

Projet de loi El Khomri

Des salariés flexibles et insécurisés

Tel un rouleau compresseur, le Gouvernement continue son action de destruction des droits des salariés avec la méthode utilisée sans relâche depuis 4 ans : après la loi de sécurisation de l'emploi, la loi Macron, la loi Rebsamen, il s'agit à nouveau de modifier les textes en prétendant améliorer les droits des salariés, mais en les réduisant en réalité. Seules les entreprises sont sécurisées, au prétexte de relancer l'emploi, sans aucune démonstration de l'efficacité de ces mesures depuis 4 ans.

SMIC, CDI, 35 heures

Trois «fondamentaux» sont inscrits dans le texte: «un salaire minimum est fixé par la loi»; «le contrat de travail est à durée indéterminée»; «la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine» et «toute heure accomplie au-delà (...) est une heure supplémentaire» qui ouvre droit à une compensation. Pour autant, dans le cadre de la loi, «la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun».

Le temps de travail passé à la moulINETTE

- Si la durée légale reste les 35 heures, la durée maximale du temps de travail passe à 46 heures par semaine, contre 44 heures auparavant, pendant 16 semaines consécutives, et non plus 12 semaines consécutives. En cas de «circonstances exceptionnelles», cette durée peut même aller jusqu'à 60 heures, dans la limite de 12 heures par jour. Le texte permet, toujours par simple accord d'entreprise, de passer d'un temps de travail annuel (1 607 h) à un temps de travail défini sur 3 ans, ce qui limitera d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires, dont le taux, qui ne pourra être inférieur à + 10 %, sera fixé par un accord avec les syndicats de l'entreprise, et non plus avec ceux de la branche.
- Visiblement, le régime de forfaits jours, régime dérogatoire aux 35 heures qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an et non d'heures hebdomadaires, - dispositif unique en Europe qui concerne déjà 50% des cadres et les conduit à travailler 235 jours par an, c'est-à-dire 14 jours de plus que la conversion des 35 heures en jours de travail - ne suffisait plus au patronat et au gouvernement. Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 salariés et que votre employeur veut vous faire passer au forfait jour, il n'aura plus besoin de négocier avec les syndicats, mais seulement avec vous. Les 11 heures de repos consécutifs obligatoires pourront être fractionnés, au mépris des normes européennes et du droit à la déconnexion, dont la mise en place est reportée au 1^{er} juillet 2017.
- Si vous êtes d'astreinte, autrement dit prêt à tout moment à partir travailler, mais que votre entreprise

n'a finalement pas fait appel à vos services pendant cette période, désormais, ce temps sera considéré comme du repos. Autrement dit, il ne sera pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale de travail.

- Si «des raisons objectives le justifient», les apprentis de moins de 18 ans pourront désormais travailler jusqu'à 10 heures par jour, au lieu de huit, dans la limite de 40 heures par semaine, contre 35 heures avant. L'employeur n'aura plus besoin de demander l'autorisation de l'Inspection du travail et du médecin du travail, il n'aura qu'à les avertir.

Baisse des salaires contre création d'emplois

Il y a déjà les accords dits de «maintien de l'emploi». Ce dispositif permet aux entreprises en difficulté d'adapter le temps de travail et la rémunération des salariés, à la hausse ou à la baisse, en contrepartie du maintien des emplois pendant deux ans. Demain, place aux accords «en vue de la préservation ou du développement de l'emploi». L'article 12 du projet de loi El Khomri donne le feu vert aux fameux accords dit de compétitivité «offensifs» réclamés de-puis plusieurs années par le

Medef. Selon le texte, qu'il s'agisse de préserver l'emploi en cas de difficulté économique ou de développer de l'emploi pour partir à la conquête de nouveaux marchés, l'entreprise pourra décider de moduler le temps de travail et les salaires de ses employés. La durée pendant laquelle les termes de leurs contrats de travail seront mis entre parenthèses pourra aller jusqu'à cinq ans. Quant aux

salariés qui refuseront ces efforts, ils seront licenciés pour «cause réelle et sérieuse». Et non plus pour licenciement dit économique, avec tous les «avantages» qui vont avec.

Des référendums pour valider les accords

Après le blocage par des syndicats de l'accord sur le travail du dimanche à la FNAC, qui est resté en travers de la gorge du gouvernement, la ministre du Travail avait annoncé qu'elle inscrirait dans sa loi le recours au référendum, jusque-là consultatif, pour rendre majoritaire des accords d'entreprise. Aujourd'hui, il faut que le texte soit approuvé par des syndicats qui représentent au mois 30 % des suffrages exprimés lors des dernières



élections professionnelles. Le projet de loi prévoit que la barre soit portée à 50 % des suffrages exprimés «*en faveur d'organisations représentatives*». Dans le même temps, le droit d'opposition, qui avait permis à des syndicats majoritaires de bloquer l'accord à la Fnac, disparaît. Si un accord n'atteint pas la nouvelle barre des 50 %, un référendum a lieu. Et si plus d'un salarié sur deux dit oui, l'accord est alors validé.

Le licenciement

- La réforme précise et élargit les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent pratiquer le licenciement économique. Elles pourront donc recourir à de tels licenciements si des «*mutations technologiques*» le nécessitent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, mais aussi en cas de «*réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise*». Le projet de loi définit désormais ce qu'est une difficulté économique, soit «*une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés*». Combien de trimestres consécutifs de baisse devront être enregistrés ? Ce sera aux syndicats de le définir, dans chaque branche. A défaut d'accord, le quota de quatre trimestres consécutifs s'appliquera. Autres grosses nouveautés : si la filiale française d'un groupe est en difficulté, il pourra licencier en France même si ses filiales à l'étranger sont florissantes. «*De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activité au sein du territoire national, ne se compenseront plus*», notent *Les Echos*.
- L'intérêt de contester son licenciement sera, dans bien des cas, privé d'intérêt : le projet de loi réintroduisant la barémisation des indemnités en cas de condamnation pour licenciement abusif. Censuré de la loi Macron par le Conseil constitutionnel au motif d'inégalité entre petites et grandes entreprises, le projet de loi El Khomri harmonise le barème par le bas, quelle que soit la taille de l'entreprise. Le

plafonnement des indemnités supra légales prononcées en cas de litiges prud'homaux devient obligatoire. En clair, le juge, qui auparavant était libre de fixer les montants selon le préjudice subi, sera obligé de l'appliquer à la lettre. Le barème est le suivant : trois mois de salaire si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans ; six mois si l'ancienneté est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans ; neuf mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans ; douze mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans ; quinze mois de salaire pour au moins vingt ans d'ancienneté. Le plancher devient le plafond ! Néanmoins en cas de «*harcèlement moral*», «*licenciement discriminatoire*» ou d'«*atteinte à la dignité*», le juge gardera toute latitude pour décider du montant des indemnités.

CHSCT

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi modifie les instances représentatives du personnel (IRP). Elle prévoit la possibilité de regrouper ces instances dans certains cas, rationalise l'obligation de consultation et d'information du comité d'entreprise et les négociations obligatoires d'entreprise, accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés. A travers les nouvelles règles proposées concernant les expertises, la mise du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sous tutelle du comité d'entreprise est encore renforcée.

Nouvelles technologies et Uberisation

La nouvelle priorité du Gouvernement est la promotion des plateformes de type Uber. Le projet ratifie l'ordonnance n° 2015-380 du 02 avril 2015 relative au portage salarial (contrat commercial qui peut être accompagné d'un contrat de travail). En lieu et place de l'amélioration des droits des travailleurs, le Gouvernement leur interdit presque toute possibilité de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

Le Gouvernement tente le coup double en déformant la notion de flexi-sécurité : flexibiliser le travail et sécuriser les employeurs... Sans simplifier le Code du travail ni sécuriser les salariés ! En guise de sécurisation, les salariés se trouvent confrontés à la précarisation de leur emploi et de leurs conditions de travail, à la complexité des règles appliquées et un socle commun du droit du travail qui se délite.

Si la proposition de loi qui devait être présentée au conseil des ministres le 09 mars est repoussée de 15 jours, c'est en premier lieu pour briser l'unité syndicale qui se constitue contre ce projet, même si certains sont pour son retrait pur et simple, d'autres pour son amendement. Le but est de faire jouer à la CFDT le rôle qu'elle mène depuis longtemps, accompagner les gouvernements quels qu'ils soient, et faire sortir celle-ci de la contestation... Le second étant, face à une nouvelle forme de contestation, surtout chez les jeunes, par les réseaux sociaux, d'éviter un nouveau CPE...

Il est encore temps de faire capoter ce projet...



Organisation Communiste Libertaire

Retrouvez l'OCL Reims tous les lundis de 19 h à 20 h dans l'émission L'Egrégoire sur Radio Primitive, 92,4 MHz ; sur le blog du Chat noir : <http://lechatnoir51.fr> ; sur le site : <http://ocliliberaire.lautre.net>
OCL c/o Egrégoire, BP 81213, 51058 Reims cedex