

Loi Travail : le gouvernement invente la machine à remonter le temps !

Après la loi de sécurisation de l'emploi, la loi Macron, la loi Rebsamen, cette nouvelle loi, la quatrième, traitant du problème du travail et de l'emploi, Valls et son gouvernement continuent leur action de destruction des droits des salariés avec la même méthode utilisée depuis 4 ans : modifier les textes en prétendant améliorer les droits des travailleurs mais en les réduisant en réalité.

Comme d'habitude, lorsqu'il veut faire passer des saloperies, le gouvernement laisse fuiter un avant-projet qui doit être présenté au conseil des ministres du 09 mars 2016, pour voir quelles vont être les réactions et trouver des alliés acceptant la philosophie générale tout en lâchant du lest sur quelques points.

Le projet de loi avant le 14 mars

SMIC, CDI, 35 heures

D'après le texte trois «fondamentaux» sont inscrits dans la loi : «un salaire minimum est fixé par la loi»; «le contrat de travail est à durée indéterminée»; «la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine» et «toute heure accomplie au-delà (...) est une heure supplémentaire» qui ouvre donc droit à une compensation. Pour autant, il est affirmé que «la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun». Que cela signifie t il ?

Le temps de travail passé à la moulinette

Si la durée légale reste les 35 heures, la durée maximale du temps de travail passe à 46 heures par semaine, contre 44 heures auparavant, pendant 16 semaines consécutives, et non plus 12 semaines consécutives. En cas de «circonstances exceptionnelles», cette durée peut même aller jusqu'à 60 heures, dans la limite de 12 heures par jour. Le texte permet, toujours par simple accord d'entreprise, de passer d'un temps de travail annuel (1 607 h) à un temps de travail défini sur 3 ans, ce qui limitera d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires, dont le taux, qui ne pourra être inférieur à 10 %, sera fixé par un accord avec les syndicats de l'entreprise, et non plus avec ceux de la branche.

Les 11 heures de repos consécutifs obligatoires pourront être fractionnés, au mépris des normes européennes et du droit à la déconnexion (c'est à dire au travail à la maison) dont la mise en place est reportée au 1^{er} juillet 2017.

Le régime actuel qualifié de forfaits jours est un dispositif dérogatoire aux 35 heures qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an et non d'horaires hebdomadaires, ce dispositif concerne déjà 50% des cadres et les conduit à travailler 235 jours par an, c'est-à-dire 14 jours de plus que la conversion des 35 heures en jours de travail. Concrètement si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 salariés et que votre patron veut vous faire passer au forfait jour, il n'aura plus besoin de négocier avec les syndicats, mais seulement avec vous.

Si vous êtes d'astreinte, autrement dit prêt à tout moment à partir travailler, mais que votre entreprise n'a finalement pas fait appel à vos services pendant cette période, le temps sera considéré comme du repos, il ne sera donc pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale de travail. Enfin si «des raisons objectives le justifient», les apprentis à partir de 14 ans pourront désormais travailler jusqu'à 10 heures par jour, au lieu de huit, dans la limite de 40 heures par semaine, contre 35 heures auparavant, l'employeur n'aura plus besoin de demander l'autorisation de l'Inspection et de la médecine du travail, il n'aura qu'à les avertir. Exploit historique, les

socialistes rétablissent le travail des enfants, les chinois n'ont qu'à bien se tenir.

Baisse des salaires contre création d'emplois

Depuis les accords dits de «maintien de l'emploi». Les entreprises en difficulté disposaient de la possibilité d'adapter le temps de travail et la rémunération des salariés en contrepartie du maintien des emplois pendant deux ans. L'article 12 du projet de loi El Khomri donne le feu vert aux fameux accords dit de compétitivité «offensifs» réclamés depuis plusieurs années par le Medef, «en vue de la préservation ou du développement de l'emploi», fichtre ! Selon le texte, qu'il s'agisse de préserver l'emploi en cas de difficulté économique ou de partir à la conquête de nouveaux marchés, l'entreprise pourra décider de moduler le temps de travail et les salaires de ses employés. La durée pendant laquelle les termes des contrats de travail seront mis entre parenthèses pourra aller jusqu'à cinq ans. Quant aux salariés qui refuseront le deal ils pourront être licenciés pour «cause réelle et sérieuse» et non plus pour licenciement dit économique, avec tous les droits qui accompagnaient ce type de licenciement.

Le référendum pour valider les accords

Après le blocage par des syndicats de l'accord sur le travail du dimanche à la FNAC, la ministre du Travail avait annoncé qu'elle inscrirait dans sa loi le recours au référendum, jusqu'à consultatif.. Actuellement le texte soumis au vote doit être approuvé par des syndicats qui représentent au moins 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Le projet de loi prévoit que la barre soit portée à 50 % des suffrages exprimés «en faveur d'organisations représentatives». Dans le même temps, le droit d'opposition, qui avait permis à des syndicats majoritaires de bloquer l'accord à la FNAC, disparaît. Si un accord n'atteint pas la nouvelle barre des 50 %, un référendum a lieu. Et si plus d'un salarié sur deux vote en sa faveur, l'accord est alors validé.

Le licenciement

La réforme précise et élargit les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent pratiquer le licenciement économique. Elles pourront donc recourir à de tels licenciements si des «mutations technologiques» le nécessitent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, mais aussi en cas de «réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise». Le projet de loi définit une difficulté économique, comme «une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés». Combien de trimestres consécutifs

de baisse devront être enregistrés ? Ce sera aux syndicats de le définir, dans chaque branche. A défaut d'accord, le quota de quatre trimestres consécutifs s'appliquera. Autres nouveautés : si la filiale française d'un groupe est en difficulté, il pourra licencier en France même si ses filiales à l'étranger sont bénéficiaires. De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise ne se compenseront plus.

L'intérêt de contester son licenciement sera, dans bien des cas, privé d'intérêt : le projet de loi introduit un barème des indemnités en cas de condamnation pour licenciement abusif. Le plafonnement des indemnités supra légales prononcées en cas de litiges devant les prud'hommes devient obligatoire et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. En clair, le juge, qui auparavant était libre de fixer les montants selon le préjudice subi, sera obligé de respecter les consignes légales. Le barème est le suivant : trois mois de salaire si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans ; six mois si l'ancienneté est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans ; neuf mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans ; douze mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans ; quinze mois de salaire pour au moins vingt ans d'ancienneté. Néanmoins

en cas de « harcèlement moral », « licenciement discriminatoire » ou d'« atteinte à la dignité », le juge gardera toute latitude pour décider du montant des indemnités, merci la gauche.

CHSCT

La modification du rôle et des pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et autres instances représentatives du personnel (IRP) se poursuit. La logique est toujours la même pousser au regroupement de ces IRP, limiter l'obligation de leurs consultations dans la vie quotidienne de l'entreprise (négociations etc.) et accentuer leur mise sous tutelle du Comité d'Entreprise.

Nouvelles technologies

Le conflit entre les chauffeurs de taxi et ceux de VTC a mis en lumière de nouvelles formes d'exploitation dont un des promoteurs les plus célèbres UBER une entreprise californienne s'est faite la championne. Bien loin de combattre cette nouvelle tendance le projet la ratifie en inscrivant le portage salarial (un contrat commercial sans reconnaissance de droit salariaux puisqu'il s'agit d'un contrat de gré à gré) dans la loi. La loi va même plus loin puisque elle interdit quasiment de fait la possibilité pour les victimes de ce type de contrat la requalification en contrat de travail.

Une recommandation du conseil européen

Quand un pays ne respecte pas les critères de Maastricht, notamment un déficit inférieur à 3% du PIB, il peut avoir à payer une amende. La France est dans ce cas depuis 2009. On appelle ça : "procédure pour déficit excessif". En 2012, 15 pays étaient comme la France, en 2016, il n'y en a plus que cinq avec le Portugal, l'Italie, la Bulgarie, et la Croatie. Depuis 2010 et la mise en place de ce qu'on appelle le semestre européen, ne pas suivre ses recommandations expose l'Etat membre à des sanctions financières entre 0,2 et 0.5% du PIB. Pour la France, cela ferait 10 milliards d'euros, plus de deux fois le sauvetage d'AREVA !

Le pacte de responsabilité et la loi Macron étaient des réponses à des recommandations faites précédemment. C'est ce qui a permis d'obtenir deux fois des délais. Restait, toujours pendante, la réforme du marché du travail. Or le 13 mai 2015, le Conseil européen, c'est-à-dire les chefs d'Etat européens, a recommandé une nouvelle fois à la France de mener cette réforme structurelle.

Les recommandations ressemblent à s'y méprendre au projet de loi initial :

1. réviser le cadre juridique régissant les contrats de travail
2. permettre aux entreprises de moduler leurs effectifs de façon flexible, et de déroger aux 35 h, au cas par cas et après négociations avec les partenaires sociaux,
3. donner plus de latitude aux entreprises pour adapter les salaires et le temps de travail à leur situation économique

En lançant ce chantier, dans les termes exigés par ses partenaires européens, le gouvernement français a fait montre de sa bonne volonté. Il pourra toujours dire : regardez, j'ai essayé, et j'ai fait de mon mieux. C'est assez habile finalement. Mais cela sera-t-il suffisant pour lever cette épée de Damoclès à 10 milliards d'euros ?

Qui sont les défenseurs cet avant-projet ?

Un collectif de réformistes de gauche

Le collectif, les Gracques, se présente comme une association "lancée par des personnalités à gauche" constitué de hauts fonctionnaires, d'étudiants, de médecins, d'avocats. Les Gracques sont une association lancée par des personnalités engagées à gauche, anciens membres de cabinets des différents gouvernement de gauche ou acteurs de la société civile, enseignants, intellectuels, médecins, avocats, cadres, étudiants... Dans une tribune payante, publiée jeudi 3 mars dans *Le Point*, le collectif assure que le texte "ne remet en question aucune des protections fondamentales dont bénéficient les salariés. Il ouvre de nouveaux espaces à la négociation. Il permet aux entreprises de mieux s'adapter à la conjoncture, dans un cadre juridique moins aléatoire".

Un collectif d'économistes et de chercheurs

Arnaud Chéron, directeur de recherche à l'Edhec, Yannick L'Horty, professeur à l'université Paris-Est Marne-La-Vallée, ou encore Hubert Kempf, professeur à l'Ecole normale supérieure de Cachan, ont signé une tribune dans *Le Monde*, vendredi 4 mars. Parmi les signataires du texte, on trouve également le prix Nobel d'économie Jean Tirole. Pour le collectif, la réforme va "donner accès à un emploi durable" aux "publics défavorisés". "Le Code du travail ne donne

aujourd'hui aucune définition précise des difficultés économiques justifiant un licenciement, et n'encadre pas non plus le montant des indemnités en cas de licenciement non fondé. Il est devenu une source d'insécurité pour l'entreprise comme pour le salarié", expliquent les signataires. Pour eux, le projet de loi va donc inciter les entreprises à revenir vers les embauches en CDI.

Dix-sept députés de droite

Nathalie Kosciusko-Morizet, député (Les Républicains) de l'Essonne, Benoist Apparu, député LR de la Marne, ou encore Philippe Vigier, président du groupe UDI à l'Assemblée nationale, ont signé une tribune dans *L'Opinion* en faveur de la réforme du Code du travail, jeudi 25 février. Ils annoncent qu'ils voteront le projet de loi. Pour eux, "le projet de loi va dans le bon sens." Ils saluent le barème pour les indemnités ainsi que le recours au référendum en entreprise. Toutefois, ces députés estiment que le texte ne va pas assez loin. Ils annoncent leur intention de proposer des amendements. Ils veulent ainsi faire passer de 50 à 100 salariés le seuil de création d'un comité d'entreprise, et de 11 à 20 celui des délégués des personnels. Ils veulent aussi supprimer les CHSCT.

Des personnalités de droite

Christian Estrosi, président (Les Républicains) de la région Paca, salue "une certaine forme de courage" dans ce texte de loi "qui permettrait notamment d'aller vers un assouplissement du temps de travail, d'aller vers un accord par entreprise, d'avoir des référendums d'entreprises". Bruno Retailleau, président du groupe Les Républicains au Sénat,

estime que certaines mesures du texte sont utiles pour faire baisser le chômage. Bruno Le Maire, candidat à la primaire à droite, soutient ce texte car, selon lui, il simplifie le Code du travail. Pour lui, cela facilitera notamment l'emploi des jeunes. "Je veux dire à tous ceux qui s'appêtent à se mobiliser contre le nouveau projet de loi sur le travail qu'ils font une erreur".

Premières réactions et report de la présentation en conseil des ministres

Comme c'était prévisible, l'avant-projet de loi provoque un tollé des syndicats. Tous sont contre, certains pour le retrait pur et simple, d'autres pour une réécriture. Ceux qui sont pour le retrait (CGT, FO, Solidaires, FSU) appellent à une manifestation le ... 31 mars. Une pétition en ligne pour le retrait, lancée par une frondeuse du PS, va recevoir rapidement plus d'un million de signatures. L'UNEF, les syndicats lycéens UNL et FIDL, des organisations de jeunesse (dont le MJS) décident de manifester le 9 mars, jour où doit être présenté le projet de loi au conseil des ministres. Les syndicats s'arquent sur la journée du 31 mai, mais devant la pression de la base, vont soutenir cette initiative et appeler à la grève dans de nombreuses entreprises. Le gouvernement décide dans un premier temps de reporter cette présentation de 15 jours, le temps de rencontrer les

«partenaires sociaux», le but étant de faire jouer à la CFDT le rôle qu'elle mène depuis longtemps, accompagner les gouvernements quels qu'ils soient, et entraver la contestation... Dans Le Parisien du 1^{er} mars, Laurent Berger déclare : «Depuis l'automne, il y a eu des discussions avec le gouvernement, mais pas sur tous les aspects du texte. Et j'ai découvert l'avant-projet de loi dans les colonnes du Parisien, cela pose un souci ! Je n'appelle pas ça une concertation. L'enjeu maintenant pour nous est de pouvoir rééquilibrer ce texte». Devant le succès du 9 mars (500 000 personnes dans la rue), le premier ministre va aussi rencontrer les syndicats étudiants (UNEF et Fage) et lycéens. Suite à ces rencontres, tout le monde se retrouve le 14 mars où est présentée la mouture définitive du projet de loi travail.

Ce qui change dans la loi travail après le 14 mars

Temps de travail, formation

Selon le premier ministre, «le projet de loi ne changera pas les dispositions applicables aujourd'hui en matière d'astreintes, de durée du travail des apprentis, de durée hebdomadaire maximale de travail, de temps d'habillage et de déshabillage, de réglementation du temps partiel». Certaines de ces dispositions étaient critiquées, comme le délai de prévenance en cas d'astreinte et le décompte du temps de repos ou la possibilité d'augmenter les horaires d'un apprenti de moins de 18 ans sans demander l'autorisation de l'inspection et de la médecine du travail.

Forfait jours dans les TPE et PME : possibilité de «mandater» un délégué. La première version de l'avant-projet de loi permettait aux entreprises de moins de 50 salariés d'imposer des forfaits jours sans accord collectif. La nouvelle version prévoit désormais la possibilité de désigner, là où il n'y a pas de représentation syndicale, un salarié mandaté par un syndicat («mandatement»), qui jouera le rôle de représentant du personnel et pourra négocier avec l'entreprise, pour appliquer des accords types conclus au niveau de la branche. Le projet demande aux partenaires sociaux de se saisir de la question du fractionnement lors d'une "concertation" d'ici au 1er octobre.

Modulation du temps de travail : l'accord de branche prévaudra. Les entreprises ne pourront pas moduler le temps de travail (par exemple, augmenter la durée de travail sans compensation en raison de difficultés économiques) au-delà d'une année, sauf «si cette possibilité est ouverte par un accord de branche».

Un minimum garanti pour les congés pour événements familiaux. La première version du projet de loi permettait aux accords d'entreprise de fixer les durées de congés en cas de mariage, décès d'un proche (etc.) sans en préciser les limites. La nouvelle version prévoit que ces accords ne pourront pas déterminer de durée inférieure à la durée actuellement fixée par le code du travail.

Davantage de droits à la formation pour les salariés «peu qualifiés». Manuel Valls a assuré que les salariés «peu qualifiés» (sans plus de précision) pourront voir leur compte

personnel d'activité (CPA) crédité jusqu'à quarante heures par an (contre vingt-quatre heures pour le reste des travailleurs) et que le plafond sera porté de 150 heures à 400 heures. La nouvelle version introduit dans le CPA d'un "compte engagement citoyen", qui recense les activités de bénévolat et de volontariat du titulaire. Ce nouveau compte permettra d'acquérir des heures supplémentaires sur le compte personnel de formation (CPF) pour récompenser certaines activités : service civique, réserve militaire ou sanitaire, maître d'apprentissage, activités bénévoles et associatives...

Licenciements et indemnités

De meilleurs critères pour le licenciement économique. Un volet de la loi prévoyait l'extension du recours à des licenciements économiques, non plus au niveau d'un groupe mais au niveau de l'entreprise seule, en cas de «difficultés économiques ou de mutations technologiques». Manuel Valls a promis une nouvelle rédaction destinée à éviter que les grands groupes puissent «provoquer artificiellement des difficultés économiques sur leur site français pour justifier un licenciement».

Le barème des indemnités prud'homales devient indicatif. C'est cet aspect du projet de loi qui a sans doute le plus cristallisé les mécontentements. L'idée était de faciliter l'embauche en CDI en indiquant aux entreprises combien elles risquaient de payer au maximum en cas de licenciement non justifié, grâce à un barème « plafond ». Finalement, ce sera toujours au juge de décider du montant de l'indemnité, à partir d'un barème qu'il pourra ou non appliquer. Cette disposition n'est pas nouvelle, puisqu'elle était déjà prévue par la loi Macron votée à l'été 2015.

Référendum d'entreprise

La nouvelle version prévoit toujours la possibilité d'une consultation des salariés pour valider un accord collectif si un ou plusieurs syndicats(s) (représentant entre 30 % et 50 % des employés) le demandent. La règle des 50 % de syndicats représentatifs et du référendum d'entreprise sera mise en place progressivement. Dans le droit du travail actuel, il suffit de l'accord de syndicats représentant 30 % des

salariés pour conclure un accord d'entreprise. Ce seuil pourrait être porté à 50 %. Mais cette application ne concernera d'abord que les modifications de la durée du travail, avant d'être «étendue aux autres chapitres du code du travail».

L'inversion de la hiérarchie des normes

Actuellement, dans la plupart des domaines, un accord d'entreprise doit être «mieux-disant», c'est-à-dire qu'il ne peut

pas être moins favorable qu'un accord de branche ou que le code du travail. L'avant-projet de loi prévoit qu'en de nombreuses circonstances, l'accord d'entreprise puisse s'affranchir des dispositions de l'accord de branche ou du code du travail, sauf si ce dernier prévoit explicitement un minimum. Cette disposition semble avoir été maintenue dans la nouvelle version hormis dans le cas d'une modulation du temps de travail au-delà d'un an.

Noyer le poisson

Un temps envisagé par le gouvernement afin de calmer la fronde, la surtaxation des contrats à durée déterminée (CDD) semble avoir été écartée. La question n'a pas été évoquée par Manuel Valls, qui s'est contenté d'indiquer que «faire du CDI la norme, c'est aussi poser la question d'un meilleur encadrement des CDD [...] Il faut bien sûr être soucieux que cela ne se traduise pas par une hausse globale du coût du travail». Toutefois, le sujet pourrait faire son retour dans le cadre des négociations entre syndicats et patronat autour de la convention Unedic.

L'annonce de l'élargissement de la garantie jeunes en 2017, sans aucun élément chiffré que ce soit concernant la volumétrie des jeunes concernés par la mesure (soumise à

conditions d'entrée) et par voie de conséquence pour l'ensemble des financements nécessaires, relève de l'effet d'annonce, car il était déjà inscrit dans le projet de Loi Egalité Citoyenneté qui sera présenté au Conseil des Ministre le 6 Avril prochain.

Le Gouvernement tente le coup double en déformant la notion de flexi-sécurité : flexibiliser le travail et sécuriser les employeurs... Sans simplifier le Code du travail ni sécuriser les salariés ! En guise de sécurisation, les salariés se trouvent confrontés à la précarisation de leur emploi et de leurs conditions de travail, à la complexité des règles appliquées et un socle commun du droit du travail qui se délite.

Allons-nous nous laisser dépouiller sans broncher ?

Une nouvelle fois, l'heure est venue de défendre de ce que nos prédécesseurs et nous mêmes avons conquis ou réussi à sauvegarder afin que nos existences ne se résument pas à une insupportable guerre de chacun contre tous pour la survie quotidienne. Nous n'avons que trop perdu ces dernières années. Sur les retraites, sur les fermetures de boîtes, sur les salaires, sur les conditions de travail, sur nos libertés face au patron, face au petit chef, face à l'Etat ... et il est urgent que nous stoppions net cette spirale infernale. Nous pouvons y parvenir, nous pouvons regagner du pouvoir sur nos existences afin de nous extraire de l'emprise des politiciens et des patrons.

L'heure est à l'action et à la coordination de celles et ceux qui ont compris que c'est uniquement par la lutte que nous pouvons gagner. De multiples initiatives ont été prises sur internet par l'intermédiaire des réseaux sociaux. Elles sont un signe encourageant et participent de la mobilisation mais elles doivent trouver leur prolongement sur les lieux de travail, les lieux de vie, dans les universités et les lycées, dans les quartiers et dans la rue. La journée du 9 mars a été une première étape, d'autres doivent lui emboîter le pas

rapidement afin de construire le rapport de force indispensable à l'abandon pur et simple de cette loi écrite par et dans l'intérêt exclusif du patronat.

Il flotte dans l'air une envie d'en découdre et d'aucuns ressentent que nous tenons ici une occasion pour les gens de se dire «on y va». Mais les mouvements menés ces dernières années se sont pratiquement tous soldés par des défaites et ont contribué à décourager nombre de travailleurs, de chômeurs et d'étudiants. Les raisons de ces défaites nous les connaissons mais nous savons aussi que rien ne peut arrêter un mouvement social s'il est impulsé et porté par la grande masse des travailleurs unis et déterminés en dehors des logiques d'appareils quels qu'ils soient. Le mouvement de 1995 fut à sa façon le dernier de ce genre, le dernier qui ne se termina pas sur une défaite. C'est donc à la base et à elle seule, c'est à dire à l'ensemble des travailleurs syndiqués ou non, avec ou sans papier, du secteur public ou du secteur privé, aux chômeurs, aux étudiants, aux lycéens de prendre en main la conduite de la lutte sans se laisser abuser par les tentatives de division que le gouvernement tente déjà de mettre en œuvre.

Dix ans après la victoire contre le CPE, le mouvement social serait-il de retour ?

Nous pouvons gagner, nous devons gagner !