

Ordonnances Macron sur le travail... ce qu'il faudra combattre !

La loi d'habilitation sur les ordonnances sur le travail a été présentée le 28 juin dernier au Conseil des Ministres. Tandis que le nouveau Président fait son show de politique générale lundi 3 juillet devant le Congrès (Assemblée Nationale et Sénat réunis) tandis que Trump est invité le 14 juillet sans doute pour fêter les lois liberticides sur l'état d'urgence, ou la sortie de l'accord climat des Etats-Unis, une « concertation syndicale » opaque est en cours dans les bureaux feutrés du Ministère du travail.

Une grève nationale aura lieu le 12 septembre, il est urgent que toutes les organisations syndicales nationales, que les intersyndicales locales se saisissent dès aujourd'hui de cette date et la préparent dans l'action commune.

Pour Solidaires, même si le contenu des ordonnances sera élaboré au fur et à mesure, il est clair qu'avec le cadre de la loi d'habilitation ainsi posée, ce ne sont que des régressions de droits qui se profilent pour les salarié-es, et seront encore particulièrement touchés les jeunes, les plus précaires dont une majorité de femmes.

Rappel du calendrier de destruction du code du travail

24-28 juillet	Adoption probable du projet de loi d'habilitation
28 août « au plus tard »	Envoi des ordonnances au Conseil d'État
20 septembre	Présentation des ordonnances en conseil des ministres qui rentrerait en vigueur dès cette date !
Automne 2017	Adoption probable du projet de loi de ratification
24-28 janvier 2018	Date limite de dépôt du projet de loi de ratification à l'Assemblée nationale.

Un calendrier de lutte qui doit se remplir pour un mouvement général !

30 août	À Jouy-en-Josas devant l'université du Medef
12 septembre	Grève

La primauté aux accords d'entreprise **sur les accords de branche amplifiée... et donc** **moins de protections pour les salarié-es**

Principe de faveur, loi, branche et accords d'entreprise

Le droit du travail en France a été conçu sur le principe de faveur qui posait comme méthode que le socle commun protecteur était celui de la loi (inscrite dans le Code du travail), que les branches pouvaient négocier des accords plus favorables que la loi commune, et les entreprises des accords plus favorables que ceux des branches. Aujourd'hui le gouvernement affiche sa volonté de « consacrer la place centrale voire prioritaire de l'accord d'entreprise dans le paysage normatif du droit social français ».

La loi travail 1 avait déjà diminué la liste des sujets pour lesquels l'accord d'entreprise ne pouvait contrevenir à un accord de branche plus favorable. Ainsi le sujet du temps de travail et des congés est passé avec la loi El Khomri au niveau de la négociation d'entreprise. Or on sait, que le rapport de force local est en défaveur des salarié-es dans la plupart des entreprises...

Actuellement

Les thèmes qui relèvent uniquement de la négociation de branche (et auxquels les accords d'entreprise ne peuvent déroger) sont : les minima salariaux, les classifications des métiers, la protection sociale complémentaire, la formation, la pénibilité et l'égalité professionnelle.

Demain

- **D'après les dernières annonces de la Ministre du travail du 29 juin dernier, le gouvernement ajouterait dans ces thématiques : le financement du paritarisme, et la « gestion et la qualité de l'emploi ».** Cela pourrait signifier qu'il appartiendrait à la branche et non plus à la loi de dicter les règles – par exemple, sur les motifs de recours au CDD, leur durée, leur renouvellement, le montant de la prime de précarité, les délais de carence etc.
- **Un thème ne relèvera plus de la compétence exclusive des branches : celui de la pénibilité...** Cette thématique sort expressément du champ exclusif de la négociation de branche. Le gouvernement motive cette sortie de par les critiques de certaines entreprises dénonçant l'inadaptation à leur entreprise de la négociation de branche... cela revient à ne donner aucun socle « obligatoire » avec le risque de voir la question sciemment éludée dans certaines entreprises. Et les annonces récentes du gouvernement conduisent à exclure du dispositif actuel les personnes soumises à des facteurs de pénibilité comme la manutention manuelle de charges, des postures pénibles, des vibrations mécaniques, des risques chimiques (pour lesquels il faudra une maladie professionnelle reconnue pour prétendre partir plus rapidement à la retraite) ! Par ailleurs, le projet de loi d'habilitation indique que des mesures seront édictées pour simplifier les obligations déclaratives des employeur-es. Reviendrait aussi aux entreprises, la possibilité de définir la plage horaire correspondant au travail de nuit, ce qui aurait des conséquences nettes sur les majorations accordées aux salarié-es qui travaillent actuellement sur des horaires de 21h à 6h.
- **D'autre part, pourront relever des branches mais sans assurer que ces thématiques soient pour autant obligatoirement négociées à ce niveau : la pénibilité, le handicap, et les conditions et moyens d'exercice d'un mandat syndical.**

➔ **On change clairement de système : un accord de branche plus favorable ne pourrait dès lors intervenir que sur ces 3 derniers sujets (en dehors de ceux qui sont « sanctuarisés » cités plus haut) et donc tout le reste relèvera de la seule négociation au niveau de l'entreprise ! Le principe de « faveur » devient ainsi l'exception.**

Un élément supplémentaire concerne la modification de la pratique d'extension des accords de branche qui autorise aujourd'hui le fait que toutes les entreprises d'une même branche professionnelle soient concernées par un même accord. Il est ainsi envisagé que par exemple sous certains seuils d'effectifs ou dans certains territoires, certaines entreprises puissent échapper aux accords collectifs négociés dans les branches.

On aurait donc le socle commun de la loi dans le code du travail mais auquel les branches pourraient largement déroger :

- Seraient ainsi conservées des notions générales : Smic, référence du temps de travail, certaines obligations des entreprises en matière de licenciement, contrat de travail...
- On aurait donc toujours des accords de branche mais :
 - pouvant déroger au Code du travail ;
 - permettant des accords d'entreprises au dessous ;
 - ne s'appliquant pas systématiquement à toutes les entreprises de la branche.
- Et les accords d'entreprise qui auraient des compétences élargies à la plupart des sujets actuellement relevant de la négociation de branche.

Une « sécurité-impunité » organisée pour les employeur-euses

Le projet de loi d'habilitation prévoit plusieurs mesures en ce sens :

➔ **La mise en place d'un plancher et un plafond aux indemnités prud'homales, versées en cas de licenciement abusif.**

La mesure concernerait les employeurs licenciant sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire en violation de la loi, et exclurait toutefois les motifs discriminatoires ou de harcèlement. Lors du projet de loi El Khomri le caractère obligatoire d'un barème avait été retiré du projet de loi définitif pour s'assurer une bienveillance de certaines organisations syndicales. Mais déjà, ce barème actuel non obligatoire, minore ce que peuvent toucher les salarié-es (particulièrement après 15 ans de carrière) suivant les montants moyens qui étaient attribués auparavant par les juges prud'homaux !

Il s'agit d'aller ainsi plus loin, en donnant le « prix » que coûte de se débarrasser d'un-e salarié-e en transformant l'illégalité d'un licenciement en un acte légal moyennant un paiement forfaitaire !

➔ **Des délais de recours contentieux réduits... pour contester un licenciement :**

Actuellement, le ou la salarié-e dispose d'un an pour contester son licenciement pour motif économique. Le projet de loi d'habilitation prévoit de réduire ce délai...

➔ **Une diminution des droits des salarié-es en cas d'inaptitude ?**

La loi d'habilitation prévoit sans aucune précision, de rendre plus claires « *les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude* » (par exemple trouver un poste pour un travailleur handicapé). Même chose s'agissant des modalités pour contester un « avis d'inaptitude » prononcé par la médecine du travail. Tout cela alors que la loi El Khomri a déjà modifié les règles. Même flou également sur les mesures cherchant à sécuriser les dispositifs de mobilité volontaires (comme par exemple les plans de départ volontaires) pour tout ce qui a trait à la consultation et à l'accompagnement des salarié-es.

Et pour les salarié-es c'est la flexibilité et la précarité !

➔ **Les licenciements encore favorisés dans les grands groupes**

On se souvient des dispositions de la loi El Khomri qui avaient mis en place la possibilité pour les entreprises qui voyaient leurs chiffres d'affaires ou leur activité baisser de licencier les salarié-es.

Cette disposition s'appréciait vis à vis de la globalité du groupe à l'échelle mondiale, pour éviter que des entreprises organisent la diminution de leur activité ou chiffre d'affaires artificiellement...

La loi d'habilitation prévoit de modifier cette zone d'appréciation... tout en préconisant de mettre en place des gardes fous quant à l'application de cette disposition ! Cette démarche est pour le moins contradictoire !

On peut aussi rappeler que depuis la Loi Macron de 2015, les groupes ne sont déjà plus tenus de financer les plans sociaux de leurs filiales en faillites !

➔ **Les contrats précaires reboostés... au détriment des CDI !**

- **Les dispositions relatives aux CDD et de contrat de travail temporaire** (motifs de recours, durée, renouvellement...) seraient susceptibles d'être « adaptées » par des accords de branche. Alors que le code du travail énumère aujourd'hui limitativement les cas de recours aux CDD qui sont d'ordre public (remplacement, surcroît temporaire d'activité, CDD d'usage, activité saisonnière), on pourrait voir ces contrats précaires modulés différemment suivant le secteur professionnel par simple accord de branche. Il est à craindre que ce ne soit pas en faveur des salarié-es et que certaines branches y

voient l'opportunité d'imposer des conditions moins favorables que celles prévues aujourd'hui.

• **Le CDI de chantier** est un CDI dérogatoire, qui est conclu pour une durée déterminée correspondant à un chantier (la fin du chantier étant la fin du contrat de travail). Il pourrait se voir étendu au-delà du seul secteur du bâtiment où il existe actuellement et devenir un « CDI de projet ». Le risque est de voir une forme de contrat de travail spécifique et somme toute quand même précaire (le projet pouvant durer seulement quelques semaines ou mois..) malgré son nom, devenir la norme.

La défense des salarié-es est remise en cause **par l'évitement des syndicats !**

➔ **Un référendum à l'initiative des patrons... pour mieux éviter les négociations avec les syndicats !**

Le référendum à l'initiative des organisations syndicales qui ont obtenu 30 % des suffrages, pour faire valider un accord avait été introduit lors de la loi travail El Khomri. Il est envisagé que l'employeur puisse être à l'initiative seul d'un tel référendum (alors que l'accord n'a pu être validé par des organisations syndicales représentant 50 % des suffrages). La pratique actuelle de tels référendums est utilisée comme moyen de pression sur les salarié-es pour imposer des mesures de dégradation des salaires, temps et conditions de travail contre des promesses hypothétiques et limitées dans le temps de maintien des emplois. Autant dire que faire valider un accord non majoritaire en recourant au référendum intéressera les employeur-es !!!

➔ **La fusion des instances représentatives des personnels**

Ce qui est envisagé n'est pas moins que la fusion en une instance unique des délégués des personnels, du comité d'entreprise, et des comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT), voire même des délégués syndicaux !

La seule limite posée à ce big bang qui verra la négociation syndicale ramenée à un formalisme restreint, c'est la précision donnée par la ministre du travail que les délégués syndicaux pourraient être fusionnés dans l'instance que par accord collectif d'entreprise, dans les entreprises disposant déjà de DS...

Ce sont toutes une série d'obligations de l'employeur-euse qui risquent de diminuer ou de disparaître :

- réponses aux questions des délégué-es du personnel ;
- obligations de soumettre ses projets de restructuration ou de licenciement au comité d'entreprise ;
- et plus encore amoindrissement possible des obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et du contrôle qu'effectuent les élu-es du personnel sur ces questions via le CHSCT.

Les temps de discussions, les possibilités de revendiquer, de défendre les salarié-es seront ainsi restreints... et ce n'est pas le chèque syndical, (possibilité pour les salarié-es de choisir un syndicat pour que ce dernier obtienne des moyens de financement de l'employeur) qui compenseront cette attaque en règle contre les syndicats, mais avant tout contre le droit des salarié-es de pouvoir s'organiser pour la défense de leurs intérêts !

**Ensemble, toutes et tous, ne laissons pas l'ultra libéralisme
à la Macron et le Medef régir nos vies ! Les distributions
de dividendes, les cadeaux fiscaux et la flexibilisation totale
des salarié-es ne sont pas créateurs d'emplois stables
et permettant de vivre dignement ! Luttons pour la réduction
du temps de travail, pour la hausse des salaires,
pour des services publics au service de tous et toutes !**

Grève le 12 septembre 2017 !

