



UNE ATTAQUE SANS PRECEDENT CONTRE LE CODE DU TRAVAIL

Après la loi issue de l'accord interprofessionnel de 2013, les lois Rebsamen et Macron, la casse des droits salariés passe à la vitesse supérieure



Si l'avant projet el Khomri faisait loi :

- Le contrat de travail ne serait plus garanti
- Le salarié perdrait toutes ses protections dans sa relation de travail (pendant du lien de subordination)
- Les négociations seraient ouvertes pour négocier des régressions et la loi ne serait pas la même pour tous
- Le temps de travail n'aurait plus de norme
- Le licenciement serait banalisé

FICHE 1 TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail, une loi qui renverrait plus d'un siècle en arrière



La durée du temps de travail dans une logique de réduction

Bataille du temps

1841 : le travail des enfants de moins de 12 ans est limité à 8 heures par jour et à 12 heures pour les enfants de moins de 16 ans.

1848 : la durée maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures. La durée hebdomadaire est donc de 84 heures.

1892 : limitation de la durée quotidienne du travail à 11 heures pour les femmes et les enfants, assortie de l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie.

1900 : la journée de travail est ramenée à 10 heures dans l'industrie, soit 70 heures par semaine.

1906 : la loi institue pour la première fois un jour de repos hebdomadaire obligatoire, le dimanche.

1919 : la durée légale du travail est fixée à 8 heures par jour à raison de 6 jours par semaine, soit 48 heures hebdomadaire.

1936 : le gouvernement du Front populaire ramène la durée hebdomadaire du travail à 40 heures et accorde deux semaines de congés payés.

1946 : chaque branche de l'industrie définit ses horaires de référence, souvent supérieurs à la durée légale du travail. L'âge de la retraite est fixé à 65 ans.

1956 : troisième semaine de congés payés. La victoire des métallos de Renault en septembre 1955 devient celle de tous les salariés. En effet la loi du 27 mars 1956 fixe à 1,5 jour ouvrable par mois de travail la durée des congés payés.

1969 : quatrième semaine de congés payés. Là encore, la loi du 16 mai 1969 étendra à tous les salariés les quatre semaines de congés payés obtenues en décembre 1962 par les métallos de Renault et que 85 % des salariés du privé avaient arrachées au cours de mai 68.

1982 : la durée légale du travail passe à 39 heures par semaine, sans perte de salaire, et la cinquième semaine de congés payés est étendue. L'âge de la retraite est abaissé à 60 ans.

1984 : échec des négociations engagées par le patronat sur la flexibilité du temps de travail.

1987 : la loi Seguin facilite le recours à la modulation des horaires de travail.

1993 : la loi quinquennale sur l'emploi introduit la notion d'annualisation du temps de travail.

1996 : la loi de Robien organise une réduction du temps de travail, en échange d'un abattement des charges sociales patronales.

13 juin 1998 : vote de la première loi sur les 35 heures, dite "loi Aubry d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail", qui définit les conditions de la RTT obligatoire en incitant à la signature d'accords de branche.

1999 : Entre le 5 et le 15 décembre : vote final de la deuxième loi Aubry par les députés en dernière lecture.

1er janvier 2000 : les entreprises de plus de 20 salariés doivent appliquer les 35 heures

1er janvier 2002 : passage aux 35 heures pour les entreprises de moins de 20 salariés

2003 : La réforme Fillon-Raffarin (voir notamment les lois n° 2003-47 du 17 janvier 2003, n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2005-296 du 31 mars 2005) 1er coup porté au 35 he

1. Les 35 heures sont théoriques, 60 heures par semaine rendues possible

Aucun changement

1.1 Les articles

Aujourd'hui : » *art. L. 3121-34 du code du travail.* « *La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret* »

Demain : « *La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-18 et L. 3121-19, et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret* ». (Art. 1. 3121-17) et aussi « *Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures* » (art. L. 3121-18).

1.2 Ce qu'il faut en comprendre

Aujourd'hui : La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle 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.

Demain : La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail. Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires par simple accord d'entreprise, mais la toute dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative.

2. Les heures supplémentaires renvoyées à la négociation.

Aucun changement

2.1 Les articles :

Aujourd'hui : « *Article L3121-22 : Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %* ».

« *Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %* ».

Demain : « toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent » (art. L. 3121-28, et ce sous la rubrique « ordre public).

Et aussi « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche : 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % »

« Art. L. 3121-36. - A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % ».

« Art. L. 3121-37. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou de leur majoration par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. »

2.2 Ce qu'il faut en comprendre

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.

. Les accords de branche ne pourront plus « verrouiller » le pourcentage de majoration applicable aux entreprises du secteur concerné (comme c'est le cas, à l'heure actuelle, dans la métallurgie, par exemple).

3. Modulation sur 3 ans

Aucun changement

3.1 Les articles

Aujourd'hui : « Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° *Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;*

2° *Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;*

3° *Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours. A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine. » (Article L. 3122-2 du code du travail).*

Demain : *« Art. L. 3121-40. - Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.*

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et seize semaines en cas de décision unilatérale. Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures. Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ».

« Art. L.3121-41. - Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

« Art. L. 3121-42. - La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet ».

3.2 Ce qui il faut en comprendre

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 Si l'employeur obtient l'accord des syndicats, 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.

4. La réglementation sur les astreintes moins disante que la norme européenne

Aucun changement

4.1 Les articles

Aujourd'hui : Article L3121-5 Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Article L3121-6 Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

Demain : « Art. L. 3121-8. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. « La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. « La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. « Les salariés concernés par les astreintes sont informés de la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans un délai raisonnable. « Art. L. 3121-9. - Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2. « Lorsque le salarié est intervenu pendant la période d'astreinte, il bénéficie à l'issue de la période d'intervention d'un repos compensateur au moins égal au temps d'intervention lui permettant de bénéficier au total d'au moins onze heures de repos quotidien ou trente-cinq heures de repos hebdomadaire. »

4.2 Ce qui il faut en comprendre

Aujourd'hui La France a été condamnée par la Cour Européenne des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos.

Demain Le projet de loi El Khomri persiste et signe s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.

Commentaire

Derrière les définitions se profile une attaque contre le temps de travail effectif

Art. L. 3121-1. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Voici les commentaires faits lors de l'avant projet Cette définition de la durée du travail est pour le moins totalitaire : « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de

l'employeur... » ? D'après le Code Civil, ce n'est pas le salarié qui est à la disposition de l'employeur, mais le savoir et le savoir-faire professionnels sur la base desquels le contrat de travail a été conclu. Cela veut dire que ce n'est pas la personne du salarié qui est la disposition de l'employeur, mais le service professionnel qui est acheté pour un temps donné. Sans quoi, la définition d'un esclavage salarié est introduite, à savoir que l'employeur dispose de la personne... A l'heure du travail numérique à domicile, du Compte personnel d'activité qui codifie le travail de l'auto-entrepreneur, et qui efface temps personnel et temps professionnel, c'est bien là la volonté du rédacteur de cette « loi » : revenir à la définition des rapports employeur/salarié d'avant le contrat de travail introduit par le Code du Travail : un simple contrat de louage, comme on loue un aspirateur industriel, ou une moissonneuse-batteuse...

Voilà pourquoi le code du travail proposé ne se met en conformité avec le droit européen car il ne souhaite pas faire progresser la notion de temps effectif mais à terme la faire reculer !!!

5. Elargissement du forfait jour (sans décomptage des heures)

L'employeur ne peut pas mettre de façon unilatérale les forfaits jours

5.1 Les articles

Aujourd'hui : « *La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions* » (article L. 3121-39 du code du travail).

Demain : -« *Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.* » 'Art. L. 3121-62

Et aussi « Art. L. 3121-64. - *A défaut des stipulations conventionnelles prévues au 1° et 2° du II de l'article L. 3121-63, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes : ° L'employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié* »

~~Et aussi « Art. L. 3121-65. — A défaut d'accord collectif prévu à l'article L. 3121-63, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures sur l'année peuvent être conclues sous réserve que l'employeur fixe les règles et respecte les garanties mentionnées aux articles L. 3121-63 et L. 3121-64. ».~~

« Art. L. 3121-59. - *L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.*

« Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés. ».

5.2 Ce qu'il faut en comprendre

Aujourd'hui Le forfait-jour étendu 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 Le dispositif est assoupli et les employeurs sont sécurisés. • ~~Les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif.~~ • Les 11 heures de repos quotidiens consécutifs obligatoires pourront être fractionnées, au mépris des normes européennes et du droit à la déconnexion. • L'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité est remise en cause : il ne pourra plus être tenu pour responsable si un-salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés

~~Le comptage se fait à la journée et à l'année un outil encore plus puissant que la modulation qui s'ouvre à d'autres que les cadres~~

6. Horaire des apprentis. : Un pas vers le retour au travail des enfants

L'augmentation des apprentis mineurs est supprimée

6.1 Les articles

Aujourd'hui : Art. L6222-25 du code du travail. : « L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du code rural. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail ».

Demain : Ajout à l'Art. L. 6222-25. « ~~En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures.~~ »

« Dans les cas mentionnées aux deuxième et troisième alinéas, l'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. »

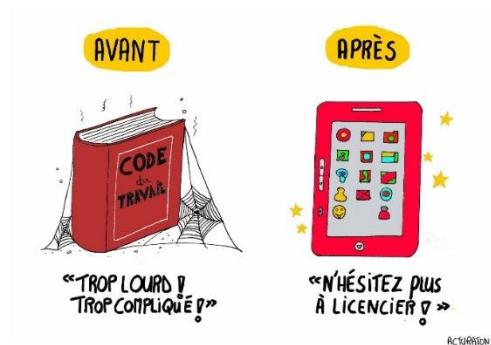
6.2 Ce qu'il faut en comprendre

Aujourd'hui : Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans ne peut dépasser 8 heures par jours et 35h par semaine, sauf exception décidée par l'inspection du travail.

Demain Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans pourra atteindre 10 heures par jours et 40h par semaine, sur simple décision de l'employeur.

FICHE 2 LICENCIEMENTS

L'obligation de maintenir le salarié dans l'emploi est remplacée par l'autorisation de licencier sous toutes ses formes



Le plafonnement est remplacé par un barème indicatif

1. Plafonnement des indemnités légales pour un licenciement abusif (comprendre illégal)

1.1 Les articles

Aujourd'hui : Art. L1235-3 du code du travail.

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, **ne peut être inférieure** aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Demain : Nouvel Art. L. 1235-3 du code du travail. « Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui **ne peut dépasser à titre indicatif peut être** :

1° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire ;

2° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire;

3° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire;

4° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire

5° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire. L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximum prévus au présent article. »

1.2 Ce qu'il faut comprendre

Aujourd'hui Lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, sans motif « réel et sérieux », ils condamnent l'employeur à verser au salarié des indemnités. Les indemnités sont déterminées au regard du préjudice subi, en prenant en compte l'âge ou la situation du salarié et sa capacité à retrouver un emploi. Ainsi, le juge peut décider de donner plus à un parent isolé qu'à un salarié en couple sans enfant. La loi fixe un plancher minimum de 6 mois de salaire (pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté). En 2015, la loi Macron a voulu borner davantage ce système en plafonnant ces indemnités. Mais le Conseil d'état a retoqué la mesure qui prévoyait un traitement différent des salariés selon la taille de la société.

Demain Le plancher de condamnation minimum en cas de licenciement abusif est ~~remplacé par un plafond.~~ **par un barème indicatif qui ne manquera pas d'être la norme** Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois)! La condamnation maximum, encourue en cas de licenciement des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ne pourra pas être supérieure à 15 mois de salaire! De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront donc plus, selon le Syndicat des Avocats de France, la possibilité « d'apprécier la réalité du préjudice subi ». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes.

Le MEDEF obtient ce qu'il demandait alors que 75 % des jugements prud'homaux sont actuellement favorables aux salariés désormais les indemnités sont plafonnées, la loi ne définit plus un minimum et les prud'hommes allaient bien souvent au-delà, désormais la loi définit un maximum. Le fait d'avoir exclu de ce plafonnement certains licenciements intervenus à la suite de faits graves particulièrement graves « harcèlement sexuel, discrimination, notamment ne doit pas faire trop illusion. Le droit commun c'est le plafonnement.

Même in Italie le plafond est plus élevé à 24 mois en Italie

2. Les accords chantage à l'emploi encore assouplis

Aucun changement

2.1 Les articles

Aujourd'hui *Art. L. 5125-2 du code du travail: En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces*

emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération (...)

II. - L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil

III. - La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. Un bilan de son application est effectué par les signataires de l'accord deux ans après son entrée en vigueur. (Art. L.5125-1 du code du travail).

Et lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et il repose sur une cause réelle et sérieuse.

Demain Art. L. 2254-2 du code du travail : *Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la **préservation ou du développement de l'emploi**, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.*

« L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. « Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

2.2 Ce qu'il faut comprendre

Aujourd'hui : Issu de l'ani 2013, des facilités ont été obtenues par les patrons alors que la revendication était l'arrêt des licenciements boursiers: 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.

Commentaire : La disposition actuelle issue de *l'Accord National Interprofessionnel signé entre le MEDEF et la CFDT en 2013* constituait déjà une régression, mais le projet de loi ouvre en grand les vannes, quand on sait que GATTAZ, patron du MEDEF, s'est affiché pendant un an avec un pin's « *1 million d'emplois* » pour réclamer à cor et à cris la démolition du code du travail on voit ce qui peut advenir demain de la notion « *préservation et développement de l'emploi* ».

Non seulement dans la réalité tant en matière de durée du travail, que de rémunération la priorité de fait et de droit va aux accords d'entreprise qui peuvent déroger à la baisse aux accords de branches mais également imposer leurs dispositions régressives au contrat de travail individuels dès lors qu'il s'agit de « préserver et développer l'emploi ».

Ce sont les accords de chantage à l'emploi comme smart fnac etc

Jusqu'à présent, les entreprises avaient la possibilité de conclure avec les représentants du personnel un accord (dit « défensif ») pour moduler, temporairement, le temps de travail et la rémunération des salariés, en cas de difficultés conjoncturelles. Elles pourront désormais faire de même, dans un but « de développement de l'emploi » — par exemple si elles veulent conquérir de nouveaux marchés (accord dit « offensif »). Le « deal » ficelé avec les syndicats primera sur le contrat de travail.

Si un salarié refuse ces changements, il pourra être congédié, en vertu des règles applicables au licenciement « pour motif personnel » (et non plus pour des raisons économiques, comme c'était le cas jusqu'à maintenant dans les accords « défensifs ») ; il aura, cependant, droit à des indemnités liées à la rupture de son contrat de travail et sera éligible à l'assurance-chômage.

C'est dans le même sens de cette primauté des impératifs économiques des groupes et entreprises que sont créés deux articles sur les accords d groupes (Art L. 2253-5 et 6).

Même lorsqu'il est fait référence à la branche professionnelle c'est pour permettre plus de souplesse pour les entreprises. Ainsi la création de l'article L. 2232-10-1 : « Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues. ». Il s'agit de permettre à un employeur ne pouvant signer d'accord de pouvoir utiliser les dispositifs le plus flexibles, et à son choix.

3. Le licenciement économique n'est plus cadré et peut être utilisé dans tous les cas au gré des entreprises

Contrôle accru du juge

3.1 Les articles

Aujourd'hui : Article L. 1233-3 du code du travail

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. La jurisprudence a établi que lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise mais que dans le cas d'un groupe il est admis, le cadre d'appréciation se fait au niveau du groupe qu'il s'agisse de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité d'une entreprise du groupe.

Demain : *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment - à des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés :*

- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- à la cessation d'activité de l'entreprise.

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient. » ;

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 1233-3-1. - Une convention ou un accord collectif de branche fixe :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ;

« Dispositions supplétives

« Art. L. 1233-3-2. - A défaut de convention ou d'accord collectif de branche mentionnés à l'article L. 1233-3-1 :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques est de 4 trimestres consécutifs ;

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant des difficultés économiques est d'un semestre. »

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à un trimestre.

3.2 Ce qu'il faut comprendre

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. 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

4. Les licenciements autorisés en cas de transfert

Aucun changement

4.1 Les articles

Aujourd'hui : Article L2261-14 « Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations. »

Demain : Création d'un article L. 1233-61 « autorisant à ce que les licenciements puissent être opérés par l'entreprise cédante dans les cas où une partie des activités doit être reprises par une autre entreprise. Jusqu'alors les licenciements devaient être

effectués par l'entreprise qui reprenait l'activité, une fois le transfert effectué. Il pourra y être procédé en aval, en anticipant les salariés non repris. »

4.2 Ce qu'il faut comprendre

Aujourd'hui : Le transfert collectif est réglementé et le salarié est protégé lors de ce transfert : le salarié transféré conserve à minima ses avantages individuels et son contrat lors du transfert. Une négociation collective doit être engagée pour permettre aux salariés de retrouver collectivement leurs avantages.

Demain : le nouvel article ouvre la porte au licenciement, même si les garanties liées au transfert collectif ne sont pas annulées on comprend que le licenciement sera une option fortement envisagée

Cette disposition est présentée comme facilitant les reprises mais elle est fondamentalement là pour faciliter les restructurations, ventes et achats, déjà très utilisées et déstabilisantes pour les salariés

FICHE 3 LES ACCORDS ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les accords collectifs deviennent précaires, les organisations syndicales sont affaiblies



1. Remise en cause de la hiérarchie des normes

Aucun changement

1.1 Les articles

Aujourd'hui : Ce qu'on appelle le principe de faveur, la hiérarchie des normes permet « d'empiler » la loi, puis à l'accord de branche, et enfin à l'accord d'entreprise. En dehors des dérogations obtenues depuis par loi de 2004, les conventions collectives ne peuvent pas être plus défavorables que la loi et l'accord d'entreprise ou d'établissement moins favorables que l'accord de branche.

Demain. : Toutes les dispositions, absolument toutes : travail effectif, astreintes, durée du travail, heures supplémentaires, aménagement du temps de travail, horaires individualisés, conventions de forfait, travail de nuit, temps partiel, travail intermittent, repos quotidien, jours fériés, congés payés congés spéciaux, renvoient au champ de la négociation collective avec la même formule : « *par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord ou convention de branche* ».

l'article 54 des 61 principes du rapport Badinter: Une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise régit la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application. L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui. ».

1.2 Ce qu'il faut comprendre

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 et la loi de 2004 permettant aux accords d'entreprise de déroger à la convention collective si c'est prévu dans la convention collective mais le principe de faveur prévaut tout de même encore sur de nombreux sujets. **Cette norme permet de négocier toujours de nouveaux acquis et non des régressions, la loi fixant pour tous le socle minimum; et la convention jouant le même rôle vis-à-vis de l'accord d'entreprise ou d'établissement.**

Demain La hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, 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. L'emploi systématique, général, indépendant des dispositions définit en fait le nouveau périmètre de la négociation collective qui est l'entreprise, ce n'est plus la branche professionnelle ou alors par « défaut ». **La négociation s'ouvrira pour négocier des régressions**

2. Le référendum autorisé si accord non signé par 30% des OS

Aucun changement

2.1 Les articles

Aujourd'hui : Art. L2232-12 du code du travail « La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail ».

Demain : Art. L2232-12 du code du travail

- i) « le pourcentage 30 % est remplacé par le pourcentage 50 %
- ii) Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une **consultation des salariés** visant à valider l'accord. Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée.

La consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral. Si un accord l'a prévu ou que l'employeur le souhaite, elle peut être organisée par voie électronique. Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail. »

Nouvel art. L. 2232-12 du code du travail « L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. » .

2.2 Ce qu'il faut comprendre

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.

Les règles de validations ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seules organisations représentatives. Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour une durée limitée - cinq ans - et devront être renégociés à l'issue de cette période.

Commentaire Des référendums en entreprise, c'est l'affaiblissement des OS et de la négation de leur rôle dans la négociation. Les accords à durée déterminée seront généralisés et pourront s'imposer au salarié. Ces 2 éléments introduisent une précarité des droits et une insécurité permanente

3. La négociation de groupe pour contourner la négociation d'entreprise de branche et d'établissement

Aucun changement

3.1 Les articles

Aujourd'hui : Art 2232-33 « La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise »

Art. L. 2232-34 : « La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article »

Demain Art. L. 2232-33. – « *L'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues par la présente section. »*

Art. L. 2232-34. « *La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;*

3.2 Ce qu'il faut comprendre

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. Ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise.

Demain 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. • 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.

4. La révision des accords est facilitée et le maintien des droits des salariés limités

Aucun changement

4.1 Les articles

Aujourd'hui : Art. L. 2222-4 du code du travail « *La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée. Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans. »*

Demain : *La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » (Nouvel article L. 222-4 du code du travail).*

4.2 Ce qu'il faut comprendre

Aujourd'hui : la plupart des accords sont à durée indéterminée et continuent à être valides à l'expiration

Demain : l'accord sera par défaut à durée déterminée et cessera de produire ses effets à expiration.

Commentaire : Le droit commun en France, est -c'est d'ailleurs le cas pour l'écrasante majorité des conventions et accords, -*la convention ou accords à durée indéterminée*, c'est aussi d'ailleurs ce pourquoi on trouve la formule qu' « *arrivant à expiration et sauf dispositions contraires, l'accord à durée déterminée continue à produire ses effets* », comme s'il était à durée indéterminé, principe qui date de la première loi sur les conventions collectives du 4 mars 1919.

Est modifié afin de normaliser, le processus de révision des accords. Non seulement ils doivent être à durée déterminée mais ils doivent être également révisables et que cette révision soit juridiquement sécurisé. C'est le sens de la modification importante de l'article L. 2261-7 du code du travail.

FICHE 4 UBERISATION

Uberisation de la société et attaque sur la médecine du travail



1. Les travailleurs des plateformes numériques (Uber) sont sortis du champ du salariat

Aucun changement

Aujourd'hui Un auto-entrepreneur ou travailleur indépendant peut être requalifié comme salarié dès lors que le lien de subordination avec le donneur d'ordre est établi, que l'on peut 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.

Demain Le travailleur ne pourra plus demander à être requalifié comme salarié dès lors

1. qu'il exerce une activité immatriculée au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux, à un registre des entreprises de transport ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ;
2. définit librement ses horaires, ainsi que la durée et sa charge de travail ;
3. n'a pas de lien d'exclusivité entre la plateforme et le travailleur.

- 2 Création d'une nouvelle notion, la « responsabilité sociale » de la plate-forme

Aucun changement

Aujourd'hui Les travailleurs indépendants, qui pour certains sont des salariés déguisés, ne bénéficient que d'une retraite et une sécurité sociale à minima (le RSI), et paient seulement 22 % de cotisation. Ils n'ont aucune couverture accident du travail, pas de protection en cas de baisse d'activité (chômage), pas

d'accès à la formation professionnelle. Ils n'ont aucun droit (pas de limitation de temps de travail, de protection en cas de fin de contrat).

Demain 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. 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 » et de constituer un syndicat ; • les litiges relèvent du tribunal de commerce.

4. Le rôle de la médecine du travail remis en cause

Aucun changement

Aujourd'hui : Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Demain : Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres personnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 4622-8 qu'il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin visé à l'article L. 4623-1 et l'infirmier.(...)

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis d'aptitude ou d'inaptitude, les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. (...)

En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail en application des articles L.4624-2 à L.4624-4, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert près de la cour d'appel. Il en informe l'autre partie. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail.

Les litiges relatifs à cet avis relèvent de la compétence, en premier ressort, du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. (Art L. 4624-7 du code du travail) :

Commentaire : Désormais le recours ne s'exercera plus auprès de l'inspecteur du travail qui statuait dans le délai de deux mois, et qui de surcroît avait un accès au poste de travail, de même que le médecin inspecteur du travail, désormais le recours s'exercera devant les prud'hommes et avec la décision d'un médecin expert qui par définition n'aura ni accès au poste de travail, ni connaissance du poste de travail.

5. Contrat de travail dérogatoire.

Aucun changement

Aujourd'hui l'article L. 6325-1 permet de conclure ce type de contrat dérogatoire pour que le salarié acquière une qualification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention collective ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Demain : A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation défini à l'article L. 6325-1 du code du travail, peut être conclu par les demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 précité, les compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur sans que ces dernières correspondent aux qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du même code.

Commentaire : En clair on pourra conclure un contrat dérogatoire, avec un financement public, sans qu'il ne prépare à aucune qualification.

FICHE 5 LES 61 PRINCIPES DE BADINTER CACHENT D'AUTRES ATTAQUES

Les 61 principes pourrait ne pas être retenus

Le contrat de travail et le statut des salariés remis en cause, la délégation unique confortée



1. Un pas de plus vers la délégation unique

Dans l'article 47 , les instances ne sont plus différenciées

2. Le salarié ne bénéficie plus de protection dans son travail, contre partie du lien de subordination

Dans l'article 1 Le bon fonctionnement de l'entreprise » se substitue à la « nature de la tâche à accomplir » des 61 principes ne protégeant plus le salarié

Commentaire : les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise à l'appréciation du seul employeur priment sur les libertés et droits fondamentaux du salarié, les obligations du salarié ne sont plus relatives à la tâche qui lui est confiée mais peuvent être conséquences de « l'intérêt supérieur » du bon fonctionnement de l'entreprise. C'est le droit de l'entreprise qui prend le pas sur les droits des salariés.

3. La période d'essai n'est plus quantifiée

Article 14 : le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable

4. Le contrat de travail n'est plus garanti

Article n° 13 : « *Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas prévus par la loi* ».

Commentaire : Le principe fondamental posé par l'article L. 1242-2 (« *ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir un emploi lié à l'activité permanente* ») a disparu, or c'est sur ce principe que les salariés, les représentants du personnel, les juges prud'homaux, les agents de l'inspection du travail fondent leur action en requalification des contrats précaires en CDI.

6. Il n'y a plus d'obligation de résultat sur la santé

Article 39 : *l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail.*

Il prend des mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

Un simple accord sur la santé au travail suffira à dédouaner les patrons de leurs obligations.

7. Il n'y a plus d'obligation de formation via le plan formation

Article 20 *chacun doit pouvoir accéder à une formation et y recourir tout au long de sa vie.*

C'est la mort du plan formation et une fois de plus c'est mettre le salarié et l'employeur à égalité en responsabilité face à la formation

FICHE 6 Pas de réelles avancées

Le CPA et le droit à la déconnexion à minima



1. Le CPA

Le droit a la formation renforcé et une garantie jeune pour les salariés les moins qualifiés mais le financement n'est pas prévu

Aujourd'hui : Existence d'un Compte Personnel de Formation (CPF) et d'un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPP).

Demain : Fusion dans un « Compte Personnel d'Activité (CPA) du CPF et du CPPP. (« Il s'agit d'une première étape, cette réforme étant appelée à se poursuivre sur plusieurs années ») **En matière de formation, le nouveau projet prévoit également de relever le plafond du compte personnel de formation (CPF) de 150 à 400 heures pour les salariés sans diplôme, ce qui leur permettra "d'accéder à un niveau supplémentaire de qualification tous les 10 ans", selon Manuel Valls. En revanche, pas d'intégration du compte épargne temps à ce CPA, comme le réclamaient les syndicats.**

Rien sur le financement, il faut savoir qu'en l'absence de financement le DIF (ancêtre du CPF) n'a jamais pu être transféré

Après demain : Ont vocation selon le rapport gouvernementale à être intégré au CPA outre le CPF (formation), le CPPP (pénibilité), le CIF (congé formation), la VAE mais aussi les droits rechargeables à l'assurance chômage, le tout converti en points et au-delà le CET (compte épargne temps), les droits à l'épargne salariale, les indemnités de rupture du contrat de travail, les congés payés, voire jusqu'à « *certaines droits sociaux plutôt contributifs en lien avec l'activité (retraite, accidents du travail, indemnités journalières maladie, chômage, protection sociale complémentaire)* mais aussi « *des droits sociaux qui ne sont plus fondés sur le statut professionnel et sont soit universels (prestations ne nature de l'assurance maladie) soit soumis à de conditions de ressources (aides au logement, aides à la garde d'enfants, minima sociaux)* » (p. 75 du rapport gouvernemental).

Les dernières annonces de Valls "Nous devons créer un droit universel à la **garantie jeunes**". "Je souhaite que ce dispositif soit généralisé en 2017. De la même manière que nous créons, avec le CPA, un droit personnel et universel,

nous devons créer un droit universel à la garantie jeunes", a-t-il dit. Destiné aux jeunes qui n'ont ni emploi ni formation, le dispositif expérimental de la garantie jeunes offre, pour une durée d'un an, un accompagnement renforcé, des périodes en entreprise et une allocation mensuelle de 450 euros.

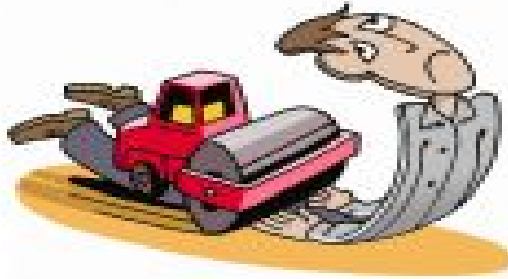
2. Le droit à la déconnexion

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 juillet 2017.

FICHE 7 Une attaque contre l'emploi

Aucun bénéfice pour l'emploi bien au contraire



C'est un message fort envoyé aux entreprises et aux salariés, après les lois macron et Rebsamen et celle issue de l'Ani 2013

Pour les entreprises

- ***Vous pouvez organiser le déficit dans vos entreprises Françaises pour licencier à grande échelle***
- ***Vous pouvez licencier un salarié sur délit de « sale gueule »***

Pour les salariés

C'est la précarité, votre emploi peut être perdu à tout moment au bon vouloir de votre employeur.

Qui peut croire que ces droits perdus par les salariés et cette liberté totale de se débarrasser des salariés vont conduire à créer des emplois ? C'est l'effet inverse qui sera obtenu.

Cette facilité de licencier sans contrainte est un message fort aux entreprises pour détruire de l'emploi et un message aux salariés pour ne pas investir dans leur emploi et leurs compétences. Ces deux messages combinés à l'augmentation du temps de travail vont conduire à des destructions massives d'emploi et à une perte du potentiel des salariés.