

Projet de loi travail «El Khomri»

**Dossier
Code du
Travail**

Que prévoit le projet de loi

La hiérarchie des normes est inversée

Aujourd'hui : La loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables.

Demain : L'accord d'entreprise remplacera la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Ce principe s'appliquera au début au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

La durée maximale de travail est augmentée

de l'inspection du travail et après avis des Instances Représentatives du Personnel. Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46 h) nécessite un accord de branche et un décret.

Demain : La durée maximum hebdomadaire de 48 heures/semaine pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. L'obligation de consultation des IRP est supprimée.

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



Aujourd'hui : La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Elle peut atteindre jusqu'à 60 heures/semaine en raison de circonstances exceptionnelles, avec l'autorisation

Des heures sup. moins payées

Aujourd'hui : Les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà. Par accord collec-

Le combat pour son retrait continue... Grève et manifestation nationales le 14 juin.

Pour faire adopter le texte en première lecture à l'Assemblée Nationale Manuel Valls a dû recourir au 49.3. Incapable de rassembler une majorité, il a opté pour un passage en force sans débat et sans vote. Un aveu de faiblesse et un déni de démocratie désapprouvé par 71% des français. Dépassé par les événements, le gouvernement profite de la surmédiation des actes de violence pour faire diversion. Mais ces manoeuvres pour décrédibiliser l'action de la CGT restent vaines. La convergence des luttes est en marche.

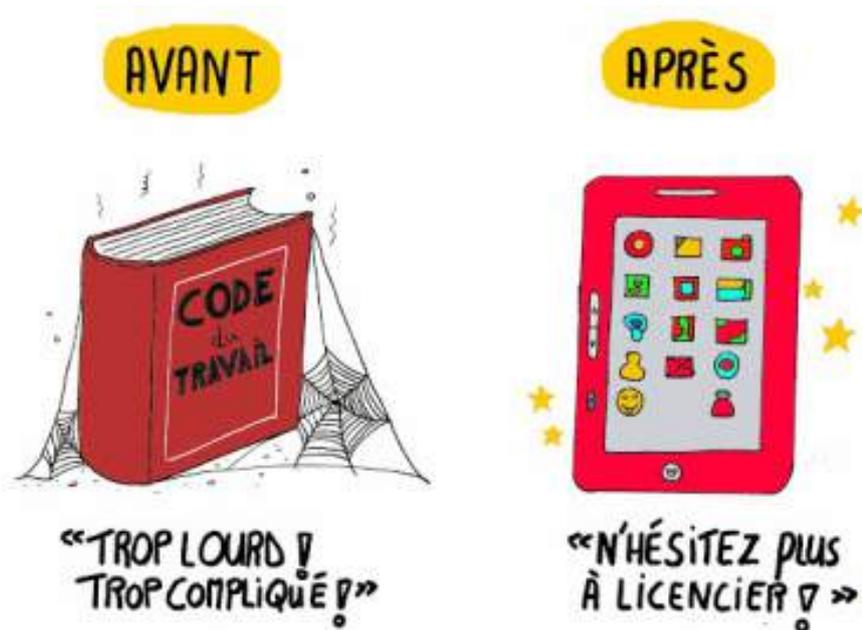
Depuis le 9 mars, le mouvement de protestation exprimé dans la rue et les places publiques révèle l'ampleur de la mobilisation contre le projet de loi travail. Plus de 7 français sur 10 considèrent que ce projet de réforme du code du travail est une menace pour les droits des salariés. Ses mesures, notamment l'inversion de la hiérarchie des normes, représentent un recul historique sans précédent. Sous les pressions, intersyndicale et citoyennes, qui demandent son retrait, le gouvernement a dû concéder des aménagements à la marge. Mais la philosophie de la loi n'a pas changé. C'est davantage de précarité et de flexibilité pour faire baisser le « coût » du travail, et augmenter plus encore les profits financiers et les dividendes versés aux actionnaires.

Après son passage en force à l'Assemblée Nationale, le texte doit être examiné au Sénat où la procédure du 49.3 n'existe pas. En commission à partir du 1er juin, avant de bénéficier de 10 jours de débats en séance à partir du 13. Sortie des 35h, motifs de licenciement, barèmes aux prud'hommes... La majorité sénatoriale de droite et du centre ne manquera pas l'occasion qui lui est donnée de reprendre le texte pour le rendre plus régressif encore. Le progrès social ne se construit pas sur les renoncements d'une majorité au bénéfice d'une minorité. La poursuite et l'amplification des actions sont essentielles pour obtenir le retrait de ce projet de loi scélérate. Plus que jamais, une mobilisation massive s'impose pour la manifestation nationale à Paris le 14 juin. ■

Projet de loi travail «El Khomri»

tif, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, si aucun accord de branche ne l'interdit.

Demain : A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer par accord d'entreprise le taux de majoration, sans pouvoir descendre en dessous de 10 %. Un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, les majorations de 25% et 50% demeurent dans les mêmes conditions.



Pour les salariés(es) à temps partiel

Aujourd'hui : La règle de majoration des heures complémentaires actuelles :

- >10% dans la limite de 1/10ème des heures contractuelles
- >25% au-delà de 1/10ème.

Un accord de branche peut déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%.

Demain : Le taux de majoration des heures complémentaires sera de 10%.

Les changements d'horaires seront possibles dans un délai de 3 jours.

La durée des congés légaux est renvoyée à la négociation

Aujourd'hui : La loi définit la durée minimum des congés légaux. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut être que plus favorable que ce minimum.

Demain : La durée minimum de ces congés, le nombre de renouvellements, les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les délais de prévenance ne sont plus définis par la loi mais par accord collectif.

Congés payés

Aujourd'hui : la loi prévoit que l'employeur doit prendre

en compte la situation familiale des salariés(es) pour définir les dates de congés payés. 1 mois avant le départ du ou de la salarié(e), l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

Demain : la prise en compte de la situation de famille, ainsi que le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne sont plus que des dispositions «supplétives». Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

Le forfait jour est étendu

Aujourd'hui : Les forfaits jours concernent 50% des cadres et 13,5% des salariés et les conduits à travailler 46h30 en moyenne au mépris de leur santé et de leur vie personnelle.

Demain : Le dispositif est assoupli et les employeurs sont sécurisés.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront le mettre en place par simple accord d'une salariée, d'un

salarié mandatés.

Les 11 h de repos quotidien fractionnés

Aujourd'hui : La loi impose 11 heures de repos consécutives chaque jour.

Demain : Le projet de loi annonce une concertation

avant octobre 2016. Elle portera sur le télétravail, l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire...

Quelques chiffres...

Toujours plus pour quelques-uns, toujours moins pour tous les autres. L'alléger du gouvernement Hollande au MEDEF et à la finance ne passe plus dans l'opinion publique.

- > **33 milliards d'euros.** C'est le montant déjà englouti par le pacte de responsabilité et le CICE.
- > **6 486 100.** C'est le nombre d'inscrits au chômage toutes catégories confondues (sur la France entière, en augmentation de 3,3% sur un an soit +198 500).
- > **60 à 80 milliards d'euros.** C'est l'estimation des recettes perdues chaque année pour l'Etat français à cause de la fraude et de l'évasion fiscale des entreprises, des multinationales et des ménages les plus fortunés (soit 20% des recettes fiscales).
- > **20 à 25 milliards d'euros par an.** C'est l'évaluation de la fraude sociale patronale (le non-paiement des cotisations sociales). Elle a doublé en 8 ans pour atteindre soit deux fois le déficit annuel de la sécurité sociale.

Projet de loi travail «El Khomri»

Le temps de travail est calculé sur trois ans

Aujourd'hui : 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 1607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Demain : Par accord de branche, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui. Sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois, sous réserve d'avoir un accord validé par un(e) salarié(e) mandaté(e).

Le temps de travail calculé sur 9 semaines

Aujourd'hui : Dans les entreprises de moins de 50 salarié(es), l'employeur peut décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur un mois.

Demain : L'employeur pourra décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur 9 semaines, reportant d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

Les astreintes sont décomptées sur le temps de repos

Aujourd'hui : La France a été condamnée par le Comité

Nous sommes force de propositions, et nous nous inscrivons dans une lutte pour conquérir un Code du travail du 21^{ème} siècle.

Les principes

- La modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement ;
- l'évolution du droit du travail doit renforcer les droits des salariés en prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les propositions

- Le rétablissement de la hiérarchie des normes et l'inscription dans la Constitution du principe de faveur. L'accord d'entreprise ne peut qu'améliorer l'accord de branche et la loi. C'est à cette condition que la négociation redeviendra porteuse de progrès social ;
- La durée légale du travail doit être ramenée à 32 h avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective. La réduction du temps de travail est de nature à créer des emplois, en allant dans le sens de l'histoire et du progrès social pour travailler mieux, travailler moins, travailler tous ;
- La mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité sociale professionnelle pour répondre aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui et demain. C'est-à-dire des droits (emploi, carrière, reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale...) rattachés à la personne des salariés, évolutifs et progressifs qui empêchent tout retour en arrière et sont transférables et opposables aux employeurs. La CGT a imposé des expérimentations dans des entreprises ou territoires ;
- Inscription de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés, y compris dans les TPE, prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication avec la consolidation du rôle des instances représentatives des personnels. C'est cela favoriser la citoyenneté dans l'entreprise et la démocratie sociale ;
- Les libertés syndicales doivent être assurées.

européen des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos.

Demain : Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.

De plus, les employeurs ne seront plus tenus à un délai de prévenance de 15 jours.

Le référendum contourne les syndicats

Aujourd'hui : Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections CE, et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

Demain : Un accord d'entreprise pourra être validé s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50 % des salariés. S'ils ne sont que 30 %, ils pourront demander l'organisation d'une consultation des salariés par référendum. Si le résultat va dans le sens d'un accord, il sera validé. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Cette disposition s'appliquera dans un premier temps à l'organisation et au temps de travail, et sera étendue ensuite.

Le groupe pour contourner la négociation d'entreprise, de branche, et d'établissement

Aujourd'hui : Des accords de groupe sont possibles, mais

Projet de loi travail «El Khomri»



Lutter pour conquérir un Code du travail du 21ème siècle

sans règles de négociations ou de critères de représentativité précis. Ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise.

Demain : Le choix du périmètre de négociation est plus favorable au chef d'entreprise. Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) pourront être menées au niveau d'un groupe, selon les mêmes modalités.

Les accords se substitueront alors d'office aux accords d'entreprise conclus avant ou après. De même, les accords d'entreprise « écraseront » les accords d'établissement.

La périodicité des NAO

Aujourd'hui : La loi Rebsamen de 2015 permet que les Négociations Annuelles

soient seulement organisées tous les 3 ans sous réserve qu'il y ait un accord majoritaire d'entreprise.

Demain : Il suffira d'un accord de branche (validé par 30% des organisations syndicales) pour que les négociations annuelles deviennent triennales. Une disposition qui va amplifier les logiques d'austérité salariale et avec un impact négatif pour l'égalité Femme/Homme puisque les mesures de suppression des écarts Femme/Homme prévues par la NAO salaires seront reportées d'autant.

Les accords d'entreprise passent à une durée limitée de 5 ans maximum

Aujourd'hui : Un accord a une validité permanente sauf disposition inverse ou dénonciation par une des parties. Les « avantages acquis » pour les salarié(es) dans l'accord s'appliquent jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.

Demain : Les accords (et les « avantages acquis ») cesseront de s'appliquer automatiquement tous les 5 ans, même s'il n'y a pas de nouvel accord. L'employeur pourra plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases moins disantes.

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 ». Il peut prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de

travail, pour une durée de cinq ans maximum. En cas de refus du salarié, 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.

Demain : 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...). Si le salarié refuse de voir son contrat de travail modifié, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. 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 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.

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.

Projet de loi travail «El Khomri»

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.

Demain : 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 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.

Dans la nouvelle version du projet de loi, il est dit que «des difficultés créées artificiellement» ne pourront justifier un licenciement pour motif économique ! En pratique, le juge n'aura aucun moyen de le vérifier.

La possibilité de licencier en cas de reprise d'entreprise

Aujourd'hui : En cas de reprise d'une entreprise ou filiale de plus de 50 salarié(es), le repreneur est tenu de maintenir l'ensemble des contrats de travail.

Demain : L'employeur pourra licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée « pour sau-

ver certains emplois ». Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « la date d'effet du transfert ». L'exposé des motifs du projet de loi indique que cette disposition est « limitée » aux entreprises de plus de 1000 salarié(es), cependant, dans la rédaction de l'article 41, elle s'applique toujours à l'ensemble des entreprises.

Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant

Aujourd'hui : Le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial dans les conventions collectives.

Demain : Pour les publics demandeurs d'emploi et les adultes les moins qualifiés, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple

bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.

Suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire

Aujourd'hui : La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

Demain : Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée. ■



**Le combat continue...
Grève et manifestation nationales le 14 juin**