

Projet de loi « El Khomri »

Des bougés, mais un projet qui demeure inacceptable, inamendable et qui doit être retiré

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a fini l'examen du projet de loi dit « travail ». La discussion parlementaire débute le 3 mai.

301 amendements ont été retenus par la commission des affaires sociales. C'est dire si ce projet est néfaste et dangereux pour les salariés, confortant ainsi notre jugement ; c'est dire aussi que la lutte menée par les organisations syndicales de salariés et de jeunesse met les parlementaires sous pression et marque des points ...

Vous trouverez en lecture l'analyse réalisé par le secteur DLAJ confédéral des modifications opérées sur les principales mesures par rapport au projet de loi initial. Ce tableau avant/après est de nature à apporter des précisions et nourrir l'argumentaire CGT pour les discussions organisées avec les salariés notamment lors de la tenue des assemblées générales, dans les entreprises et les administrations, impulsées par le 51^{ème} congrès.

Des bougés ont été opérés notamment sur le retrait de la possibilité de décisions unilatérales de l'employeur dans les petites entreprises concernant la modulation du temps de travail, le maintien d'un supplétif en l'absence d'accord d'entreprise à un niveau équivalent à ce que prévoit la loi aujourd'hui ou encore l'amélioration, marginale, pour la prise de congés ou pour quelques congés exceptionnels ...

Pour autant, certaines dispositions sorties du texte, sont programmées pour « ré-entrer par la fenêtre » ! Il en va ainsi - sans être exhaustif- du fractionnement des 11 heures consécutives du temps de repos obligatoire entre la fin et la reprise de travail qui pourrait être réintroduit lors de la négociation Qualité de Vie au Travail ou également de la mise en place par voie de décret de la barémisation des indemnités prud'homales pour licenciement abusif.

Mais si le texte a évolué, il reste cependant fidèle à son objectif de départ à savoir **la primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche**. Cela aurait pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives pour les salariés et la mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables... soit pour finalité, la mise en opposition entre les salariés et une course au dumping social au seul profit de la rentabilité financière des entreprises et des dividendes versées aux actionnaires.

Concourent à cette régression sociale :

- **Les accords de développement et de maintien de l'emploi.** Depuis la loi de 2013 des accords d'entreprise « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficulté économique. Ils peuvent imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de rémunération, bien sûr en leur défaveur. Désormais de tels accords régressifs seraient aussi possibles même si l'entreprise va bien en cas de gain d'un marché ou de hausse des carnets de commande ! Et fini le licenciement économique si un salarié refuse une telle modification de son contrat de travail. La commission des affaires sociales invente le licenciement individuel pour motif économique, sans en définir les contours. C'est surtout que l'entreprise ne sera pas tenue de faire un PSE, et n'aura pas besoin de prouver qu'elle a des difficultés économiques.
- **L'assouplissement du licenciement économique.** Cet article ressort de l'examen par la commission des affaires sociales pire qu'il n'y est entré ! Le périmètre limité aux seuls établissements français d'un groupe international reste non seulement posé mais la durée à prendre en compte pour fonder les difficultés économiques est désormais modulée - à la baisse - selon la taille des

entreprises. Une aubaine pour les TPE et les PME qui emploient près des 2/3 des salariés en France. Et bien entendu la définition des difficultés économiques demeure plus que large : perte d'exploitation, réorganisation, sauvegarde de la compétitivité, baisse de chiffres d'affaires, de commandes... ne permettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements. Cerise sur le gâteau, en cas de cessation d'une entreprise d'au moins 1000 salariés ou relevant d'un groupe de cette dimension, le cédant peut procéder à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Avec de telles mesures, ce n'est pas la peur d'embaucher qui est de mise mais bien celle de perdre son emploi pour les salariés. Que resterait-il donc, dans ces conditions du CDI ?

- **Le référendum-chantage.** La commission a maintenu la possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (30% des voix aux élections professionnelles) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord - régressif - signé avec l'employeur. Ceci mettant à mal le principe de représentativité des organisations syndicales et l'exercice du droit d'opposition. C'est en vérité un véritable déni de démocratie sociale dont il s'agit. L'exemple de Smart aidant, on ne connaît que trop la sincérité d'un référendum placé sous le couperet de la délocalisation ou des suppressions d'emploi et le « libre arbitre » qu'il en résulte pour les salariés sommés de choisir entre garder la « garantie » de l'emploi ou leurs garanties sociales ... Seule la ministre du travail et le gouvernement, succombant aux chants des sirènes patronales et au mythe de l'accord gagnant/gagnant, méconnaissent la réalité des relations sociales dans l'entreprise et s'en font une vision idéalisée et angélique !
- Ajouter : la triannualisation du temps de travail (modulation du temps de travail sur trois ans, donc les heures sup ne seront jamais payées).
- Uberisation : refus de reconnaître un vrai statut à ces travailleurs économiquement dépendants. C'est une régression introduite par la Commission.

LA CGT a des 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 réduction de la durée légale du travail à 32 heures sans diminution de salaire 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.
- Des nouveaux droits d'expression pour les salariés et d'intervention pour les instances représentatives du personnel. C'est cela favoriser la citoyenneté dans l'entreprise et la démocratie sociale.

TOUS ENSEMBLE, la lutte continue

Pour le retrait du projet de loi « travail »

Pour le progrès social

Pour un code du travail du XXIème siècle