



Loi Travail Mauvaise OU TRÈS mauvaise Idée ?

Débat public Vendredi 22 avril 2016

De 18 h à 20 h Amphithéâtre du Petit Louvre,
rue Linard-Gonthier à Troyes

Manifestation/grève Jeudi 28 avril 2016

14 h Place de la Mairie à Troyes



Diapo 2

Beaucoup de français perçoivent les méfaits que pourraient provoquer cette loi. Mais peu connaissent réellement le contenu de cette loi. Or, le gouvernement tente et continuera d'essayer de convaincre que le rejet du texte provient d'une simple incompréhension et non des mesures le composant.

Nous allons donc essayer d'y remédier ici.

Si nous n'avons pas couvert l'intégralité de la loi cela ne signifie pas pour autant que les mesures dont nous ne traitons pas ne sont pas nocives.

Diapo 3

Notre objectif est d'illustrer la logique du texte.

Nous allons donc voir 4 raisons de demander le retrait du projet de loi :

1. L'inversion de la hiérarchie des normes,
2. La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise
3. La facilitation des licenciements
4. Ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !

Diapo 4

Premièrement nous allons aborder l'inversion de la hiérarchie des normes, édifice au combien pernicieux sur lequel repose le projet de loi travail. C'est quoi cette bête-là ?

Diapo 5

Il y a bien longtemps maintenant, la hiérarchie des normes en droit du travail était simple. **La loi fixait les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne pouvait que les améliorer, et un accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche.** Il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise, et la négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés.

Jusqu'à présent, cette hiérarchie était maintenue. **Elle est cependant affaiblie par les nombreuses possibilités de dérogation.** Ce principe se délite donc peu à peu, au fur et à mesure des réformes du droit du travail.

Exemple: la loi précise que la rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures suivantes. Mais ce même article du code du travail indique que par accord, cette augmentation peut être moindre : l'accord peut porter la majoration à 10% (minimum fixé par la loi).

De la même manière un accord d'entreprise peut être moins favorable qu'un accord de branche, sauf si l'accord de branche lui interdit expressément.

Exemple : l'accord de branche fixe la majoration des heures supplémentaires à 20% mais ne ferme pas la possibilité pour l'accord d'entreprise de "faire moins bien" (il n'est pas verrouillé). Un accord d'entreprise peut alors fixer cette majoration à 10%.

Les modifications portées par le projet de Code du travail vont encore plus loin dans cette logique, puisque la hiérarchie traditionnelle entre les normes a maintenant disparu : on passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité. Il n'est plus question de dérogation à la norme supérieure, mais du renversement de la hiérarchie.

Cela veut dire que désormais, pour la plupart des sujets, ce sont les accords d'entreprise qui fixeront les règles de manière totalement autonome (ceci sachant que très souvent ni plancher ni plafond ne sont déterminés). Les accords de branche ne seront applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi ne sera applicable que s'il n'y a pas d'accord. La loi devient donc supplétive. On part du bas pour aller vers le haut.

Un principe survit cependant à ce bouleversement, c'est celui du respect de l'ordre public, qui représente l'ensemble des règles minimales, un socle de droit, auquel il est interdit de déroger.

Pour résumer, cette disposition permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable, et généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'appliquerait au début qu'au temps de travail, et serait ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

Diapo 6

Les atteintes portées à la négociation collective

Comme on vient de le voir le lieu de la création de la norme devient l'entreprise, alors que c'est le lieu de tous les chantages à l'emploi, et la négociation collective devient l'outil de la fabrication de la norme, alors que les acteurs de la négociation sont considérablement affaiblis par le projet de loi. En effet, après avoir affaiblis la représentation du personnel avec la loi Rebsamen et les délégations uniques du personnel, ce sont les négociateurs qui sont visés. L'objectif des employeurs est évidemment de trouver un interlocuteur pour négocier et s'il est faible c'est encore mieux.

Diapo 7

Lorsque des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise, ils sont fragilisés par le referendum qui vient contredire les organisations représentant la majorité du personnel.

Cela de la façon suivante :**[clic]**

Un accord d'entreprise pourra être conclu **[clic]**

s'il est paraphé par des organisations **[clic]**

représentant au moins **[clic]**

50 % des salariés.

Si elles ne sont que 30 %, **[clic]**

elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. **[clic]**

Si le référendum va dans le sens d'un accord, **[clic]**

ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer.

Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Les règles de validations ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seules organisations représentatives.

Le référendum est une façon de contourner les organisations syndicales majoritaires, qui ne pourront plus s'opposer aux accords. On peut dire qu'il s'agit d'une façon d'opposer les salariés et leurs représentants. Le référendum permet de faire peser la pression directement sur les salariés, c'est un outil parfait pour exercer le chantage à l'emploi : « si vous ne validez pas l'accord, nous licencierons ! ».

N'oublions pas que la représentation syndicale a notamment pour objectif de ne pas permettre une confrontation directe entre l'employeur et ses salariés.

Diapo 8

Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour une durée limitée - cinq ans - et devront être renégociés à l'issue de cette période.

Les accords sont donc fragilisés car ils seront conclus pour une durée déterminée alors que le gouvernement en fait l'alpha et l'oméga de la création de la norme.

Diapo 9

La facilitation des licenciements se traduit de plusieurs manières :

- en généralisation le chantage à l'emploi ;
- en légalisant les licenciements abusifs ;
- en Les licenciements pour motif économique encore facilités.

Diapo 10

La généralisation du chantage à l'emploi

Aujourd'hui en cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi » pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique.

Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

Avec la loi travail en plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté.

Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...).

Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel.

Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur. En effet, la «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord.

Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT), permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

Diapo 11

La légalisation des licenciements abusifs

Aujourd'hui lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, sans motif «réel et sérieux», ils condamnent l'employeur à verser au salarié des indemnités. Les indemnités sont déterminées au regard du préjudice subi, en prenant en compte l'âge ou la situation du salarié et sa capacité à retrouver un emploi.

Ainsi, le juge peut décider de donner plus à un parent isolé qu'à un salarié en couple sans enfant. La loi fixe un plancher minimum de 6 mois de salaire (pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté). En 2015, la loi Macron a voulu borner davantage ce système en plafonnant ces indemnités. Mais le Conseil Constitutionnel a retoqué la mesure qui prévoyait un traitement différent des salariés selon la taille de la société.

Avec la loi travail le plancher de condamnation minimum en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond. Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois) !

La condamnation maximum, encourue en cas de licenciement des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ne pourra pas être supérieure à 15 mois de salaire ! De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront donc plus, selon le Syndicat des avocats de France, la possibilité «d'apprécier la réalité du préjudice subi». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes.

Ainsi, le gouvernement légalise les licenciements abusifs. La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail : comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures sup ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif ?

Diapo 12

Les licenciements pour motif économique encore facilités

Aujourd'hui un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Avec la loi travail une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier.

De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité.

Rappelons au passage que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité.

Diapo 13

Pour terminer nous allons voir différentes mesures qui sont encore en défaveur des salariés.

Diapo 14

La durée maximale de travail dépassée plus facilement

La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Si la loi passe la durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail.

Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise.

Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire pas simple accord d'entreprise, mais la toute dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative.

Diapo 15

Des heures supplémentaires moins payées

La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Avec la loi travail la durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %.

Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

Diapo 16

Le temps de travail calculé sur trois ans

La modulation est un mécanisme qui permet de caler la durée de travail des salariés sur l'activité de l'entreprise.

Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler - et donc calculer- le temps de travail sur une période plus longue.

Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Exemple : plus de 35h en semaine A – moins de 35h en semaine B : pas de paiement d'heures supplémentaires sur la période A+B.

Par accord le maximum possible est une annualisation du temps de travail.

Le maximum possible sur simple décision de l'employeur est une modulation sur 4 semaines du temps de travail.

Sauf accord d'entreprise, ou à défaut de branche, prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est de 7 jours.

Tout s'oppose donc à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps.

Pas d'annualisation sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise.

Si la loi passe :

Par accord d'entreprise : la modulation peut se faire sur une année.

Par accord de branche : La modulation peut porter sur une période de référence allant jusqu'à 3 ans. Cela signifie que vous devez attendre 3 ans pour que vos heures supplémentaires vous soient payées en totalité.

Par décision unilatérale : L'employeur peut prévoir une modulation du temps de travail sur 9 semaines.

Les salariés seront prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail. Il peut donc être d'une semaine comme de quelques heures selon les circonstances ! Vous ne serez donc jamais certain que votre employeur ne va pas vous appeler pour changer vos horaires de travail pour le lendemain puisque le délai n'est plus précisément déterminé.

Diapo 17

Incertitude sur vos dates de congés payés

Actuellement

Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer :

- le début de la période de référence de prise des congés,
- la période de prise des congés,
- l'ordre des départs,
- les délais de modification des congés par l'employeur,
- les reports de congés dans certains cas.

En l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE) et en fonction des usages.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Dans le cas où l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise.

Si la loi passe

Priorité donc à l'accord d'entreprise, à défaut celui de branche, pour fixer :

- le début,
- la période de prise des congés,
- l'ordre des départs,
- les délais de modification des congés par l'employeur,
- et enfin les reports de congés dans certains cas.

Le CE, et à défaut les DP, donnent leur avis lorsqu'en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe ces points.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

Possibilité de fixer par accord sans qu'il ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié.

Dans le cas où l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'accord des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise, à défaut par un accord de branche.

Si l'accord d'entreprise prévoit que votre employeur peut modifier vos dates de congés 2 jours avant le départ, bonjour l'angoisse. Vous pouvez être contraints d'annuler vos vacances (billets d'avion, réservation d'hôtel, excursion en bateau, que sais-je) au dernier moment ! C'est votre famille ou vos amis qui vont être contents !

Diapo 18

Fractionnement du repos

Actuellement

Le droit européen comme le droit français impose que chaque salarié bénéficie de 11 heures de repos quotidiennes consécutives. Cela est valable pour tous les salariés, cadre ou non cadre, en télétravail ou pas.

Si la loi passe

Le projet de loi initial prévoyait la possibilité pour les salariés au forfait jour qui télétravaillent de fractionner leur temps de repos. C'est-à-dire que ces salariés ne pourraient potentiellement plus bénéficier d'une nuit complète de sommeil, et seraient obligés de travailler pendant leur temps de repos.

Le gouvernement a légèrement reculé sur cette question puisqu'elle fera maintenant l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il semble que le gouvernement ne fasse que retarder la possibilité pour l'employeur de fractionner le repos de ces salariés.

La santé des salariés et leur droit au temps libre sont largement remis en cause par cette disposition.

Diapo 19

"Garantie jeunes"

Pour désamorcer les mouvements de jeunesse, le Premier ministre a annoncé la généralisation de la « garantie jeunes » qui va, en théorie, concerner les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation et qui sont en grande précarité, soit potentiellement 900 000 personnes.

Ce qu'il faut savoir c'est que la « garantie jeunes » existe déjà au stade de l'expérimentation dans plusieurs départements. Et que son élargissement à l'ensemble des départements est programmé de façon progressive en dehors de la loi travail.

Aucune précision n'est par ailleurs donnée sur le nombre de jeunes visés.

Le Compte Personnel Activité, une coquille vide

Sous couvert de parcours professionnels individualisés, le projet de loi renvoie à l'individualisation des moyens par le biais de l'objet même de compte.

Un compte qui capitaliserait uniquement des droits, sans collecte ni moyens dédiés supplémentaires, serait alors un compte virtuel pour des droits virtuels.

L'expérience du DIF (droit individuel à la formation) a été exemplaire de ce point de vue. Seuls les entreprises ou branches dans lesquelles la CGT avait gagné un rapport de force conséquent ont pu rendre ce droit effectif.

Si nous restons dans le cadre gouvernemental, le risque est donc de deux ordres. Nous pouvons aboutir, soit à un compte capitalisant des droits virtuels, soit à un compte capitalisant des unités (heures – points – euros...) transférables sous certaines conditions d'un droit à un autre, qui constituerait le « capital social » de l'individu.

Ce modèle, par capitalisation, renvoie sur la personne la responsabilité de son « employabilité » pour la partie formation professionnelle, mais également de sa santé, de sa retraite, de sa famille, de son logement, de son indemnisation chômage (...) pour les autres volets de la protection sociale.

Il remet en cause notre modèle social fondé sur le système par répartition.

Diapo 20

La mobilisation a commencé à porter des fruits en direction de la jeunesse. Ces annonces, si elles ne règlent rien sur le dossier de la loi Travail, répondent partiellement à de « vieilles revendications » portées par les organisations de jeunes. C'est du mieux pour les conditions de vie et l'insertion professionnelle des étudiants, c'est la révision des minimas apprentis notamment.

Mais nous ne sommes pas dupes, c'est aussi une tentative du gouvernement pour tenter de diviser la jeunesse des salariés et de leurs organisations syndicales.

S'il espérait amadouer les jeunes avec ces mesurette le gouvernement a fait chou blanc. Les jeunes restent plus que jamais déterminés et appellent à la mobilisation du 28 avril au côté des organisations syndicales.

Par ailleurs le Medef (*in « Le Monde », 20/04/16*) commence à s'inquiéter. Il demande le retrait de trois points du texte, à savoir :

- le mandatement syndical obligatoire pour les petites entreprises sans représentant du personnel, c'est-à-dire la négociation des accords d'entreprise avec des salariés mandatés par un syndicat ;
- le compte personnel d'activité (CPA), alors qu'on a vu qu'il n'avait rien d'extraordinaire pour les salariés ;
- et la surtaxation des contrats à durée déterminée (CDD), qui ne figure pas encore dans le texte, mais qui doit faire l'objet d'un amendement chargeant les partenaires sociaux de moduler systématiquement les cotisations patronales sur les contrats courts.

Selon M. Gattaz, « *la première version du texte de la loi El Khomri [présentée à la mi-février] allait dans le bon sens* », alors que la dernière version, amendée notamment après la contestation des syndicats de lycéens et d'étudiants, « *a provoqué une immense déception et une inquiétude* » dans les rangs du patronat. « *Nous avons atteint aujourd'hui notre point de rupture* », a assuré le président du Medef.

Cette présentation a pour objectif l'appropriation du contenu du projet de loi afin de vous permettre de convaincre les salariés, les jeunes, les gens autour de vous, de s'inscrire dans le mouvement et d'être encore plus nombreuses et nombreux le 28 avril à 14 heure sur la place de la Mairie. Vous avez d'ailleurs un argumentaire à votre disposition ou la possibilité de nous laisser votre mail afin que nous vous l'envoyions.

La parole est à vous.