Décryptage de la dernière version de la loi Travail

ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-post-49-3

Grâce à la mobilisation, le gouvernement a reculé sur plusieurs aspects de la loi Travail, mais l'essentiel des dangers de la loi Travail demeurent. La définition du temps de travail (rémunération des heures supplémentaires, forfaits jours ...) est renvoyée à l'entreprise, les employeurs pourront généraliser le chantage à l'emploi et les licenciements seront facilités.

1ers reculs du gouvernement suite à la mobilisation :

21 mars :

- Le Compte Personnel d'Activité est doté de droits à formation pour les salarié-es les moins qualifié-es, sans que l'on sache comment ce sera financé.
- L'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs est supprimée. Pour qu'ils travaillent plus de 35h, il sera toujours nécessaire, comme aujourd'hui, d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.
- le plafonnement des indemnités prudhomales en cas de licenciement abusif est supprimé. Reste le barème indicatif fixé en 2013, qui ne concerne que l'indemnisation en conciliation, si les deux parties l'acceptent, en cas de contestation de la rupture du contrat de travail. Ce barème étant fixé par décret, le gouvernement pourrait donc passer à un barème exprimé en euros et non plus en mois de salaire, comme le laisse supposer le dossier de presse du 14 mars. Il pourrait aussi le rendre « indicatif » pour le bureau de jugement (possibilité déjà incluse dans l'article L.1235-1 mais pas retenue dans l'actuel décret) et ainsi renforcer la pression sur le juge et baisser le niveau du barème. La vigilance s'impose donc sur le décret.

- Forfaits jours : L'employeur ne pourra pas les mettre en place de façon unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, il y aura besoin d'un accord d'un-e salarié-e mandaté-e.
- Par accord d'entreprise, on peut augmenter le temps de travail à 46h sur 12 semaines, au lieu de 16 dans la première version. Actuellement, la durée maximum de travail est limitée à 44h sur 12 semaines, sans dépassement possible par accord d'entreprise.
- L'augmentation de la période de référence pour la durée hebdomadaire moyenne du travail de nuit (16 semaines au lieu de 12) est supprimée.
- Le fractionnement des temps de repos n'est plus prévu par la loi mais, pour les salariés en forfait-jours, il est renvoyé à une concertation avant le 1er octobre 2016.
- La période maximale de modulation du temps de travail par décision unilatérale de l'employeur est ramenée de 16 à 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés (auparavant, c'était 4 semaines).
- La modulation du temps de travail sur une durée supérieure à un an (jusqu'à trois ans) doit être prévue par accord de branche. L'accord doit fixer une durée hebdomadaire maximale dont le dépassement déclenche le paiement d'heures supplémentaire. Cette disposition reste facultative pour les accords portant sur une durée de modulation d'au plus un an.
- La mise en place d'horaires individualisés doit de nouveau être autorisée par le CE, à défaut par les DP, à défaut par l'inspecteur du travail (retour à la situation actuelle).
- Congés pour événements de famille (mariage, décès...): les durées minimales d'ordre public sont rétablies dans la loi, ce qui n'est pas le cas pour les autres congés.
- Avant de mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur sera toujours obligé d'informer l'inspection du travail.
- Les licenciements avant transfert ou reprise d'activité ne pourront concerner que les entreprises d'au moins 1000 salariés (art 41), alors que le gouvernement voulait appliquer la mesure à l'ensemble des entreprises. A noter : aujourd'hui il est interdit de faire un plan social avant une cession ou transfert d'entreprise.

11 avril :

Le gouvernement est contraint d'annoncer un plan pour les jeunes qui reprend plusieurs propositions portées par l'UNEF et l'UGICT-CGT (voir la proposition de loi cadre pour l'emploi des jeunes rédigée par l'UGICT-CGT et l'UNEF en 2012) :

- Augmentation du nombre et du montant des bourses étudiantes et lycéennes - extension de la « garantie jeunes » ;- mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi pendant 4 mois après la fin des études.
- Concertation sur la rémunération des apprenti-es.
- Surtaxation des CDD. Face à l'opposition du MEDEF, cette mesure ne sera finalement pas intégrée dans la loi.

11 mai :

- **La définition du harcèlement sexuel et du sexisme est renforcée (article 1).**
- **La protection contre le licenciement est étendue à 10 semaines après l'accouchement (contre 4 aujourd'hui) et au 2e parent.**
- **Le périmètre international est rétabli pour apprécier les difficultés des entreprises en cas de licenciement économique (article 30).**
- **Le gouvernement a été obligé de supprimer la disposition qui remettait en cause l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité pour les salarié-es en forfaits jours. Cette disposition conduisait à ce qu'il ne soit plus tenu pour responsable si un-e salarié ne prennait pas ses heures de repos ou ses jours de congés. Comme si les cadres travaillaient pendant leurs congés par choix personnel.**
- **Les congés payés pourront être pris dès l'embauche, sans attendre, comme aujourd'hui, l'ouverture de ses droits, 1 an après l'embauche.**

5 juillet :

- **La loi Travail prévoit 6 domaines dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche : les classifications, la formation professionnelle, la prévoyance, les salaires, l'égalité F/H et la pénibilité (il manque malheureusement le temps de travail).**
- **La disposition qui empêchait les travailleurs des plateformes numériques d'exiger une requalification en CDI est supprimée (article 27).**
- **Les saisonniers totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise du fait de contrats successifs ou non, auront accès dans les mêmes conditions que les autres salarié-es aux jours fériés chômés (art.2). Les salarié-es à domicile, intermittent-es ou intérimaires restent exclus de ces dispositions.**

CE QUI POSE TOUJOURS PROBLÈME

Modification

Une commission (« d'experts et de praticiens des relations sociales ») de refondation du code du travail doit remettre des propositions au gouvernement dans 2 ans, pour limiter la loi à des dispositions « supplétives », s'appliquant en l'absence d'accord. Ces dispositions qui s'appliquent en l'absence d'accord doivent reprendre les règles de droit positif « sauf à des fins de simplification ». La rédaction précise désormais qu'elle doit entendre les organisations syndicales et patronales, et doit s'appuyer sur le Haut Conseil du dialogue social.

Article 1 : Liberté d'expression

Le gouvernement a conservé cet amendement voté par les Sénateurs. La première version du projet de loi prévoyait de commencer le code du travail par une déclaration avec les principes fondamentaux du code du travail, et notamment la laïcité et la liberté d'expression. Cette déclaration de principe a été supprimée, notamment sous la pression du MEDEF. Elle a finalement été remplacée au dernier moment par l'article 1er bis A qui prévoit notamment :

« Art. L. 1321-2-1. – Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »

La notion de « convictions » est extrèmement large, et peut couvrir, au-delà des convictions religieuses, l'ensemble de la liberté d'expression des salarié-es, et remettre notamment en cause les libertés syndicales. Cette disposition renforce considérablement le pouvoir de l'employeur. Ceci est particulièrement grave pour les salariés en responsabilités, à qui déjà, au prétexte de leurs responsabilités professionnelles, on refuse toute possibilité d'expression critique vis-à-vis de l'employeur. Elle risque en outre d'instituer une laïcité à géométrie variable et des débats compliqués et malsains dans les entreprises

Dans un communiqué commun, l'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'homme considèrent que l'article 1er bis A entre "en contradiction avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire". Ils soulignent que "la législation et la réglementation en vigueur [...] fournissent déjà les moyens nécessaires et proportionnés pour garantir l'équilibre entre protection de la liberté de conscience des salariés et la volonté légitime de fixer les limites nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise", et demandent le retrait de l'article incriminé.

Article 2 : L'inversion de la hiérarchie des normes
Aujourd'hui

C’est le principe du plus favorable qui prévaut pour l’essentiel avec ce que l’on appelle la hiérarchie des normes : 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. Ce principe a cependant été entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail mais prévaut toujours sur l’essentiel des sujets.

Demain
La hiérarchie des normes est inversée, c’est l’accord d’entreprise qui prévaut sur l’accord de brancheou la loi, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d’entreprise. Le nouveau projet de loi étend les possibilités de négociation dans les entreprises où il n’y a pas d’Institutions Représentatives du Personnel à des salarié-es mandaté-es, qui ne bénéficieront pas des droits et protections des élu-es et syndicats, et seront davantage sous pression de l’employeur. L’inversion de la hierarchie des normes est défavorable aux salariés les plus précaires et aux femmes, qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes, les PME et TPE, dans lesquelles les organisations syndicales sont moins implantées.

Nouveau (article 13) :

Le gouvernement a été contraint d'ajouter 6 domaines dans lesquels il ne pourra pas y avoir de dérogation à l'accord de branche :

4 pour lesquels c'était déjà le cas aujourd'hui :

- Salaires
- Classifications
- Complémentaires santé et prévoyance
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle

2 supplémentaires :

- Pénibilité
- Egalité F/H

Par accord de branche, il sera possible d'en ajouter d'autres, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (et donc du temps de travail).

Il s'agit d'une victoire importante, qui limite considérablement le champ de la réécriture annoncée du code du travail en sécurisant 6 domaines dans lesquels la hiérarchie des normes devra être préservée. Cependant, cela ne résout pas les problèmes actuellement posés par l'article 2 de la loi Travail qui renvoie toutes les dispositions concernant le temps de travail à la négociation d'entreprise.

La loi prévoit que la branche aura désormais pour mission de « réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». Pour cela, une commission paritaire permanente de branche est créée. Elle est notamment chargée chaque année de faire le bilan des accords d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salarié-es et sur la concurrence des entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations mais sans aucune valeur contraignante pour les entreprises

Article 2 : Le travailler plus pour gagner moins

1. La durée maximale de travail dépassée plus facilement (article 2)

Aujourd'hui
La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail et après avis des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46 h) nécessite un accord de branche ET un décret.
Demain
La durée maximum hebdomadaire de travail sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire pas simple accord d'entreprise, mais la dernière version du texte renvoie le dispositif à

une autorisation administrative. Il supprime cependant l'obligation de consultation des IRP. Contrairement à ce qu'il a annoncé le 14/03, le gouvernement ne reste donc pas à « droit constant » sur le temps de travail. Les durées maximum de travail peuvent bien être augmentées.

2. Des heures supplémentaires moins payées (article 2)

Aujourd'hui

La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain

La durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au delà.

3. Des salaires encore plus faibles pour les temps partiels (article 2)

Aujourd'hui

La règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante:

- 10% dans la limité d'1/10ème des heures contractuelles
- 25% au-delà d'1/10ème.

Un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%. Notons que cette règle était déjà discriminatoire par rapport à ce qui prévaut pour les heures supplémentaires des salariés à temps plein.

Rappelons que les salarié-es à temps partiel sont à 80% des femmes.

Demain

Le projet de loi enfonce pourtant le clou et prévoit désormais que le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%.

4. Des délais de prévenance plus courts pour les temps partiels

Aujourd'hui

Les délais de prévenance sont de 7 jours sauf s'il y un accord de branche ou d'entreprise, qui ne peut pas fixer une durée inférieure à 3 jours.

Demain

Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel sont possibles dans un délai de prévenance de 3 jours

5. Le forfait jour étendu (article 2)

Aujourd'hui

La France est le seul pays d'Europe à avoir un dispositif de forfaits jours qui permet que le temps de travail ne soit plus défini en heures mais en jours, sans apporter de protections sérieuses contre les durées ou charges de travail excessives. C'est la raison pour laquelle la France a été condamnée à 4 reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux, que la Cour de cassation a annulé 11 accords de branches et appelé le législateur à se mettre en conformité avec le droit européen. Les forfaits jours concernent déjà 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

Au lieu de se mettre en conformité avec le droit international, le gouvernement assouplit encore le dispositif de forfaits jours et l'étend. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront le mettre en place par simple accord d'un-e salarié-e mandaté-e. Reste à savoir si cet accord pourra déroger à l'accord de branche et prévoir par exemple davantage de jours travaillés ou moins de contrôle de la charge de travail.

Nouveau : Le texte du 5 juillet reprend l'amendement de la CFDT et supprime l'obligation de renégocier les accords de forfaits jours de branche ou d'entreprise qui ne respecteraient pas les nouvelles obligations de la loi. La crainte des rédacteurs de l'amendement était qu'il n'y ait pas de nouvel accord et donc plus de forfaits jours ! (Comme quoi, dans certains cas on ne fait pas confiance à la négociation d'entreprise...). Ainsi, tous les accords forfaits jours continuent donc d'être valables, sous réserve que l'employeur applique de lui-même les nouvelles dispositions prévues par la loi. Une source de complexité supplémentaire.

6. Le temps de travail calculé sur trois ans (article 2)

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 1 607 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 (un accord d'entreprise suffisait avant les annonces de Valls du 14 mars) 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.

7. Le temps de travail calculé sur 9 semaines (article 2)

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

Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, l'employeur pourra décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur 9 semaines , reportant d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

8. Les astreintes décomptées du temps de repos (article 2)

Aujourd'hui

La France a été condamnée par le Comité 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, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

Article 3 La durée des congés légaux et des jours fériés renvoyée à la négociation

Les congés légaux varieront dans chaque entreprise

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

Face à la mobilisation, le gouvernement a été obligé de reculer sur les congés pour évènements familiaux (mariage, PACS, décès…), qui restent définis par la loi. Par contre, pour tous les autres congés, la durée minimum, 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. Par exemple :

- **Congé de proche aidant** :

Aujourd'hui : durée de 3 mois minimum, renouvelable
Demain : cette durée peut être plus faible par accord d'entreprise ou de branche

- **Congé de solidarité familiale** : utilisé lorsqu'un proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave,

Aujourd'hui : 3 mois renouvelable
Demain : cette durée peut être plus faible par accord d'entreprise ou de branche

- **Congé pour catastrophe naturelle** :

Aujourd'hui : durée de 20 jours
Demain : cette durée peut être plus faible par accord d'entreprise ou de branche

- **Congé sabbatique** :

Aujourd'hui : Durée minimum de 6 mois et maximum de 11 mois. L'employeur ne peut refuser que si : dans une entreprise de moins de 200 salariés, il démontre que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise
Demain : cette durée peut être plus faible par accord d'entreprise ou de branche
Les possibilités de refus pour l'employeur sont élargies :
1. Il n'est plus obligé de motiver son refus
2. Le seuil où Il peut invoquer des conséquences sur la bonne marche de l'entreprise est élevé à 300.

Congés payés : l'employeur pourra imposer un changement de date au dernier moment**Aujourd'hui**

La loi prévoit que l'employeur doit prendre en compte la situation familiale des salarié-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.

Nouveau :
Face à la mobilisation, le gouvernement a été contraint de céder une petite avancée. Les congés payés pourront être pris dès l'embauche, sans attendre l'ouverture de ses droits, 1 an après l'embauche

Les jours fériés fixés par accord d'entreprise

Aujourd'huiLes jours fériés chômés sont fixés dans la loi et par accord de branche. Depuis la loi Fillon du 4 mai 2004, il est possible de les fixer par accord d'entreprise. Cependant, étant donné que les accords de branche sont antérieurs à 2004, il est dans les faits impossible d'y déroger par accord d'entreprise.

Demain

Les conventions collectives négociées après la loi travail ne pourront plus empêcher les accords de branche de déroger sur le nombre et les dates de jours fériés. En l'absence d'accord d'entreprise, le seul jour férié et chômé prévu par la loi est le 1er mai ! De plus, maintenant que le principe de prééminence de l'accord d'entreprise est affirmé, la dérogation aux conventions collectives actuelles sera probablement possible !

La Casse de la démocratie sociale dans l'entreprise

Article 7

Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de vie de 5 ans maximum (art. 7)

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. Ainsi, le rapport de force est encore une fois du côté de l'employeur, qui pourra beaucoup

plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases plus faibles, l'accord précédent étant automatiquement périmé.

En cas de dénonciation d'un accord par l'employeur, il n'y a plus de garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord (art. 7 et 8)

Aujourd'hui

L'employeur peut, à tout moment, dénoncer un accord. Cependant, il y a un préavis de 3 mois qui permet aux organisations syndicales d'informer les salarié-es et de préparer les renégociations. Les « avantages acquis » pour les salarié-es dans l'accord continuent à s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.

Demain

La renégociation commence tout de suite sans attendre les 3 mois de préavis actuels et les dispositions de l'accord cessent tout de suite de s'appliquer. Le pouvoir unilatéral de l'employeur est considérablement renforcé puisqu'il peut imposer quand il veut une renégociation des accords sans que les salarié-es aient la garantie que tant qu'il n'y aura pas d'accord, ce sont les dispositions antérieures qui continuent. De plus, cet article ouvre la possibilité aux élus non mandatés par les organisations syndicales représentatives de demander la révision d'un accord signé par des organisations syndicales représentatives.

La périodicité des NAO (salaire, égalité professionnelle, qualité de vie au travail...) peut devenir triennale (art.7)

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. Cette disposition va amplifier les logiques d'austérité salariale. Elle a un impact très négatif pour l'égalité F/H car les mesures de suppression des écarts F/H qui doivent être prévues par la NAO salaire seront reportées d'autant. Aujoutons qu'aujourd'hui, dans près de 50% des cas, en l'absence d'accord, les entreprises

adoptent un plan d’action unilatéral sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, ce qui leur permet de ne pas être pénalisées par des sanctions. Ce plan d’action ne dure aujourd’hui qu’un an, il pourra demain durer 3 ans.

L'employeur peut s'opposer unilatéralement à la publication d'un accord (art. 7)

Aujourd'hui

Est prévue la publicité de l’ensemble des accords d’entreprise sur une base de données nationale. Les accords d’entreprise sont rendus publics par défaut. Cependant, l’employeur peut s’opposer à cette publicité pour des raisons de non-divulgations d’informations sensibles sur la stratégie de l’entreprise.

Demain

L’employeur pourra s’opposer, unilatéralement et sans argumenter, à la publication d’un accord. Cette disposition est scandaleuse et totalement contraire au paritarisme et à l'égalité des parties. En matière d'égalité professionnelle, la transparence joue un rôle moteur. Pour pouvoir s'appuyer dans les négociations sur les avancées obtenues ailleurs, ou dénoncer telle ou telle entreprise qui discrimine et dont les accords sont très insuffisants. L'entreprise a aussi une responsabilité sociale et sociétale, à ce titre il est normal que l'ensemble des citoyens et citoyennes puissent connaître sa politique et ses engagements.

Nouveau : Dans la toute dernière version du texte, le gouvernement prévoit un autre dispositif tout aussi dangereux : après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet d'une publication. Un seul signataire pourra aussi demander à ce que l'accord soit publié dans une version rendue anonyme.

L'employeur peut décider unilatéralement d'organiser les élections par voie électronique

Aujourd'hui

Les modalités d’organisation des élections doivent être négociées avec les syndicats dans le cadre du protocole électoral. L’organisation par voie électronique ne peut pas être imposée par l’employeur

Demain

L’employeur pourra décider unilatéralement, sans accord avec les syndicats, d’organiser les élections par voie électronique

Article 10 : Le référendum pour contourner 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 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 conclu s’il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l’organisation d’une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d’un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s’ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s’y opposer. Autrement dit, le droit d’opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d’entreprise. Cette disposition s’appliquera dans un premier temps au temps et à l’organisation du travail, et sera étendue ensuite.

Article 11 : 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» pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l’application de l’accord, 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…). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l’employeur. En effet, 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 même 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

Article 12 : Le groupe pour contourner la négociation d'entreprise, de branche, et d'établissement

Aujourd'hui

Les niveaux de négociations reconnus par la loi sont

- l’échelon interprofessionnel, qui donne lieu à des Accords Nationaux Interprofessionnels qui sont ensuite éventuellement transposés dans la loi
- la branche
- l’entreprise et l’établissement.

Des accords de groupe sont possibles, mais sans règles de négociations ou de critères de représentativité précis. Il ne peuvent primer sur les accords de branche ou d’entreprise. Avec la financiarisation de l’entreprise, le périmètre des groupes évolue très vite, au gré des rachats, filialisations et montages financiers organisés par les actionnaires.

Demain

- Toutes les négociations prévues au niveau de l’entreprise (sans exception) peuvent être menées au niveau d’un groupe, selon les mêmes modalités. Les accords se substituent alors d’office aux accords d’entreprise conclus avant ou après.

- De même, les accords d’entreprise « écrasent » les accords d’établissement.

- C’est donc la liberté totale pour le patronat de choisir le périmètre de négociation qui lui est le plus favorable.

Nouveau :
Dans la version 49-3, le gouvernement ajoute la possibilité de signer des accords inter-entreprise, qui, comme les accords de groupes, pourront annuler les accords d’entreprises ou d’établissement même s’ils sont moins favorables

Nouveau : Article 13 un léger renforcement du rôle de la branche

Le gouvernement a été contraint d'ajouter 6 domaines dans lesquels il ne pourra pas y avoir de dérogation à l'accord de branche :

4 pour lesquels c'était déjà le cas aujourd'hui :

- Salaires
- Classifications
- Complémentaires santé et prévoyance
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle

2 supplémentaires :

- Pénibilité
- Egalité F/H

Par accord de branche, il sera possible d'en ajouter d'autres, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (et donc du temps de travail).

Il s'agit d'une victoire importante, qui limite considérablement le champ de la réécriture annoncée du code du travail en sécurisant 6 domaines dans lesquels la hierarchie des normes devra être préservée. Cependant, cela ne résout rien aux problèmes actuellement posés par l'article 2 de la loi Travail qui renvoie toutes les dispositions concernant le temps de travail à la négociation d'entreprise.

La loi prévoit que la branche aura désormais pour mission de « réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». Pour cela, une commission paritaire permanente de branche est créée. Elle est notamment chargée chaque année de faire le bilan des accords d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salarié-es et sur la concurrence des entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations mais sans aucune valeur contraignante pour les entreprises.

Nouveau : Article 13 : La validation des accords conclus en l'absence d'élus supprimée

Le gouvernement en profite pour modifier le dispositif de négociation avec les élus sans étiquette prévu par la loi du 20 août 2008. Il met fin au mécanisme de validation des accords négociés par les élus sans étiquette par les commissions paritaires de branche. Le projet de loi remplace la procédure de validation par une procédure de transmission des accords à la commission pour information.

Article 25 ; La blague : un droit à la déconnexion a minima

Aujourd'hui

75% des salariés se connectent pour travailler en-dehors de leur temps et lieu de travail, 50% des cadres travaillent pendant leurs jours de congés, 30% de déconnectent jamais. L'UGICT-CGT propose depuis 2 ans la mise en place d'un droit à la déconnexion avec des trêves de mails obligatoires pour garantir les temps de repos, des systèmes de report de la charge de travail, et une négociation obligatoire dans l'entreprise sur l'utilisation des outils numériques

Demain

Le droit à la déconnexion fait son entrée à minima. Il est intégré à la négociation sur la qualité de vie au travail (sans obligation de définir des périodes de trêve de mails) et renvoyé pour les entreprises de plus de 300 à des chartes d'entreprises qui sont rédigées par l'employeur sans négociation et n'ont pas de valeur contraignante. Cerise sur le gâteau, ces dispositions pourtant minimalistes ne s'appliquent pas avant…janvier 2018

Nous avons obtenu que le droit à la déconnexion s'applique au 1er janvier 2017. Il ne reste plus qu'à lui donner un contenu…

Nouveau : Suite à un amendement du Sénat, la date de mise en œuvre du droit à la déconnexion sera définie par décret, au plus tard 3 ans après la publication de la loi, c'est-à-dire encore plus tard que ce qui était prévu initialement.

Article 26 : Le fractionnement des 11 heures de repos quotidien : renvoyé à une concertation

Aujourd'hui

La loi impose 11 heures de repos consécutives chaque jour.

Demain

« Le projet de loi annonce une concertation avant octobre 2016, qui portera sur le télétravail et sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours ainsi que sur la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique pour mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que l'opportunité et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. »

Article 27 : L'Ubérisation du salariat

Aujourd'huiles plateformes numériques (Uber, Deliveroo…) contournent les protections liées au salariat en faisant travailler des pseudo indépendants qui n'ont aucun droit : une retraite et une sécurité sociale à minima (le RSI), pas couverture accident du travail, de protection en cas de baisse d'activité (chômage), d'accès à la formation professionnelle, de limitation de temps de travail, de droit syndical, de protection en cas de fin de contrat…Il s'agit d'un instrument de dumping social, étant donné que les auto-entrepreneurs ne paient que 22% de cotisations

Les plateformes sont cependant confrontées à de nombreux procès de ces travailleurs et travailleuses, qui réussissent ainsi à être requalifiés en CDI dès lors que le lien de subordination avec le donneur d'ordre est établi. Il faut pour cela prouver que le donneur d'ordre exerce un contrôle sur son travail, définit les tarifs ou que le travailleur est en dépendance économique exclusive. De nombreux procès sont en cours, en France ou aux Etats-Unis et la jurisprudence est en train de s'enrichir. L'URSAFF a lancé une procédure de redressement à l'égard d'Uber.

Demain

Création d'une nouvelle notion, la « responsabilité sociale » de la plate-forme
Pour certains travailleurs dits indépendants, mais qui en fait pourraient relever du salariat car ils ont un lien de subordination, des droits sociaux à minima sont créés, et seulement pour ceux qui réalisent un chiffre d'affaire minimum dont le montant sera défini par décret.
Condition : la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix.
Conséquences :
- prise en charge par la plate-forme de l'assurance accident de travail et de la formation professionnelle,
- droit de « refus concerté de fournir les services, sauf abus » et de constituer un syndicat,
- les litiges relèvent du tribunal de commerce.

La contrepartie : les employeurs sont sécurisés face au risque de requalification en salarié, puisque la loi prévoit que le respect de ces dispositions n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination, alors qu'aujourd'hui c'est le cas.

Nouveau : Le gouvernement a été contraint de reculer et de supprimer cette disposition dans la version du 5 juillet 2016. Comme aujourd'hui, rien n'empêchera les travailleurs des plateformes numériques d'exiger une requalification en CDI.

Article 30 : Réforme des licenciements économiques

Aujourd'hui

Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintient de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. 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.

Notons que les licenciements économiques ont déjà été assouplis par la loi dite de sécurisation de l'emploi en 2013 et Macron en 2015, ce qui a considérablement réduit les possibilités de contestation à justice.

Demain

Nouveau :

Nous avons réussi à faire bouger le gouvernement sur les licenciements économiques. Il renonce à écrire que les difficultés économiques sont appréciées à l'échelle française au lieu de l'échelle internationale. C'est donc comme aujourd'hui, en application de la jurisprudence, le périmètre international qui vaudra pour l'appréciation des difficultés économiques.
Cependant, le gouvernement pour contourner le juge, précise la définition des licenciements économiques. Il prétend se limiter à reprendre la jurisprudence, ce qui est faux. En effet, la jurisprudence dit explicitement qu'une baisse de chiffre d'affaire ne peut suffire à justifier des difficultés économiques. Hors le projet de loi prévoit que pour motiver un licenciement économique, il suffira de justifier d'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaire sur :

- **1 trimestre pour les entreprises de moins de 11,**
- **2 trimestres pour les entreprises de moins de 50,**
- **3 trimestres pour les entreprises de moins de 300,**
- **4 trimestres pour les autres**

Notons que :
- Une entreprise de moins de 11 salariés peut appartenir à un groupe mondial…
- le projet de loi est très flou car il permet aussi que les difficultés économiques soient caractérisées par « tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés »
- Le projet de loi intègre ce qui n'était jusque là que de la jurisprudence et permet aussi des licenciements économiques pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise

Demain, avec le projet de loi, rien de plus facile que de faire un plan social !

Article 32 Financement des Centres de Formation des Apprentis privés hors contrat par la taxe d'apprentissage

Aujourd'hui

La taxe d'apprentissage n'est accessible qu'aux établissements reconnus par l'Etat, ce qui garantit la qualité de la formation et de l'encadrement. Des établissements privés y ont accès, sous réserve d'être reconnus par l'Etat, ce qui assure un contrôle sur le contenu de l'enseignement (laïcité…), une indépendance (certes relative) vis-à-vis des intérêts patronaux, et empêche des frais de scolarité trop élevés.

Demain

Les établissements privés, confessionnels ou patronaux non reconnus par l'Etat pourront avoir accès à la taxe d'apprentissage, ce qui subventionnera encore plus leur développement, au détriment des établissements publics (CFA, lycées professionnels, universités…), et surtout des apprenti-es…

Article 33 : 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.

Article 33 quater L'apprentissage pourra avoir lieu jusqu'à 30 ans

Aujourd'hui
l'apprentissage est une des modalités de la formation initiale, il est limité aux jeunes de 16 à 25 ans. Le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics plus âgés (souvent en reprise de formation), avec une rémunération plus importante, plus de temps passé en entreprise, et moins de temps en formation

Demain
le projet de loi ouvre la possibilité, à titre expérimental et dans les régions volontaires, de porter l'âge d'apprentissage à 30 ans. En 2020, le gouvernement devra transmettre au parlement un rapport précisant les conditions éventuelles de la généralisation. Alors que les jeunes accèdent toujours plus tard à un emploi stable, cette extension de l'âge d'apprentissage peut contribuer à allonger le sas de précarité. Il aurait été plus intéressant de renforcer l'accès au contrat de professionnalisation pour les publics peu ou pas qualifiés. Ajoutons que ceci se fait sans que la rémunération des apprenti-es ne soit révisée…

Article 41. Possibilité de licencier des salariés en cas de reprise d'entreprise

Aujourd'hu

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

Dans les entreprises de plus de 1000 salarié-es, l'employeur pourra licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée « pour sauver 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 ».

Article 44 : Casse de la médecine du travail

1-Suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire (art. 44)

Aujourd'hui

La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salarié-es.

Demain

Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée. Une vraie politique de santé passerait par une augmentation du nombre de médecins du travail !

2- Changement de mission de la médecine du travail (art.44)

Aujourd'hui

La loi de 1946 sur la médecine du travail institue un contrôle étroit de la puissance publique sur la médecine du travail laquelle repose sur trois grands principes :

- Son action se déploie dans l'intérêt exclusif de la santé de chaque travailleur.
- Le travail étant un facteur de santé, la possibilité du maintien au travail est un des objectifs de l'institution.

- Toute décision du médecin du travail qui aurait une influence sur la santé du travailleur est arbitrée par la puissance publique.

Demain

Le médecin du travail devrait dorénavant attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et « de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ». Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses. Cela est contraire à l'exercice clinique des médecins du travail, en référence au code de la santé publique !

Actuellement, la mission du médecin du travail inscrite dans la loi est inverse. C'est le travail qu'il se propose d'analyser et modifier si besoin et non les éléments présents de la santé du salarié qui devraient être conformés à des tâches existantes potentiellement dangereuses pour lui. En cas d'incompatibilité pour la santé il lui appartient de proposer des alternatives qui permettent le maintien au travail.

D'après ce projet le médecin du travail doit « éviter (…) tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers… ». Or, la relation médicale ne saurait concerner des tiers autrement que lorsque ceux-ci peuvent interférer avec la santé de ce patient. Ce qui doit être privilégié concernant la prévention médicale est la construction d'une relation médicale de confiance, essentielle pour les risques engageant la sécurité ou la sureté ! Un médecin construit un diagnostic individuel, ce qui ne permet pas des conclusions générales pertinentes sur des tiers hypothétiques. Tout acte médical a un caractère instantané et non prédictif et est impuissant en matière de prévention autre que celle de la santé du salarié examiné. On peut donc considérer que le seul objet de cette nouvelle mission impossible, est de décharger la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité.

3. Plein pouvoir aux employeurs pour contester l'avis du médecin du travail (art.44)

Aujourd'hui

Si l'employeur veut contester un avis d'inaptitude du médecin du travail, il doit saisir l'inspecteur du travail, lequel diligente une expertise médicale effectuée par le Médecin inspecteur régional du travail. Celui-ci rédige un rapport (avis) à destination de l'inspecteur du travail après rencontre avec le médecin du travail, examen du dossier médical et examen médical du salarié. Cette procédure donne possibilité à deux appels l'un auprès du ministre l'autre auprès du tribunal administratif. L'état est ici le garant du droit à la protection de la santé et du droit à travailler. Il relève de son obligation régalienne d'arbitrer ce droit en cas de contestation.

Demain

Le projet vise à retirer la compétence de la puissance publique en confiant la contestation au tribunal des prud'hommes et par son entremise à un expert devant les tribunaux, généralement sans aucune connaissance en

santé au travail. Or, il ne s'agit pas d'un problème contractuel arbitré par le tribunal des prud'hommes mais d'un droit fondamental qui doit, par conséquent, être arbitré par la puissance publique. Quel expert serait plus qualifié que le médecin inspecteur du travail ? Alors que l'Etat prétend simplifier les procédures en milieu de travail, il institue ici une procédure bien plus lourde dans une voie juridictionnelle elle-même en réforme ce qui supprime une partie des droits des travailleurs.

Article 52 : Les privé-es d'emploi encore précarisé-es

1-Trop perçu : pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage (art.52)

Aujourd'hui

Lorsque Pôle emploi estime avoir fait une erreur dans le versement des allocations chômage et qu'il souhaite récupérer la somme versée, la saisie d'un juge est obligatoire. Cela permet de vérifier que les sommes ont effectivement été trop versées (parfois non !) et permet également au chômeur ou à la chômeuse de s'organiser pour le reversement (par exemple d'obtenir un étalement).

Demain

Pole emploi n'aura plus besoin de saisir le juge et pourra prélever directement sur les allocations chômage des mois suivants le trop perçu. Conséquence, si pôle emploi a fait une erreur, c'est au demandeur d'emploi d'engager une procédure judiciaire pour obtenir à nouveau le versement. Dans tout les cas, le demandeur d'emploi peut se retrouver de'un mois sur l'autre avec une baisse très importante de ses ressources et aura beaucoup plus de difficultés à obtenir d'étalement du remboursement.

2. Non prise en compte des périodes d'emploi déclarées tardivement (art.52)

Aujourd'hui

Lorsqu'un demandeur d'emploi ne déclare pas des périodes de travail à la fin du mois, Pôle emploi est obligé de tenir compte de celles-ci en recalculant la durée d'indemnisation restante et le montant des allocations chômage.

Demain

Pôle Emploi n'aura plus à prendre en compte les périodes d'emploi déclarées tardivement. Cette situation est particulièrement préjudiciable pour les salariés amenés à faire des vacations dans le public : il faut parfois attendre des mois pour être payé. Si le demandeur d'emploi immédiatement déclare sa période de travail, Pôle Emploi lui demandera le montant du salaire pour diminuer le montant de l'allocation chômage. N'étant pas payé à cette date, le demandeur d'emploi se trouvera sans ressource. A l'inverse, si le demandeur d'emploi attend, la période de travail ne pourra plus être prise en compte pour obtenir de nouveaux droits, en revanche, le remboursement des allocations chômage restera dû !