

Loi travail : argumentation pour son abrogation

La loi travail a été promulguée le 9 août. Nous revenons à travers ce dossier central sur le fond de celle-ci avec un panorama de l'ensemble des dispositions adoptées. Certaines sont largement connues. D'autres, plus techniques, constituent aussi des attaques sur les droits.



Le 4 août, le Conseil constitutionnel a rendu un avis sur des points soulevés par les parlementaires dans leur saisine. Il a déclaré inconstitutionnelle l'indemnité prévue pour compenser l'hébergement des syndicats par les collectivités locales, quand on les oblige à déménager. Il a aussi limité l'application des droits nouveaux à la représentation des salarié-es des entreprises franchisées.

Au-delà, il a supprimé trois dispositions, censurées sur la forme, dont la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salarié-es de provisionner des sommes, déductibles fiscalement, correspondant aux indemnités susceptibles d'être dues pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Le Conseil constitutionnel a laissé la porte ouverte aux « questions prioritaires de constitutionnalité ». Ce dispositif permet, à l'occasion d'une instance, de soulever l'inconstitutionnalité de dispositions législatives. En cas de réponse positive du Conseil constitutionnel, celles-ci, bien que déjà votées, peuvent être abrogées. Une telle démarche, pour être utile, devrait être portée de façon conjointe par les organisations syndicales, et s'articuler avec la suite de la mobilisation. D'autres recours sont aussi possibles devant l'Organisation internationale du travail (OIT) ou d'autres instances internationales ou européennes.

Certaines mesures sont applicables dès la promulgation de la loi. D'autres se voient différées, en particulier : le licenciement économique en décembre 2016 ; les accords majoritaires sur le temps de travail, le droit à la déconnexion en janvier 2017 ; les accords sur tous les thèmes en septembre 2019.

1 Code du travail

D'ici à deux ans, une commission réécrira le Code du travail.

Neutralité : Une disposition a été introduite qui peut permettre de limiter la manifestation des convictions des salarié-es. Dans le règlement intérieur, elle restreindrait le droit à l'expression. Si ce principe participe des atteintes à la visibilité des pratiques religieuses liées à l'Islam dans un climat où le racisme se renforce, il peut aussi toucher l'ensemble des opinions personnelles exprimées par les salariés (philosophiques, politiques, syndicales...).

2 Sur le temps de travail

Le temps de travail constitue un élément central de la loi. L'entière partie 3 du Code du travail est gouvernée par de nouvelles règles qui remplacent la hiérarchie des normes.

La loi définit les règles (minimales) d'ordre public, le champ et l'étendue de la négociation collective en matière de durée du travail (ce qui est négociable et à quel niveau), et les règles supplétives s'il n'existe pas d'accord. De nombreux points particuliers vont nécessiter notre vigilance : astreintes, forfaits jours, modulation...

La loi

Les 35 heures demeurent la référence légale mais l'aménagement dérogatoire est devenu la règle. La loi peut être supplantée par des « petites lois » au niveau des entreprises, ou d'une branche, en matière de durée du travail. À terme, les entreprises peuvent avoir des organisations du travail « à la carte » : rémunération des heures supplémentaires, durée maximale de la journée, dérogation à la durée du repos quotidien, durée des pauses, frères chômés, astreinte, travail intermittent... **Période de travail de nuit dans les zones touristiques internationales** : elle dure 7 heures et comprend les heures comprises entre 0 et 7h. **Les congés annuels** peuvent être pris dès l'ouverture des droits. **Congés exceptionnels** : passage de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant, de 1 à 2 jours pour les parents, beaux-parents, frère et sœur. **Le congé maternité** sera accompagné d'une interdiction de licenciement allongé de 4 à 10 semaines lors du retour de la mère.

La branche

L'accord de branche devient le niveau « par défaut », qui ne peut exister que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Or, le rapport de force est moins difficile à construire au niveau de la branche. En outre, la durée du travail dans les entreprises de la même branche pourra être organisée de manière tellement différente qu'il sera difficile de connaître ses droits. **Un accord** pourra moduler le temps de travail sur 3 ans. **Forfaits jours** : l'accord est nécessaire, au niveau de l'entreprise ou de la branche. Les nouvelles dispositions fixent des points obligatoires contenus dans les accords : le contrôle et la sécurisation pour les employeurs du droit à la déconnexion, le suivi et l'évaluation de la charge de travail.

L'entreprise

Il sera possible d'organiser la modulation sur 12 semaines avec une moyenne de 46 heures au lieu de 44 aujourd'hui. **La majoration des heures supplémentaires** pourra être de 10%. **Possibilité d'inscrire le temps d'habillement-déshabillage** dans le temps de travail effectif par contrat ou accord. **L'accord pourra décider de la**

mise en place d'horaires à temps partiel, du nombre d'heures complémentaires (jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle) ou la répartition de la durée du travail dans la journée. **La décision unilatérale de l'employeur : La modulation peut se faire de façon unilatérale de l'employeur** sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Autres dispositions

Il y aura des contreparties en temps de repos pour le temps de trajet des travailleur-euses handicapé-es, et différentes mesures sont prises favorables à la prise en compte du handicap. **Travail dominical** : la liste des dimanches du maire peut être modifiée en cours d'année.

3 La négociation collective et les IRP

Après la réforme Rebsamen, de nouvelles dispositions sur la négociation collective et la place des syndicats dans l'entreprise s'imposent. Nous avons défendu tout au long de ce conflit une protection basée sur le principe de faveur afin qu'un patron s'achetant les positions de syndicats compréhensifs ou « pressionnés » ne puisse pas imposer des dispositions moins favorables que le cadre commun aux salarié-es de son entreprise. **Les accords seront publics** mais éventuellement « anonymisés ».

Les accords de branches après la loi El Khomri

Les branches seront restructurées de 700 à 200 dans deux ans. **Elles seront en charge de négocier** des minima s'imposant aux accords d'entreprise sur les sujets suivants : salaires, classifications, complémentaires santé, fonds de la formation professionnelle, pénibilité et égalité professionnelle (ces deux thèmes s'ajoutant aujourd'hui). **Le Code du travail intègre des éléments sur l'appréciation de la représentativité** dans les groupes et pour les accords inter-entreprises. Il modifie les règles lors des fusions ou scissions d'entreprises (accords de substitution ou accords d'adaptation). **Les accords de méthode**, qui pourront prévoir un cadre commun de modalités et de périodicité ou de suivi des négociations et accords, sont encouragés. **Pour les entreprises de moins de 50 salarié-es**, les accords pourront prévoir différentes dispositions laissées au choix de l'employeur qui prendra la décision unilatéralement en informant les délégué-es du personnel.

Les accords au niveau de l'entreprise après la loi El Khomri

La possibilité de conclure des accords de « préservation ou développement de l'emploi » : dénoncés dans les mobilisations du printemps, ces accords majoritaires s'imposent au contrat de travail. Ils pourront en allongeant la durée du travail réduire de fait la rémunération du-de la salarié-e ou remettre en cause les primes. La personne qui refusera sera licenciée pour cause réelle et sérieuse sans mesure de reclassement et sans entrer dans le cadre d'un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi). Elle se verra proposer un parcours d'accompagnement assuré par Pôle emploi. **Référendum d'entreprise** : les accords devront être majoritaires, s'ils ne le sont pas, les syndicats représentant 30% des votes (pour les syndicats représentatifs), pourront organiser (avec le patron !) un référendum. **Dans les entreprises sans syndicat**, l'employeur pourra négocier tout accord avec un-e salarié-e mandaté-e. **La durée des accords est de 5 ans** et cesse de produire ses effets à cette échéance, sauf stipulation contraire. **Lors de la dénonciation d'un accord**, la notion de « maintien des avantages acquis » ne concerne plus que la rémunération. **Les accords signés par des élu-es CE ou DP** sont transmis à la commission paritaire de la branche pour information.

Le droit syndical et les IRP

Il y a augmentation de 20% des heures de délégation des délégué-es syndicaux. **Le CHSCT est compétent pour contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail** pour l'accès des personnes handicapées. L'employeur se voit renforcé dans ses moyens de contestation du coût des expertises. **Des dispositions permettent de renforcer la dématérialisation des réunions** et des informations, d'établir par accord l'ordre et les délais de consultation des instances, de généraliser à toutes les attributions des CE le délai d'un an pour que les entreprises se conforment à leurs obligations. **Les CE peuvent financer la formation des DP et DS sur le budget de fonctionnement**. Concernant les ASC en cas d'établissements multiples, il sera possible de répartir la contribution en fonction de la masse salariale ou des effectifs. **Des formations communes des représentant-es des salarié-es et des employeurs peuvent être organisées**. Le droit du travail et en particulier celui de la négociation collective est vu comme une simple technique faisant fi d'intérêts opposés. **Une**

représentation est rendue possible pour les salarié-es des réseaux de franchise si le réseau compte plus de 300 salarié-es et que les contrats de franchises contiennent des clauses sur l'organisation du travail.

4 Licenciements

Autre sujet central, la facilitation des licenciements avec le leitmotiv de la compétitivité (les promesses de créations d'emplois ne sont pourtant pas suivies d'effets).

Les critères permettant le licenciement économique seront différents selon la taille des entreprises. Ils s'apprécieront en fonction de « baisses significatives des commandes ou du chiffre d'affaires », de dégradation de trésorerie ou autre en comparaison avec la période qui précède (de 3 mois à 1 an selon la taille des entreprises). Le périmètre d'appréciation pour ces difficultés restera fixé par la jurisprudence qui prendra en compte le niveau international. **Le licenciement économique est redéfini** en intégrant la cessation d'activité et la réorganisation d'entreprise. **Pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es**, en cas de transfert d'entreprise dans un PSE, il n'y aura plus d'opposition à ce que le cédant procède à des licenciements. La règle de transfert de tous les contrats est ainsi supprimée.

5 Les contrats ou situations spécifiques

Transferts du contrat de travail en cas de cession de marché : la poursuite des contrats de travail lors de transferts ne permettra pas aux ancien-nes salarié-es de conserver les avantages de rémunérations obtenus précédemment. **Le portage salarial** est validé. **Le travail saisonnier sera mieux encadré** dans les branches et le travail intermittent en CDI sera possible en expérimentation. **Pour les travailleur-euses détaché-es**, les contrôles sur les employeurs, donneurs d'ordre sont renforcés (obligation de déclaration et accidents du travail), en particulier pour le secteur du bâtiment. **Les salarié-es saisonnier-es avec une ancienneté de 3 mois** ne doivent pas subir de perte de salaire lors d'un jour férié chômé.

6 Les jeunes

Renforcement de l'apprentissage avec, en particulier, 10 000 apprenti-es dans la Fonction publique d'État (déjà en cours). Le dispositif ne prévoit aucune reconnaissance d'ancienneté et n'ouvre aucun droit pour l'accès à la fonction

publique après l'apprentissage. **La garantie jeune est généralisée pour les jeunes sans emploi** et donnera droit à une allocation modulable et à un suivi personnalisé par une mission locale. Nos camarades de la formation professionnelle et de Pôle emploi et de Solidaires Eudiant-e-s ont émis des doutes importants sur le dispositif. La question des choix d'orientation pour ces jeunes reste entière. **Une aide aux moins de 28 ans**, diplômé-es sans emploi sera accordée pendant 4 mois sous condition de ressources.

7 Sur le compte personnel d'activité

Ce que le gouvernement a présenté comme une avancée majeure va être mis en place à partir de janvier 2017 pour toutes les personnes à l'entrée de la vie professionnelle jusqu'au décès. Seront inclus : le compte personnel formation, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen. Hormis l'extension pour des formations à l'étranger, et l'abandon pour les jeunes sortis sans qualification, la possibilité d'améliorer l'acquisition d'heures pour les salarié-es à temps partiel, il y a peu de changement. C'est le cas aussi sur la pénibilité pour laquelle, on se souvient des réticences patronales. Enfin, l'engagement citoyen est vu dans un sens restreint. Pour les fonctionnaires, une ordonnance est prévue à l'automne.

8 Médecine du travail

La visite à l'embauche est supprimée, ainsi que la visite biennale (remplacée par une visite d'information et de prévention) sauf pour les métiers à risques particuliers. **L'incapacité est déclarée** après une seule visite si le médecin du travail constate l'impossibilité d'aménagement, transformation ou adaptation du poste de travail et que l'état du-de la salarié-e justifie un changement de poste. Les DP doivent être sollicités pour ce qui concerne le reclassement suite à accident ou maladie d'origine non professionnelle. Le licenciement pour incapacité est facilité si le médecin du travail considère qu'il y a obstacle à tout reclassement.

9 Agissements sexistes

La prévention des agissements sexistes fait l'objet d'actions de prévention. Elle doit être inscrite au règlement intérieur et intégrée aux missions du CHSCT (étendu à la Fonction publique). Par contre, il n'existe toujours aucune sanction pénale ou administrative.