

LOI TRAVAIL : LE COMBAT CONTINUE



Sebastien Calvet / Divergence

Nous luttons depuis plusieurs mois contre la loi Travail, dans une large unité. Avec la promulgation de la loi et la publication des décrets d'application, la lutte entre dans une phase nouvelle. Cette phase articule propositions alternatives, mobilisation dans les entreprises, mobilisations professionnelles et interprofessionnelles, suivi des négociations, actions judiciaires et :

juridiques.

La CGT a décidé que la loi Travail n'entrera pas dans l'entreprise. Comment ? A chaque fois que l'on impose aux employeurs des créations d'emploi, des requalifications en CDI, des passages au plein temps, l'augmentation des salaires, des meilleures organisations et conditions de travail... on mettra en échec la loi travail, sa logique de précarisation, d'insécurisation des salariés, de mise en concurrence et d'abaissement généralisé des droits et garanties.

Afin de nous permettre de fédérer, de s'entraider et d'être utiles à tous pour mener le combat contre la loi travail, pour un code du travail du XXI^e siècle et gagner une société de progrès social, nous avons voulu faire de ce site internet, une « boîte à outils » à la disposition de nos organisations et structures.

Nous nous adressons aux salariés afin qu'ils se mobilisent et viennent au soutien des syndicats de leur entreprise. Sans mobilisation des salariés, les syndicats n'auront pas la même capacité d'action dans les négociations notamment. Sans un maximum de salariés syndiqués, sans une majorité de voix en faveur de la CGT aux élections professionnelles, nous ne changerons pas la donne dans les entreprises. La mobilisation de chacun accroît fondamentalement notre capacité de résistances et la possibilité d'acquiescer de nouveaux droits dans les entreprises !

Combattre la loi travail par le contentieux :

La CGT et FO saisissent l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les conventions 87 et 98 portant sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, et la convention 158 qui crée des règles relatives au licenciement. [A lire sur le site de la CGT.](#)

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

CE QUE DIT LA LOI TRAVAIL

- La loi reprend les 4 motifs de licenciement économique déjà existants, à savoir :
 - des difficultés économiques ;
 - des mutations technologiques ;
 - la cessation totale d'activité ;
 - une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.
- Nouveauté de la loi travail, désormais la loi donne une définition des difficultés économiques qui peuvent être caractérisées par :
 - une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaire ;
 - des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ;
 - par une importante dégradation de la trésorerie ;
 - une baisse de l'excédent brut d'exploitation ;
 - ou encore par tout élément de nature à justifier de ces difficultés.
- De plus, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
 - un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

Ce mécanisme de qualification automatique des difficultés économiques permet à l'employeur de s'assurer que son motif de licenciement est valable et qu'il ne sera pas remis en cause par les juges. Seulement, ces critères sont très artificiels et permettent tous les abus, notamment de justifier des licenciements dans des entreprises qui réalisent de gros bénéfices.

Au départ, le Gouvernement prévoyait de restreindre le périmètre d'appréciation du motif économique au territoire français. Cela permettait à un groupe multinational florissant de pouvoir organiser sciemment les difficultés de ses filiales en France et être ainsi autorisé à licencier. Face aux manifestations, le Gouvernement a reculé sur ce point.

Voir Code du travail, articles L. 1233-3

LA LOI TRAVAIL QUI S'APPLIQUE

Le journal *La Voix du Nord* a annoncé début janvier 2017 un projet de licenciement économique collectif. Dans la « note économique » qui est censée justifier les licenciements, la Direction du journal invoque plusieurs motifs en espérant qu'au moins l'un d'entre eux sera validé par les juges. Comme il fallait s'y attendre, elle se fonde notamment sur une baisse de chiffre d'affaires sur quatre trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente. Un élément qui, depuis la loi travail, permet à l'employeur de caractériser des difficultés économiques de façon imparable.

La loi travail permet ainsi de légaliser les licenciements économiques collectifs d'entreprises comme *La Voix du Nord* qui pourtant dégagent des bénéfices. En définitive, si les salariés contestent leur licenciement aux prud'hommes il leur sera bien plus difficile d'obtenir gain de cause et d'être indemnisés.

Avant la loi travail

Il y avait quatre motifs possibles pour un licenciement économique. Deux étaient inscrits dans la loi (l'existence de difficultés économiques et les mutations technologiques) et les deux autres étaient fixés par la jurisprudence (cessation totale d'activité et réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité).

En cas de contestation d'un licenciement pour motif économique, le juge devait apprécier la réalité du motif invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement. Il avait donc un large pouvoir pour contrôler si les difficultés économiques existaient et étaient suffisamment graves pour justifier un licenciement.

COMMENT RÉSISTER

- **S'opposer fermement et instaurer un rapport de force.** Un plan social débute par des consultations des représentants du personnel et parfois, en fonction de la taille de l'entreprise et des choix de l'employeur, par une négociation du plan de sauvegarde de l'emploi. Il faut se mobiliser sans attendre pour construire un rapport de force et peser sur les décisions patronales. C'est le meilleur moyen de limiter le nombre de licenciement et d'assurer des mesures d'accompagnement et d'indemnisation convenables dans l'hypothèse où des salariés seraient malgré tout licenciés.
- La mobilisation peut commencer par des réunions collectives avec les salariés concernés par les suppressions de poste, des assemblées générales de tout le personnel, la désignation d'experts de la part du comité d'entreprise (CE) et du CHSCT, la réalisation de communications à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, etc. Une fois que les salariés sont bien informés et prêts à agir collectivement, tout devient possible ! Et qu'on se le dise, plus les licenciements économiques coûteront cher aux employeurs moins ils se risqueront à entreprendre des licenciements boursiers !
- **Aller au contentieux.** Si la loi travail rend plus difficile la contestation du motif économique de licenciement, il n'est pas exclu que les juges s'appuient sur des règles supérieures à la loi (ex. : convention internationale) pour se réapproprier le contrôle des difficultés économiques dans les cas où la loi travail les a écartés.
- La CGT considère que la redéfinition du motif économique de licenciement ne respecte pas la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) car le contrôle du motif du licenciement par le juge est entravé.



Nos propositions

Il faut strictement limiter la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves, mettant en cause la survie de l'entreprise.

La CGT propose de créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif). Ce recours doit suspendre la procédure de licenciement.

ACCORDS DE PRESERVATION OU DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (APDE)

CE QUE DIT LA LOI TRAVAIL

- Les accords de préservation ou de développement de l'emploi peuvent être signés même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière. Ils doivent seulement comporter un préambule présentant les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi.
- Ces accords peuvent modifier des éléments essentiels des contrats de travail des salariés, par exemple en imposant une mobilité géographique au-delà du « secteur géographique » où est affecté le salarié, en diminuant sa rémunération globale ou encore en augmentant ses heures de travail sans le payer plus.
- Seule la rémunération mensuelle ne peut être diminuée, mais il s'agit de la rémunération moyenne sur les trois mois précédant la signature de l'accord, sans prise en compte des éléments de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois. Ainsi, le treizième mois ou d'autres primes contractuelles comme les primes de vacances peuvent être supprimées.
- Une fois informé de son droit de refuser l'application de l'accord, le salarié dispose d'un mois pour se prononcer. Au cas où il hésiterait, la loi travail a expressément prévu que son silence vaut acceptation !
- Le salarié qui refuse peut être licencié selon la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique mais sans préavis. Il ne bénéficie que de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Autant dire qu'il s'agit d'un licenciement sec !
- Pour dissuader le salarié de contester son licenciement aux prud'hommes, la loi travail prévoit, complètement artificiellement, que ce licenciement d'un nouveau genre repose nécessairement sur une cause réelle et sérieuse.
- Ces accords sont conclus pour une durée déterminée, à défaut de précision dans l'accord, elle est de 5 ans.

- Suite aux manifestations, le Gouvernement a ajouté des mesures concernant l'accompagnement des salariés licenciés. Ceux-ci peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement de Pôle emploi et d'une allocation chômage supérieure à l'allocation classique. Quelle générosité !

Voir Code du travail, articles L. 2254-2, D. 2254-1 et D. 2254-2

LA LOI TRAVAIL QUI S'APPLIQUE

La Caisse d'Épargne d'Auvergne et du Limousin a proposé un projet d'APDE lui permettant manifestement d'éviter d'appliquer la réglementation du licenciement économique. La direction de l'entreprise a l'intention de fermer des agences bancaires, de réaffecter les salariés concernés et, au final, d'en licencier certains. Avec l'APDE, elle entend imposer aux salariés une mobilité non demandée. Si le salarié refuse, il pourra être licencié dans des conditions bien moins favorables que si un licenciement économique collectif avait été mis en place. Pour rappel, normalement un licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié est un licenciement économique qui implique le respect d'une procédure particulière bien plus protectrice des salariés que celle de l'APDE. Selon nos informations la Direction a finalement reculé sur ce projet initial.

Voir Code du travail, article L. 1233-3

Avant la loi travail

- Les accords de maintien dans l'emploi ne pouvaient être signés uniquement en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles » et la situation de l'entreprise devait faire l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales.
- L'employeur devait s'engager à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord.

COMMENT RÉSISTER

- **S'opposer fermement.** Sans la mobilisation des salariés de l'entreprise, les syndicats CGT n'auraient pas la même capacité d'action. En tant que salarié, vous pouvez demander aux organisations syndicales qu'elles vous donnent des informations, mais aussi qu'elles organisent des réunions d'information et de discussion sur le contenu des accords. Et bien sûr, vous pouvez leur demander de ne pas valider l'accord de préservation ou de développement de l'emploi.
- Attention, ce n'est pas parce que les organisations syndicales majoritaires sont opposées à l'accord de préservation ou de développement de l'emploi que celui-ci ne pourra pas s'appliquer ! En effet, la loi travail a créé un référendum d'entreprise, qui permet à des organisations syndicales minoritaires ayant recueilli 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise de signer l'accord et de demander la tenue d'un référendum pour le valider ! Comme l'organisation du référendum et de la question posée sont laissés aux mains de l'employeur et des organisations minoritaires, on peut s'attendre au pire !

- Au cas où un référendum serait organisé, il est essentiel que les salariés de l'entreprise soient pleinement informés des enjeux et conséquences de l'accord, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et pas uniquement par celles qui veulent faire passer l'accord.
- **Négocier sans compromission.** Lors de la négociation de l'accord, les représentants du personnel doivent au minimum exiger de l'employeur qu'il chiffre les créations d'emploi prévues et s'assurer que ces engagements soient clairement inscrits dans l'accord. De même, les actionnaires et dirigeants doivent faire des efforts plus importants encore que ceux exigés des salariés, des engagements peuvent aussi être pris en terme d'investissement dans l'entreprise, etc.... Ce sera toujours ça de pris dans l'hypothèse où l'accord serait finalement signé ou validé.
- **Aller au contentieux.** Les licenciements prononcés en application de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi peuvent être contestés devant les prud'hommes notamment du fait de l'imprécision du motif de licenciement de cette variante du licenciement économique et de l'impossibilité pour les juges d'en contrôler le motif.
- La CGT considère que l'accord de préservation ou de développement de l'emploi instauré par la loi travail viole la convention 158 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et l'article 24 de la Charte sociale européenne (le traité international du Conseil de l'Europe en matière de droits sociaux fondamentaux) , du fait de l'absence de motif déterminé de licenciement et de l'impossibilité pour les juges de contrôler la réalité et le sérieux de ce motif spécifique. Le 31 janvier 2017, FO et la CGT ont déposé une plainte commune auprès de l'OIT, notamment contre les dispositions de la loi Travail qui instaurent les APDE.



Nos propositions

La CGT propose :

- que toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, soit réputée nulle de plein droit;
- de limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

Modulation du temps de travail

CE QUE DIT LA LOI TRAVAIL

La modulation, encore appelée aménagement du temps de travail, permet de caler la durée de travail des salariés sur l'activité de l'entreprise. Le temps de travail fluctue, avec des périodes « hautes » et des périodes « basses ». Mais, tant que le temps de travail comptabilisé sur l'ensemble de la période ne dépasse pas la moyenne de 35 heures, l'employeur n'a pas à vous payer d'heures supplémentaires. Ainsi, plus la période d'aménagement du temps de travail est longue, plus le dispositif ouvre les possibilités de neutralisation des heures supplémentaires.

Exemple : en cas d'aménagement du temps de travail sur une période d'un an, un salarié peut effectuer 42 heures par semaine de janvier à juin puis 28 heures par semaine de juillet à décembre. Le temps de travail ramené sur l'année étant alors de 35 heures par semaine, l'employeur n'a donc pas à régler d'heures supplémentaires.

- Par accord d'entreprise, la modulation peut être mise en place sur une période allant jusqu'à un an.
- Par accord de branche, la modulation peut porter sur une période allant jusqu'à 3 ans ! (Et pourquoi pas 10 ans tant qu'à faire ?!)
- Par décision unilatérale l'employeur peut instaurer une modulation du temps de travail sur 4 à 9 semaines selon la taille de l'entreprise.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, l'employeur peut disposer des salariés au gré des besoins de l'activité, ce que certains appellent la « flexibilité », et ainsi se ménager le droit de modifier la durée de travail et les horaires au cours de la période de modulation. Dans ce cas il reste tenu au respect d'un certain délai de prévenance.

Délai de prévenance : L'accord de modulation peut instaurer un délai de prévenance permettant à l'employeur de modifier les durées et horaires de travail. Pour seule limite, la loi travail prévoit que les salariés doivent être prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail. La notion de « délai raisonnable » est imprécise et laisse craindre des abus. Et ce n'est qu'à défaut de précision de l'accord sur ce point que le délai de prévenance est fixé à 7 jours. Bref, saurez-vous relever le défi de la flexibilité en renonçant à votre vie de famille ?

Voir Code du travail, articles L. 3121-41 à L. 3121-47 et D. 3121-25 à D. 3121-28
À ADHAP Services Cantal, un accord signé par un salarié mandaté par un syndicat prévoit des changements de durée et d'horaire de travail avec un délai de prévenance de... zéro jours !!! En guise de contrepartie à cette mesure très contraignante, les salariés de l'entreprise ont droit à deux refus dans l'année ainsi qu'à une majoration de 10 % des heures effectuées lorsqu'ils sont prévenus de ses changements moins de 3 jours en avance. Dans cette petite entreprise d'une dizaine de salariés l'accord a été approuvé par référendum à la majorité des salariés, mais nous n'avons pas eu plus d'information sur les conditions dans lesquelles s'est déroulé le scrutin.

Avant la loi travail

- Par accord, la modulation pouvait être mise en place sur une année.
- Sur décision unilatérale de l'employeur, la modulation pouvait être mise en place sur 4 semaines.
- Délai de prévenance : 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 était de 7 jours

COMMENT RÉSISTER

- **S'opposer fermement.** Sans la mobilisation des salariés de l'entreprise, les syndicats CGT n'auraient pas la même capacité d'action. En tant que salarié, vous pouvez demander aux organisations syndicales qu'elles vous donnent des informations, mais aussi qu'elles organisent des réunions d'information et de discussion sur le contenu des accords. Et bien sûr, vous pouvez leur demander de ne pas valider l'accord de modulation.
- Attention, ce n'est pas parce que les organisations syndicales majoritaires sont opposées à l'accord de modulation que celui-ci ne pourra pas s'appliquer ! En effet, *la loi travail a créé un référendum d'entreprise*, qui permet à des organisations syndicales minoritaires ayant recueilli 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise de signer l'accord et de demander la tenue d'un référendum pour le valider ! Comme l'organisation du référendum et de la question posée sont laissés aux mains de l'employeur et des organisations minoritaires, on peut s'attendre au pire !
- Au cas où un référendum serait organisé, il est essentiel que les salariés de l'entreprise soient pleinement informés des enjeux et conséquences de l'accord, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et pas uniquement par celles qui veulent faire passer l'accord.
- **Négocier sans compromission.** Lors de la négociation de l'accord de modulation, les représentants du personnel doivent exiger l'ajout d'un seuil hebdomadaire de déclenchement des heures supplémentaires le plus proche possible des 35 heures. Les taux de majoration prévus dans l'accord ou applicables dans l'entreprise ne doivent pas être inférieurs à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et à 50 % pour les suivantes. Ce sera toujours ça de pris dans l'hypothèse où l'accord serait finalement signé ou validé.
- Le délai de prévenance permettant à l'employeur de modifier les durées et horaires de travail doit être au minimum d'un mois. N'oublions pas que ce type de contrainte peut amener des salariés à démissionner, simplement parce qu'elles sont incompatibles avec leur organisation, par exemple lorsqu'ils assument seuls la garde d'un enfant. S'il doit y avoir des changements d'horaire en cours d'année, l'accord doit prévoir des compensations.
- **Aller au contentieux.** La justification du délai raisonnable est souvent discutable. La CGT considère que seuls des impératifs opérationnels indépendants de toute question d'ordre gestionnaire peuvent justifier un délai de prévenance inférieur à un mois.
- Pour la CGT un délai de zéro jours est parfaitement illégal, notamment parce qu'il revient à placer les salariés dans une situation proche de l'astreinte.

- La CGT considère que la triennialisation des heures supplémentaires instaurées par la loi travail viole l'article 4§2 de la Charte sociale européenne (le traité international du Conseil de l'Europe en matière de droits sociaux fondamentaux), car ce mécanisme revient à priver les salariés du droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires. Un recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) est envisageable sur ce point.



Nos propositions

Tout s'oppose 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.

Le défaut de justification doit être une cause d'annulation de plein droit de l'annualisation et doit constituer un motif légitime pour les salarié-e-s de refuser cette forme d'organisation.

En tout état de cause :

- Limitation de la variation des horaires hebdomadaires entre 30 et 40 heures
- Programmation en début d'année
- Dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible
- Limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à 73 heures.
- Pas de recours au chômage partiel
- Nécessité d'une convention ou d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise
- Primauté de la convention ou de l'accord de branche par rapport à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement à moins que ce dernier ne soit plus favorable au salarié
- La mise en place d'une répartition des horaires prévue par un accord collectif sur une période supérieure à la semaine et, au plus égale à l'année, constitue une modification du contrat de travail.
- La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.