

PROJET DE LOI EL KHOMRI

UN TEXTE À RÉÉQUILIBRER EN FAVEUR DES SALARIÉS, TROP PRÉCARISÉS !


Initialement prévue le 9 mars, la présentation du projet de loi El Khomri en Conseil des ministres a été reportée au 24 mars, sous la pression syndicale et citoyenne (plus d'un million de signatures contre la pétition « Loi Travail : non, merci ! »).



**CE PROJET DE LOI EL KHOMRI,
INACCEPTABLE EN L'ÉTAT, CRISTALLISE
UN MÉCONTENTEMENT QUI
GRONDE DEPUIS DES MOIS**



- Carole Couvert, présidente de la CFE-CGC



La CFE-CGC laisse toute sa chance à cette nouvelle séquence de concertation pour rééquilibrer le texte, afin que celui-ci offre davantage de sécurité pour les salariés. En l'état, ce projet, inacceptable, est un cadeau de plus fait aux entreprises, alors que le président de la République avait à la fois parlé de flexibilité pour les entreprises et de sécurité pour les salariés.

Si d'ici le passage en Conseil des ministres, nous avons des signaux du gouvernement sur une évolution, notamment du licenciement économique, sur le fractionnement du repos quotidien pour les salariés forfait-jours et sur la médecine du travail, alors nous en tiendrons compte. Dans le cas contraire, la CFE-CGC n'exclut aucun type d'action.

La CFE-CGC représente les agents de maîtrise, les cadres, les techniciens et les ingénieurs, autant de populations frappées de plein fouet par les plans de sauvegarde de l'emploi ! Ne nous y trompons pas : ce projet de loi El Khomri cristallise un mécontentement qui gronde depuis plusieurs mois :

- le Pacte de responsabilité qui n'a pas eu les contreparties attendues (partage de la valeur ajoutée, intéressement...).
- le matraquage fiscal des classes moyennes,
- l'augmentation du forfait social,
- la remise en cause de l'actionnariat salarié ...

BREF, BEAUCOUP DE MESURES QUI ONT DÉJÀ EU BEAUCOUP D'IMPACT POUR LES ENTREPRISES, MAIS POUR LESQUELLES LES SALARIÉS NE VOIENT QUE DU MOINS !

ARGUMENTAIRE CFE-CGC

LES DISPOSITIONS QUI DOIVENT ÊTRE SUPPRIMÉES

LA BARÉMISATION DES INDEMNITÉS PRUD'HOMMES

La CFE-CGC combat cette mesure déjà initiée dans le cadre de la loi Macron et retoquée par le Conseil constitutionnel. La CFE-CGC s'y oppose fermement :

- La recherche permanente d'une plus grande sécurisation financière des entreprises ne peut se faire au détriment de la sécurité juridique des salariés. Avec un tel plafonnement, la garantie du respect des droits des salariés devient quantité négligeable.
- Cette mesure remet en cause le principe de la réparation intégrale du préjudice et vient en contradiction avec la Convention OIT sur le licenciement, pourtant ratifiée par la France.
- L'existence de l'indemnité minimale de 6 mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié a une vertu dissuasive, permettant d'éviter que des employeurs se dédouanent de respecter les règles de droit.
- Le barème, tel que présenté aujourd'hui, risque d'induire un changement dans les pratiques des professionnels du droit. Cela va conduire à une complexification du contentieux, avec un allongement des délais de procédure et la recherche de nouvelles sources indemnitaires. La discrimination et le harcèlement, par exemple, risquent d'être plus souvent invoqués devant les tribunaux, ceux-ci permettant de sortir de la logique du barème, le juge retrouvera ainsi ses prérogatives de mesure réelle du préjudice subi par le salarié.
- L'évitement et le musèlement des conseillers prud'hommes et des magistrats portent atteinte à notre système judiciaire et son rôle, et par voie de conséquence fragilisent notre système démocratique.

LES NOUVEAUX CRITÈRES DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Cette réforme de dernière minute, sans concertation préalable, aboutit à une prédéfinition permissive du critère de difficultés économiques (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires plusieurs trimestres consécutifs, pertes d'exploitation...) et à une modification du périmètre d'appréciation des critères du licenciement économique. Ainsi, dans une entreprise multinationale, seule la filiale française pourrait présenter des comptes « dans le rouge » pour licencier, alors que le reste de l'entreprise présente de bons résultats.

Une entreprise pourra donc se contenter de présenter un chiffre d'affaires à la baisse ou une diminution des commandes pour pouvoir licencier. Ceci ouvre la porte à de multiples montages financiers fallacieux pour justifier des licenciements.

Ces nouveaux critères aboutiraient également à une restriction du champ d'appréciation des difficultés économiques par le juge, l'empêchant de contrôler le sérieux du motif invoqué par l'entreprise. Or, aujourd'hui, le juge ne se contente pas de constater une baisse du CA ou des commandes, mais vérifie aussi si ces difficultés sont réelles et si elles ne résultent pas d'un comportement intentionnel ou frauduleux de l'employeur.



ACCORDS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Jusqu'ici, les entreprises peuvent conclure avec les représentants du personnel des Accords de maintien dans l'emploi (AME) dits « défensifs » afin de moduler le temps de travail et la rémunération des salariés en cas de difficultés conjoncturelles.

Ces accords sont cadrés par le Code du travail. Ils doivent être majoritaires et limités dans le temps, l'employeur devant objectiver les difficultés économiques et en discuter avec les syndicats lors de la négociation. Mais surtout l'employeur s'engage à maintenir l'emploi en contrepartie des efforts demandés aux salariés. Sans respect de ses engagements, il encourt des sanctions.

Le projet de loi introduirait des accords en faveur de l'emploi dits « offensifs » qui ne comprennent aucune garantie pour les salariés car l'employeur ne s'engage à rien :

- ce dernier peut négocier un accord en faveur du développement de l'emploi puis licencier tout de suite après. Le dispositif s'apparente dès lors à un marché de dupes.
- si le salarié refuse de voir son contrat modifié, il sera licencié non plus pour motif économique mais pour un motif personnel. Dans ce cas, il n'a pas accès au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et à un accompagnement renforcé vers l'emploi.

VU LES CONDITIONS DE CES ACCORDS, ILS PARTICIPERAIENT PLUS À LA RÉGRESSION DE L'EMPLOI QU'À SON DÉVELOPPEMENT.



LA FRAGILISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

LE RÉFÉRENDUM OU LA NÉGATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Le gouvernement souhaite introduire le référendum d'entreprise pour contourner les organisations syndicales qui refuseraient de signer un accord. Ce changement majeur dans les règles sur le dialogue social porte atteinte à la crédibilité des syndicats.

Les organisations syndicales tirent notamment leur légitimité de l'élection des représentants du personnel pour être représentatives. C'est la seule condition pour être à la table des négociations et décider ou non de conclure un accord dans l'intérêt des salariés.

Pour la CFE-CGC, le gouvernement doit choisir : soit il renforce la majorité d'engagement, sans possibilité de contournement par référendum, soit il maintient le droit d'opposition des organisations non signataires majoritaires.

Soumettre au référendum un accord d'entreprise signé par des organisations syndicales, c'est aussi incongru que de soumettre au référendum une loi votée par le Parlement !

À l'heure où les employeurs revendiquent le recours au référendum, sa banalisation est particulièrement dangereuse. Démocratie sociale et démocratie citoyenne ne peuvent être assimilées. Dans l'entreprise, le salarié n'est pas un citoyen libre, il est subordonné. Seules les organisations syndicales, fortes de leur ancrage à l'extérieur de l'entreprise et des moyens dont elles disposent, peuvent garantir le rééquilibrage des forces en présence, indispensable à toute négociation juste et équitable.

LE DÉSÉQUILIBRAGE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le référendum n'est malheureusement pas le seul dispositif du projet de loi permettant de contourner et donc de fragiliser les organisations syndicales.

Les possibilités données aux employeurs de fixer seuls les règles du jeu en matière d'astreintes, de temps de trajet, de forfait-jours ou de vote électronique sont intolérables. On ne peut à la fois dire vouloir dynamiser la négociation collective et permettre aux employeurs de décider seuls ! Chaque loi doit trouver sa déclinaison dans un décret.

L'anéantissement de toute régulation du temps de travail par les accords collectifs de branche qui ne pourront plus jamais s'imposer aux entreprises est inacceptable.

Enfin, la généralisation d'un statut conventionnel à durée déterminée, axé sur l'extinction périodique des droits des salariés, est inadmissible.

La CFE-CGC s'oppose ainsi à toutes les dispositions dont l'effet sera d'affaiblir la négociation collective.



LES DISPOSITIONS QUI DOIVENT ÊTRE CORRIGÉES

LE FORFAIT-JOURS ET LE FRACTIONNEMENT DU TEMPS DE REPOS

Le législateur ne peut rater l'occasion de sécuriser enfin le forfait-jours. Il est de son devoir de garantir les droits à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours.

Malheureusement, le projet de loi est encore loin d'atteindre ces objectifs : il ne garantit ni les droits fondamentaux des salariés ni, de ce fait, la sécurité juridique des entreprises.

La loi n'assure toujours pas aux salariés une durée raisonnable de travail. Pour rappel, le seul respect des repos quotidiens et hebdomadaire imposé aux employeurs peut donc conduire les salariés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine. C'est inacceptable.

Le fractionnement du temps de repos est incompatible avec le droit au repos. Celui-ci doit se traduire par une coupure avec le travail d'une durée suffisamment longue pour permettre au salarié de vraiment déconnecter et de prévenir une surcharge mentale. De plus, le fractionnement des repos va favoriser des durées de travail excessives. Contrairement à ce que sous-entend le fractionnement, les 11 heures de repos quotidien ne sont pas un maximum mais un minimum de temps de repos à prendre !

Le projet prévoit que des sujets essentiels comme le contrôle et le suivi de la charge de travail, l'articulation des vies personnelle et professionnelle, ou le respect du droit à la déconnexion pourront ne pas être négociés. Les employeurs pourront conclure un accord collectif a minima, prévoyant simplement le nombre de jours travaillés, et se baser sur des dispositions légales très insuffisantes pour toutes ces questions majeures.

La loi fait peser une responsabilité inacceptable sur les salariés s'agissant du respect de leurs congés payés et jours de repos.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place et l'encadrement par simple décision unilatérale de l'employeur du forfait-jours est tout simplement inacceptable. L'encadrement législatif est déjà insuffisant et ne garantit pas la bonne utilisation du forfait-jours. Les risques pour la santé et la sécurité seront accrus pour les salariés de petites entreprises qui connaissent mal ce dispositif.

Et bien sûr, s'agissant des contreparties pour les salariés, rien, le néant ! Les salariés peuvent toujours passer en forfait-jours sans être augmentés d'un centime. Le projet de loi n'oblige même pas les partenaires sociaux à négocier sur ce point.

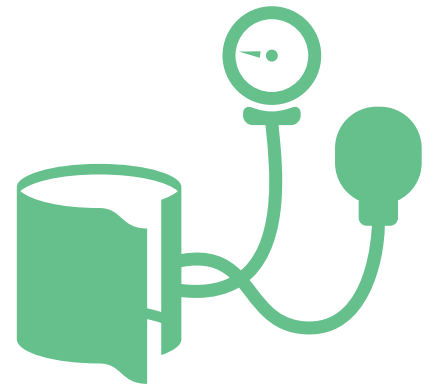
Le projet de loi est tout simplement choquant. La CFE-CGC continuera de porter ses propositions sur le forfait-jours. Elle propose notamment l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour en sécuriser l'utilisation, tout particulièrement pour les salariés des petites et moyennes entreprises.



LA MÉDECINE DU TRAVAIL

En l'état actuel du projet de loi :

- Les employeurs n'auront plus l'obligation de reclasser dans un autre établissement les salariés qui devront voir leur poste aménagé. Cela constitue une régression inacceptable des droits des salariés.
- Le projet de loi modifie le fonctionnement de la visite médicale :
 - La visite d'embauche est supprimée et remplacée par une « visite d'information et de prévention » destinée aux salariés affectés à un poste identifié comme ne présentant pas de risques particuliers pour sa santé et sa sécurité. Cette visite sera effectuée après l'embauche, et potentiellement par un infirmier et non un médecin du travail. Or, dans la mesure où un infirmier ne peut pas ouvrir de dossier médical en santé au travail, il n'y aura ni dossier médical et ni organisation du suivi médical.
 - De plus, la visite d'information et de prévention ne donnera pas lieu à la remise d'une fiche d'aptitude. Supprimer l'obligation d'aptitude et la remplacer par une attestation de suivi (dont personne ne sait qui fait quoi et qui vise à lever l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur) est susceptible de faire courir de nouveaux risques.
 - Le projet de loi prévoit un suivi individuel comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail avant l'embauche mais uniquement pour les personnes affectées à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.
 - Ainsi, les salariés qui ne s'inscrivent pas dans ce périmètre mais pourraient être potentiellement exposés aux Troubles musculo squelettiques ou aux risques psychosociaux (RPS) ne bénéficient pas de la visite médicale d'aptitude. Que devient le volet prévention de la médecine du travail ?



La CFE-CGC ne peut accepter que la médecine du travail soit cantonnée à un rôle «sécuritaire» et non plus tournée vers la prévention, l'adaptation du poste de travail et par conséquent vers la lutte contre la désinsertion professionnelle. Les populations qu'elle représente sont les premières à être victimes de RPS et doivent faire l'objet d'une visite d'aptitude !



LES DISPOSITIONS QUI DOIVENT ÊTRE AJOUTÉES AU TEXTE

ACCORDS D'ENTREPRISES : OBTENIR LA FIN DE LA JURISPRUDENCE YARA

Dans le cadre des accords d'entreprises prévus dans le projet de loi El Khomri, la CFE-CGC réclame le règlement de la problématique liée à la jurisprudence Yara.

Par un arrêt du 2 juillet 2014, la Cour de cassation a décidé qu'en vertu du principe de spécialité statutaire, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, n'était pas habilitée à signer seule un accord concernant l'ensemble du personnel, et ce quel que soit son score électoral.

Il faut reconnaître à la CFE-CGC le pouvoir de signer seule des accords concernant tous les salariés quand elle remplit tous les critères légaux pour la validité de l'accord. Aujourd'hui, il y a une distorsion de concurrence entre les organisations syndicales, un vote en faveur de la CFE-CGC n'ayant pas la même portée qu'un vote en faveur de tout autre syndicat ! Depuis quand un vote à des élections pèse différemment en fonction de la structure qui présente les candidats ? Cela n'existe pas lors des élections politiques. Pourquoi cela devrait-il exister en démocratie sociale ?

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Si le gouvernement a repris les points principaux de la position commune du 8 février dernier sur le CPA, il est nécessaire d'aller plus loin dans la constitution de droits nouveaux pour les salariés dans le dispositif qui doit entrer en vigueur début 2017.



La CFE-CGC demande notamment la création d'un compte temps généralisé à l'ensemble des salariés et transférable tout au long de la carrière pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle. Un tel dispositif :

- donnerait plus d'autonomie et de liberté d'action aux personnes ;
- ferait du CPA un outil offrant des possibilités nouvelles en matière de répartition des temps sociaux tout au long de la carrière et favorisant l'égalité professionnelle ;
- offrirait des avantages aux entreprises : outil d'attractivité pour les PME face aux plus grandes entreprises, allègement de charges administratives...

Par ailleurs, la CFE-CGC demande le renforcement des droits à la formation professionnelle, en particulier pour les jeunes : formation initiale, amélioration du statut des apprentis etc.



DES REVENDICATIONS INTERSYNDICALES COMMUNES

Le 3 mars, la CFE-CGC la CFDT, la CFTC, l'UNSA et la FAGE ont réclamé que le projet de loi soit « impérativement modifié en profondeur » sur divers dispositifs :

- le retrait de la barémisation des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif et des mesures qui accroissent le pouvoir unilatéral des employeurs ;
- la modification des mesures supplétives sur le temps de travail afin que le droit actuel continue à s'appliquer à défaut d'accord notamment en ce qui concerne les astreintes, le fractionnement des repos, le repos des apprentis mineurs...
- en matière de licenciement économique, le texte doit permettre aux juges d'apprécier la réalité des difficultés économiques et retirer le périmètre national ;
- la réaffirmation du rôle intermédiaire et incontournable de la branche ;
- le fait syndical doit être reconnu quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- aucun forfait-jours ou modulation ne peut être mis en place unilatéralement ;
- en matière de forfait-jours, l'encadrement législatif proposé par ce projet de loi est trop faible et ne permet pas d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- des droits nouveaux apparaissent comme nécessaires en matière de formation - y compris professionnelle -, d'apprentissage, de validation des acquis de l'expérience et des temps de travail, notamment dans le cadre du Compte personnel d'activité (CPA) dans lequel nous demandons la création d'un compte temps ;
- les signataires proposent de reprendre les propositions du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) en matière de médecine du travail.



AGENDA

MARDI

08/03

La CFE-CGC
reçue à
Matignon

LUNDI

14/03

Conclusions
de la
concertation

JEUDI

17/03

VENDREDI

18/03

La CFE-CGC
participe aux
intersyndicales

LUNDI

21/03

Le Comité
directeur de la
CFE-CGC
décide de
l'éventuelle
participation à
la manifestation
du 31 mars

JEUDI

24/03

Le projet de loi
El Khomri est
présenté en
Conseil des
ministres



59 rue du Rocher - 75008 Paris

+33 (0)1 55 30 12 12

www.cfecgc.org