**Premiers retours sur**

**les validations des contributions**

Les contributions sont essentielles à la construction du Code du travail numérique. Ce travail collaboratif garantit une plus grande fiabilité et intelligibilité des réponses pour l’usager. Les travaux réalisés sont de qualité. A ce jour, 3912 contributions ont été soumises à validation, et 1873 contributions ont été validées, soit plus d’une trentaine de conventions collectives (CC). Ce premier travail a permis d’affiner les modalités de la validation, de préciser le résultat attendu et de dégager des tendances de rédaction dans la forme et dans le fond.

1. **Remarques générales sur l’orientation de la validation**

L’objectif de la validation centralisée est de garantir une uniformité des réponses, en particulier sur la forme. Ainsi, la forme fait l’objet d’ajustements presque systématiques.

Certaines modifications sont rendues nécessaires suite à la décision de reformuler les questions. Ces reformulations ont pour but de :

* Etre neutre : chaque question doit s’adresser aussi bien à l’employeur qu’au salarié (sauf exception).

*Exemple : Question 4. «****Ma*** *période d’essai peut-elle être renouvelée ? » devient «****La*** *période d’essai peut-elle être renouvelée ? »*

* Prendre en compte certaines remarques des contributeurs.

*Exemple : sur les questions concernant les durées de préavis, pour certaines CC, la formulation ne convenait pas car la classification se fait par coefficient et non par catégorie. Pour chaque thème de préavis, les 3 questions ont été fusionnées en une seule.*

*« Question 20. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ouvriers ?*

*Question 21. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ETAM ?*

*Question 22. Quelle est la durée de préavis à respecter en cas de démission pour les ingénieurs et cadres ? »*

*deviennent « Question 20. Quelle est la durée de préavis en cas de démission ? ». Les questions 21 et 22 renvoient vers la question 20. (Seule la question 20 sera mise en ligne.)*

* Accepter une réponse issue du code du travail et une réponse issue de la CC.

*Exemple : Question 4. « Quelles sont les conditions d'indemnisation pendant le congé de maternité dans ma branche ? » devient « Quelles sont les conditions d’indemnisation pendant le congé de maternité ? »*

Une conséquence de cette reformulation est que dans les réponses rédigées, toutes les parties qui faisaient un rappel de la loi (exemple : pour la durée de la période d’essai, les conditions de validité de la clause de non-concurrence, les conditions de cumul d’emplois, etc.) ont été supprimées, ainsi que les références aux articles du code du travail. En effet, il est prévu que le site affiche :

* + La question,
  + Une réponse « générique » basée sur le code du travail (et rédigée par la DGT) ou reprenant une fiche Service Public, qui présente aussi les règles d’articulation des normes, puis,
  + Un outil permettant à l’usager de choisir sa CC, et enfin,
  + La réponse expliquant ce que prévoit cette CC. Si la convention collective ne traite pas le sujet en question, une réponse commune « La convention collective ne prévoit rien sur ce point. » sera affichée.
* Clarifier l’articulation des questions.

*Exemple pour les questions 3 « Quelle est la durée de ma période d'essai ? » et 5 « Quelle est la durée maximale de ma période d'essai ? ».*

*La question 3 devient « Quelle est la durée maximale de la période d'essai, sans et avec renouvellement ? » et la question 5 est supprimée. (Certains contributeurs avaient d’ailleurs déjà rédigé la même réponse pour les deux questions.)*

La liste des questions reformulées sera envoyée aux administrateurs le 9 septembre. La nouvelle formulation ne sera intégrée dans l’outil de contribution le 1er octobre.

Important : il n’est pas demandé aux contributeurs qui ont déjà rédigé leurs réponses de les modifier pour tenir compte de la nouvelle formulation des questions.

Concernant les conventions collectives locales de la métallurgie :

* Ils sont souvent rédigés sur le même modèle. Dans l’objectif d’harmonisation des réponses, la forme des réponses est toujours la même. Ce qui peut entraîner une certaine modification par rapport à la réponse rédigée par le contributeur. Pour certaines questions, la réponse type est une reprise d’une réponse rédigée par l’un des contributeurs, qui est précise, concrète et pertinente.
* De même, pour certaines questions (sur le CDD ou le contrat de chantier notamment), la réponse est issue d’un accord national qui s’applique à l’ensemble de la branche. Dans ce cas, la réponse est toujours la même.
* Pour aider à la rédaction des réponses pour les conventions collectives locales de la métallurgie, un document va rassembler les réponses types pour les questions qui s’y prêtent. Les contributeurs pourront ainsi les copier-coller quand le texte conventionnel le permet et l’adapter si nécessaire. Il est toujours important que le contributeur renseigne le numéro d’article, le cas échéant en précisant « Avenant Mensuels », etc. Ce document sera envoyé aux administrateurs le 9 septembre et mis en ligne dans l’outil la même semaine.

Important : il n’est pas demandé aux contributeurs qui ont déjà rédigé leurs réponses de les modifier pour tenir compte de la formulation retenue dans les réponses types.

1. **Remarques sur le contenu même des réponses rédigées**

Les réponses sont bien rédigées. Il y a des corrections de forme pour faire des phrases plus courtes, pour reformuler en français facile, et éventuellement insérer des bullets points ou des parties. En outre, les formes affirmatives et les formes actives sont privilégiées, ainsi que le présent.

*Exemple : « Le délai ne peut pas dépasser 2 mois. » devient « Le délai est égal à 2 mois maximum. »*

*Exemple : « Si cet essai n'était pas satisfaisant » devient « Si cet essai n'est pas satisfaisant ».*

*Exemple : « Tout engagement doit être confirmé par écrit » devient « L’employeur doit confirmer par écrit l’embauche du salarié. »*

Plutôt que « les parties », la réponse validée précise « l’employeur et le salarié » pour plus d’accessibilité auprès d’un usager non juriste.

Les contributeurs ont fait attention à indiquer qu’une annexe ou un accord n’était pas étendu. Ce qui aide beaucoup, car je peux aller voir le bureau chargé des avis d’extension et faire le point avec eux. Pour les CC dont on m’a assuré que l’avis d’extension serait publié avant le 1er janvier 2020, la réponse a été validée en ne tenant compte que du texte étendu. Il ne sera pas mis en ligne qu’après la publication de l’avis d’extension. Pour l’une des CC, l’avis d’extension ne devrait être publié que courant 2020. Dans ce cas, nous sommes en train de discuter pour décider quand et comment finaliser les réponses.

Concernant les références juridiques, les références des articles sont aussi renseignées dans la majorité des cas. Il faut faire attention à les renseigner pour chaque question pour laquelle la CC prévoit un contenu. Il est inutile de préciser la date d’extension du texte conventionnel. Par contre, il faut préciser quand l’article cité est issu d’une annexe ou d’un avenant. L’objectif est, sur le site du Code du travail numérique, de mettre en ligne un lien vers cet article, sous la réponse CC. La numérotation aide les informaticiens à faire le lien vers le bon texte.

Certains contributeurs ont demandé s’ils devaient traiter la question de l’articulation des normes (CC et code du travail, ou CC nationale et CC locale pour la métallurgie, etc.) dans leurs réponses. Ce n’est pas nécessaire car les règles d’articulation des normes sont présentées dans la partie dite « générique » de la réponse, pour chacune des 53 questions et adaptées en fonction de la thématique traitée (départ à la retraite, mise à la retraite, période d’essai, durée des congés pour événements familiaux, etc.). Pour rappel, la partie « générique » présente également les dispositions prévues par le code du travail. C’est pourquoi les réponses validées ne font apparaître les dispositions prévues par la convention ou accord collectif concerné.

Certaines réponses validées sont une reprise du texte même de la CC, lorsque :

* Le texte conventionnel est simple et compréhensible. Il peut éventuellement y avoir une légère modification pour faire deux phrases au lieu d’une seule longue.
* Le texte conventionnel contient une liste ou énumération. Dans ce cas, il a semblé nécessaire de reprendre cette liste.
* Le texte conventionnel est confus et pose des problèmes d’interprétation, qui n’ont jamais été tranché par la Cour de cassation. Dans ce cas, il n’appartient pas au Ministère du travail de prendre position sur le sens du texte. Ceci relève des signataires de la CC ou du juge. De même, les services de renseignement peuvent répondre plus précisément aux usagers qui viennent les solliciter directement. Dans le cadre du Code du travail numérique, pour éviter de retenir une interprétation plutôt qu’une autre, le texte conventionnel a été reproduit.

*Exemple : pour la question sur la garantie en cas d’arrêt maladie, l’une des CC prévoit qu’aucun licenciement n’est possible pendant la période de maintien de salaire prévue par la CC. Le même article prévoit aussi que l’employeur peut licencier le salarié pendant cette même période en cas d’absences qui perturbent le bon fonctionnement de l’entreprise et nécessite son remplacement.*

A l’inverse, il n’y a pas de reprise intégrale du texte de la CC pour certaines questions. Par exemple pour la question 3 sur la durée de la période d’essai, certaines CC ont reproduit les articles du code du travail. Or, cette information étant déjà présentée sur le site du Code du travail numérique, elle conduirait à une réponse confuse si la réponse finale la reprenait intégralement.

Concernant la question 3 sur la durée de la période d’essai, la réponse validée précise la date de signature de la convention ou de l’accord collectif. La réponse dite générique explique en effet les conditions de validité des dispositions conventionnelles telles que prévues par l’article L. 1221-22 du code du travail.

Pour certaines questions, la forme de la réponse a été simplifiée. C’est le cas de la question 51 sur les primes spécifiques prévues par la CC. Lorsqu’une prime d’ancienneté est prévue, la réponse vise seulement « Une prime d’ancienneté ». Les conditions d’attribution et le montant de celle-ci ne sont pas présentés car ces éléments sont déjà précisés dans la question 39 sur l’ancienneté. Il est prévu que sur le site internet du Code du travail numérique, un lien hypertexte soit fait entre ces deux questions.

Sur la question 10 concernant la clause de non-concurrence, certaines réponses reprennent les dispositions de la CC qui prévoient une indemnité financière d’un certain montant en cas de démission et une indemnité d’un montant différent en cas de licenciement. Or, suivant une jurisprudence constante de la Cour de cassation, cette différentiation selon le mode de rupture n’est pas permise. Donc la réponse validée ne reproduit que le montant le plus élevé, sans préciser le mode de rupture.

Les contributeurs ont été attentifs aux différences d’expression qui visent le même sujet. *Exemple : la prime d’expérience était l’équivalent de la prime d’ancienneté.*