# Décryptage : les détails de la loi travail XXL et des ordonnances (mise à jour 30/06)

ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-tout-savoir-sur-la-loi-travail-xxl-et-les-ordonnances

Le gouvernement a enfin rendu public son projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances. Alors que la ministre du travail et le premier ministre avaient démenti les documents publiés par *Le Parisien, Libération* et *Le Monde*, le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances confirme l'essentiel des documents précédents.

Le gouvernement fait le choix de donner le moins d'indications possible dans le projet de loi d'habilitation sur ce qu'il veut entreprendre, de façon à garder les mains libres pendant l'été. Il est cependant obligé de lister les sujets qu'il entend réformer et d'indiquer ses orientations. Libération a publié les documents de travail du Ministère donnant, pour chaque sujet, le contenu des ordonnances que le gouvernement voulait construire. Grace au projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances et aux documents publiés par Libération, nous avons donc maintenant une idée assez précise de ce que le gouvernement veut faire.

Pour permettre à tous et toutes de se faire sa propre idée sur ce que le pouvoir veut nous cacher, l'UGICT-CGT décrypte les documents publiés et la façon dont les concertations vont se dérouler.

## Sommaire :

**1/ L'inversion de la hiérarchie des normes… partout [voir ↓]**
**2/ Plein pouvoirs à l'employeur dans le dialogue social d'entreprise [voir ↓]**

**3/ La fin des protections contre le licenciement et la précarité… : le CDI, c'est fini ! [voir ↓]**

## Un calendrier très serré

Les concertations sont découpées en 3 thèmes

- **Du 9 au 23 juin** : « L'articulation des niveaux de négociation et les possibilités d'intervention de la négociation collective pour donner de la capacité d'initiative aux salariés ». Ce thème correspond à la 3e partie du document publié par Libération
- **Du 26 juin au 7 juillet** « La simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs ». Ce thème correspond à la 2e partie du document publié par Libération
- **Du 10 au 21 juillet** « La sécurisation des relations de travail », ce thème correspond à la 1ere partie du document publié Libération

Chaque organisation sera reçue 2 fois pour chaque thème, ce qui donne en tout et pour tout 6h de concertation… pour réécrire de la quasi-totalité du code du travail, ça fait court…

**Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance a été présenté au conseil des ministres du 28 juin et sera soumis au vote du parlement entre le 24 et le 28 juillet.**

**Les ordonnances seront publiées avant le 21 septembre. Elles seront ensuite soumises à ratification par le Parlement à l'automne.**

Le conseil d'Etat, dans son avis sur le projet de loi d'ordonnances, relève que le gouvernement a fait le choix du périmètre le plus large et veut réformer de très nombreux sujets, dont certains très complexes, dans un délai très court : « *le projet de loi contient un très grand nombre d'habilitations permettant au Gouvernement de prendre des ordonnances sur des sujets d'une portée et d'une complexité inégales. Il attire l'attention du Gouvernement sur les conséquences d'un tel choix, en termes de hiérarchie des priorités, de calendrier et de temps nécessaire à la préparation de ces différentes réformes* » (source Legifrance)

## L'argumentation politique :
## Les droits des salariés responsables du chômage et de la précarité

La réforme s'inscrit dans la droite ligne de la loi El Khomri et des arguments mille fois entendus mais jamais démontrés qui font de l'excessive protection des salariés en CDI la source du chômage de masse et de la précarité. Aucune étude économique n'ayant jamais fait le lien entre baisse des protections des salariés et création d'emploi, l'exposé des motifs se garde bien de citer le moindre chiffre. La stratégie affichée, pour éviter comme l'année dernière de focaliser le débat sur la réforme du code du travail, est de la présenter en même temps que la réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle, de façon à afficher une sorte de "flexi sécurité" à la française.

Alors que depuis 2013, 4 réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salarié-es, aucune évaluation n'est prévue. Elles devaient pourtant créer de l'emploi, dommage que l'on ne vérifie pas que les résultats sont atteints…Surtout, elles commencent à peine à s'appliquer, et causent sur le terrain une pagaille généralisée. Quand on prétend simplifier, c'est quand même étonnant de multiplier les réformes non ?

C'est ce que relève le conseil d'Etat dans son avis du 22 juin sur le projet de loi d'habilitation[2] qui relève « qu'une succession rapide de jurisprudences, de normes législatives elles-mêmes potentiellement suivies de nouvelles

décisions de justice est un facteur d'inflation législative et d'instabilité du droit du travail » alors que le projet de loi a précisément pour ambition d'y remédier.

## 1er thème de concertation : L'inversion de la hiérarchie des normes…partout (article 1)

Pudiquement intitulé par le gouvernement « l'articulation des niveaux de négociation et les possibilités d'intervention de la négociation collective pour donner de la capacité d'initiative aux salariés », il correspond à la 3e partie du document publié par Libération, et à l'article 1 du projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances.

Le gouvernement a rendu public sa synthèse de cette concertation, tout en précisant que tout pouvait encore bouger... (voir : pièce jointe)

**L'interrogation : quelles sont les dispositions qui resteront d'ordre public ???**

La loi El Khomri a réécrit la partie du code du travail portant sur le temps de travail en supprimant le principe de faveur et la hiérarchie des normes. Les mesures auxquels un accord de branche ou d'entreprise ne peut pas déroger sont dites « d'ordre public ». Sur les autres dispositions, la loi n'est que supplétive, c'est-à-dire qu'elle s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas d'accord. C'est le cas par exemple des heures supplémentaires, qui devaient auparavant être rémunérées partout avec une majoration de 25% puis 50%. Désormais, un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une majoration de 10%, sans qu'un accord au niveau de la branche puisse l'interdire. La règle des 25 et 50% n'est plus que supplétive, c'est à dire qu'elle s'applique seulement quand il n'y a pas d'accord d'entreprise.

Dans ses ordonnances, le gouvernement veut généraliser ce principe à l'ensemble du code du travail.

Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance ne fait mention d'aucune disposition d'ordre public. Si on imagine que le SMIC ou les 35h resteront d'ordre public, l'ensemble des autres sujets, notamment ceux liés à la santé et à la sécurité, pourraient donc être renvoyés à la négociation de branche ou d'entreprise. Ceci pourrait permettre par exemple au Gouvernement de transférer à la négociation d'entreprise des éléments essentiels tels que :

- le droit d'alerte des représentants du personnel et droit de retrait des salarié-es confrontés à un danger grave et imminent (comme les Risques psychosociaux, les risques industriels, les violences sexuelles…). Cette disposition est particulièrement grave pour les ingés, cadres et tech, qui souvent, du fait de leurs responsabilités, sont les premiers informés de ces risques. Ceci fragiliserait considérablement le début de statut pour les lanceurs d'alerte que nous venons d'arracher !
- l'information et la formation des salariés,
- la protection des mineurs de moins de 18 ans,
- les obligations relatives aux équipements de sécurité,
- l'organisation des locaux de travail (fenêtres, vestiaires, …),
- les modalités de prévention contre des risques spécifiques (chimiques, biologiques, sonores, …),
- le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Pour les salarié-es qui encadrent des équipes, la suppression de ces dispositions est particulièrement grave. Aujourd'hui, elles protègent les encadrants vis-à-vis de l'employeur qui est tenu de les respecter. Demain, elles peuvent être renvoyées à leur appréciation personnelle. Alors que la pression hiérarchique pour baisser les coûts au détriment du travail bien fait et de la sécurité est déjà énorme, y résister sans pouvoir s'appuyer sur des normes légales sera beaucoup plus compliqué. Rappelons qu'en cas d'accident, la responsabilité pénale de l'encadrant

peut être invoquée et qu'il peut finir devant les tribunaux !

**Ceci complexifierait considérablement le code du travail et le rendrait illisible pour les salarié-es comme pour les RH. Ceci empêcherait aussi la mobilité, très importante chez les ingés, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ? Enfin, cela tirerait vers le bas les salaires et mettrait fin à la reconnaissance des qualifications.**

## Rôle des branches : un premier recul du gouvernement

Grâce au tollé suscité par la révélation de ses projets de réforme, le gouvernement a reculé sur sa volonté de permettre, par accord d'entreprise, de déroger à l'accord de branche « y compris dans les domaines où l'accord de branche prime » ! Cette disposition prévue dans les documents publiés par Libération et Le Monde a été retirée du projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance définitif. La vigilance s'impose pour qu'elle ne revienne pas par la fenêtre.

## Le gouvernement a précisé les domaines pour lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas déroger aux accords de branche.

Les thèmes existants sont maintenus à l'exception de la pénibilité. Un thème supplémentaire est ajouté, la gestion et la qualité de l'emploi, mais c'est pour mieux déroger à la loi avec des conditions dérogatoires de recours aux temps partiels, au CDD, à l'intérim et aux contrats de chantiers. Les thèmes dans lesquels les entreprises ne pourront pas déroger seront donc les suivants :

- les salaires (minima conventionnels)
- les classifications ;
- la mutualisation des financements paritaires (fonds de financement du paritarisme, fonds de la formation professionnelle, fonds de prévoyance, complémentaire santé et compléments d'indemnité journalière)
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- la gestion et la qualité de l'emploi (durée minimale du temps partiel et compléments d'heures, nouvelle régulation des contrats courts (CDD et CTT), conditions de recours au CDI de chantier

**Les branches pourront interdire les dérogations et instaurer des clauses de verrouillage sur seulement 3 thèmes**

- La prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- Le handicap ;
- Les conditions et les moyens d'exercice d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et les évolutions de carrière

Le problème c'est que sur tous les autres sujets, c'est l'accord d'entreprise qui prévaudra, l'accord de branche ne sert plus à rien !

**Manquent notamment :**

- **Le temps de travail (confirmation de la loi El Khomri)**
- **Les droits familiaux, déterminants pour l'égalité F/H (congés enfants malades, prise en charge supplémentaire du congé maternité, paternité ou parental…)**

**ATTENTION : le gouvernement a indiqué que ces arbitrages étaient provisoires et pouvaient bouger dans un sens ou dans l'autre.**

## Permettre à l'employeur de modifier unilatéralement un accord de branche (article 1-1° b)

Pour les petites entreprises, le gouvernement veut permettre l'adaptation dans l'entreprise de certaines clauses de l'accord de branche. Ceci ne nécessitera pas de négociation avec les syndicats et pourra se faire par décision unilatérale de l'employeur. Bizarre quand on proclame vouloir renforcer la négociation d'entreprise non ? Pire, cette mesure ciblera les salarié-es des PME/TPE, qui ont déjà des salaires et des conditions de travail plus mauvais que ceux des plus grandes, et dégradera encore leur situation. Les femmes sont aussi plus nombreuses à travailler dans des PME/TPE, elles seront donc particulièrement pénalisées par cette disposition

## Permettre aux entreprises de choisir les conventions collectives les moins disantes (article 4-2°)

Le gouvernement introduit ici une mesure très exotique. Il veut permettre aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité de conclure un accord parce que les syndicats s'y opposent d'appliquer un accord signé dans une branche autre que celle à laquelle ils sont rattachés. Cela permettrait par exemple à une entreprise du secteur de la métallurgie qui n'arrive pas à faire signer un accord baissant la rémunération des heures supplémentaires, de choisir d'appliquer les dispositions prévues dans la branche SYNTEC (branche regroupant les conventions collectives des sous-traitants, avec un niveau de droit très faible). Ceci confirme la volonté du gouvernement de supprimer la régulation des branches et de généraliser les logiques de dumping.

## Création d'un droit de veto pour le patronat pour empêcher l'extension des accords de branche (article 4-1)

Les branches ont un rôle de régulation fondamental pour lutter contre le dumping. La France est un des pays européens dans lequel le pourcentage de salarié-es protégé-es par un accord de branche est le plus élevé. Pourquoi ? Grâce à la procédure d'extension, dans laquelle le ministère du travail étend les accords de branche de façon à ce qu'elles aient force de loi et s'appliquent à l'ensemble des salarié-es du secteur, y compris ceux dont les entreprises ne sont pas adhérentes aux branches, soient couverts. Créé grâce à la mobilisation de 1936, la procédure d'extension permet d'utiliser l'accord collectif comme moyen d'uniformiser les conditions sociales de la concurrence et de rendre effectif ce rôle pour la branche.

Le gouvernement veut réformer la procédure d'extension et donner un droit de véto au patronat. (article 4-1° du projet de loi d'ordonnance). Aujourd'hui, patronat et syndicat donnent leur avis et le ministère du travail décide, en fonction du respect par l'accord de branche des dispositions légales. Avec ce droit de veto, le patronat aurait le dernier mot et pourrait, seul, empêcher la généralisation d'un accord de branche. Dans le viseur : les accords de branches sur les salaires, qui ont permis que les salaires continuent à augmenter en France malgré la crise.

Cette disposition qui ne figurait pas dans les projets publiés par Le Monde ou le Parisien est probablement la « contrepartie » au recul du gouvernement qui a supprimé les accords d'entreprise dérogatoire. Donner d'une main pour reprendre de l'autre en somme…

**Et en Allemagne alors ?**

En Allemagne, seuls 49% des salarié-es sont couverts par un accord de branche. Ce pour 2 raisons :

- La procédure d'extension n'existe pas
- Les loi Hartz de 2003/2005 qui ont fait primer les accords d'entreprise sur les accords de branche. Depuis, le taux de couverture des salarié-es par un accord de branche est passé de 60% à 49%,

La conséquence : l'explosion du nombre de travailleurs pauvres et des inégalités Femmes/Hommes. C'est ce qui a forcé les conservateurs, sous la pression des syndicats, à mettre en place un salaire minimum légal en 2015. Alors que les libéraux expliquaient que cette augmentation des salaires conduirait les entreprises à la faillite, le bilan est très positif : le nombre de travailleurs pauvres a baissé et la consommatiopn intérieure est relancée.

A noter : en Allemagne, les salarié-es et leurs syndicats ont beaucoup plus de pouvoir dans les entreprises grâce au système de codétermination, avec des Comités d'Entreprise à partir de 5 salarié-es, et les conseils d'administration composés à 50% de salarié-es. C'est ce qui a permis d'amortir le choc de la crise de 2008 en préférant les mesures de chômage partiel aux licenciements

### Généralisation du travail de nuit (article 3-3°d) :

Aujourd'hui, le travail de nuit est réglementé et limité par la loi aux cas exceptionnels (continuité du service public, obligation de maintien de la production…). Il est associé à des contreparties obligatoires en matière de repos et de rémunération. Le gouvernement veut supprimer cette réglementation et veut notamment:

- Raccourcir les périodes considérées comme du travail de nuit, qui correspondent aujourd'hui au travail effectué entre 21h et 6h du matin
- Supprimer le caractère exceptionnel du travail de nuit en permettant de négocier sur le sujet dans l'entreprise.
- L'impact sur la santé du travail de nuit est pourtant démontré, il augmente par exemple de 30% les risques de cancer du sein pour les femmes

### Dérèglementation du télétravail (article 3-3°a)

Alors que les syndicats viennent de forcer le patronat à signer un document prévoyant une négociation interprofessionnelle encadrant le télétravail, les ordonnances pourraient autoriser les entreprises à définir elles-mêmes l'ensemble des droits des télétravailleurs. Grâce à l'accord signé en 2005 par l'ensemble des syndicats, le télétravail est encadré dans la loi, qui impose par exemple à l'employeur de prendre à sa charge les équipements de travail. Le document issu de la concertation qui vient de s'achever prévoit de renforcer ces protections, par exemple en matière d'accident de travail. C'est une priorité pour l'UGICT-CGT, étant donné que les ingés, cadres et tech sont de plus en plus nombreux à opter pour le télétravail. C'est le résultat de cette laborieuse négociation que mettraient à bas les ordonnances.

Surtout, le gouvernement risque ici de faire rentrer par la fenêtre ce que nous avons sorti par la porte. On se souvient que l'année dernière, le gouvernement voulait autoriser à fractionner les 11h de repos obligatoire, ciblant directement les ingés, cadres et tech, nombreux à être au forfait jour. Cette disposition pourrait être réintroduite dans les ordonnances.

### Point de vigilance : Heures sup : disparition pure et simple des majorations ?

La durée légale du travail n'est rappelée à aucun endroit. L'exposé des motifs du projet de loi d'ordonnance se contente de lister comme dispositions relevant de l'ordre public que le Smic, l'égalité professionnelle et les seuils d'expositions au risques (matières, charges, températures…). Le gouvernement ne prendra toutefois probablement

pas le risque politique de s'attaquer au symbole des 35h. Il peut toutefois amplifier la loi El Khomri et permettre aux entreprises de définir le taux de rémunération et le seuil de déclenchement des heures sup (35h, 39h...), avec la possibilité de descendre en dessous des 10% de majoration...ce qui reviendrait à supprimer dans les faits la durée légale du travail.

### Point de vigilance : La possibilité de réviser l'ensemble des droits à la baisse ?

Suite à la mobilisation, le gouvernement a été obligé l'année dernière de modifier la loi El Khomri. Dans la première version de son projet de loi, les règles supplétives ne correspondaient pas au contenu actuel du droit du travail. Par exemple, ils prévoyaient d'augmenter les durées maximums de travail (notamment pour les apprentis mineurs, le travail de nuit...).

Le projet d'ordonnance révélé par Le Parisien précise dans une discrète note de bas de page, que contrairement à la loi El Khomri, les règles supplétives ne seront pas à droit constant. Le projet de loi définitif ne précise rien sur le sujet…Il faudra donc être très vigilant pour que le gouvernement n'en profite pas pour revoir nos droits à la baisse!

### Pour les ingés, cadres et techs, la CGT propose

- Un statut de l'encadrement renforçant l'actuel statut cadre. Chaque accord de classification préciserait le seuil de ce statut de l'encadrement, sous le contrôle de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres). Ce statut garantirait ensuite une protection sociale complémentaire (retraite, prévoyance…), une reconnaissance de la qualification et des droits pour exercer pleinement sa responsabilité professionnelle
- Le retour de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.
- Le renforcement du rôle des branches et de la procédure d'extension avec l'ajout de thèmes indérogeables (notamment les droits familiaux, la santé, la sécurité et le droit syndical) et la possibilité, sur l'ensemble des sujets, de déterminer des clauses de verrouillage
- La mise en place de critères collectifs de reconnaissance de la pénibilité dans chaque branche, remplaçant les fiches individuelles, et permettant en fonction du nombre de critères de pénibilité de chaque métier (travail de nuit ou en horaires décalés, chaleur, vibrations, produits chimiques…) d'obtenir notamment des départs anticipés à la retraite
- L'encadrement strict des forfaits jours pour garantir un décompte horaire et le respect des temps de repos, conformément à la réglementation européenne (4 condamnations de la France par le Comité Européen des Droits Sociaux)
- L'ouverture d'une négociation nationale sur le télétravail pour mieux protéger les salarié-es

## Pour aller plus loin :

voir les propositions de l'UGICT-CGT sur le statut de l'encadrement

## 2e thème de concertation :
## Plein pouvoirs à l'employeur dans le dialogue social d'entreprise

Pudiquement intitulé par le gouvernement « La simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs », ce thème correspond aux articles 1-2 et  2 du projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance et à la 2e partie du document publié par Libération.

Alors que l'objectif affiché des ordonnances est de renforcer le « dialogue social d'entreprise », les dispositions envisagées par le gouvernement dans le 2e thème de concertation accroissent considérablement le pouvoir de l'employeur. Non seulement la définition de la quasi-totalité de nos droits est renvoyée à la négociation d'entreprise, mais cette négociation est réorganisée au bénéfice exclusif de l'employeur.

### Permettre de signer des accords dérogatoires sans les syndicats (article 1-2°a)

Pour garantir la loyauté de la négociation, seuls les syndicats peuvent négocier et signer des accords. En effet, les syndicats possèdent des droits collectifs d'expression et d'action qui les protègent des pressions de l'employeur. Cette disposition a été considérablement fragilisée par la loi travail qui permet à des élus sans étiquette de négocier sous certaines conditions :

- Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es
- Ils doivent être élu-es et mandaté-es par une organisation syndicale représentative dans la branche
- S'ils ne sont pas mandaté-es, ils ne peuvent négocier que sur une liste limitative de sujets.

Le gouvernement prévoit de revoir ses dispositions pour supprimer ces quelques garde fous et généraliser la négociation avec les élu-es sans étiquette. Permettre de négocier des accords dérogatoires à la loi en contournant les syndicats, c'est retirer les possibilités d'organisation collective des salarié-es et généraliser le chantage à l'emploi. Alors que les syndicats constituent un rempart très fort à l'installation du Front National ou du communautarisme dans l'entreprise, permettre à des élu-es sans étiquette de négocier c'est prendre le risque de leur permettre de s'y installer.

### Les referendums pour faciliter l'adoption d'accords d'entreprise (article 1-2 b)

Pour généraliser les accords dérogatoires d'entreprise, il faut faciliter leur adoption. Pour cela, la loi El Khomri a inventé le référendum, permettant, quand un accord est refusé par les syndicats majoritaires, de le faire adopter par référendum auprès des salariés. Le 1er référendum organisé a confirmé les craintes de la Cgt. Initié à RTE, le référendum visait à faire adopter un recul des droits des agents de maintenance sur leurs astreintes et du travail le soir et le WE...en demandant leur avis à l'ensemble des salarié-es, dont la moitié (et notamment les ingés, cadres et tech) n'était pas concernée. Diviser pour mieux régner...Grâce à la mobilisation de la Cgt et au travail d'infos des cadres et agents de maîtrise que la direction voulait instrumentaliser, le référendum a été un échec. Ceci n'a été possible que grâce à la forte implantation syndicale, ce qui est loin d'être le cas partout...

Le gouvernement veut donc étendre le recours aux référendums. Jusque-là réservé aux syndicats, il pourrait maintenant être lancé à l'initiative et dans les conditions décidées par l'employeur, qui pourra choisir le périmètre qui l'arrange, et faire voter les cadres sur une réforme concernant les ouvrier-es ou vice versa. Il y a fort à parier que les mises en opposition des salarié-es vont être maximum, avec le risque de faire exploser les collectifs de travail

### Reporter l'obligation d'avoir des accords majoritaires (article 1-2 c)

La loi El Khomri a prévu la généralisation de l'accord majoritaire. Pour être valable un accord d'entreprise doit être signé par les syndicats représentants 50% des suffrages exprimés.

- à partir du 1er janvier 2017 aux accords relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés ;
- à partir du 1er septembre 2019 à tous les autres accords collectifs, sauf exception (voir ci-après).

Dans le projet de loi autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnance, le gouvernement se laisse la possibilité de « modifier les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords » ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de l'accord majoritaire ». Non seulement il veut permettre d'y déroger plus facilement avec l'extension du referendum, mais en plus il veut reporter voire supprimer la généralisation de l'« accord majoritaire ».

### La disparition des représentant-es du personnel de proximité (articles 2-1° et 2-2°)

Alors que la réforme de 2015 (loi Rebsamen) commence à peine à s'appliquer, le gouvernement remet le couvert pour réformer les instances de l'entreprise. L'objectif: fusionner le Comité d'Entreprise, le CHSCT et le Délégué du Personnel dans une instance unique. Pourtant, plusieurs possibilités ont été introduites en 2015, et notamment

- pour les entreprises de moins de 300, l'employeur peut mettre en place une délégation unique du personnel regroupant CE et DP
- Dans les entreprises de plus de 300, par accord d'entreprise, l'employeur peut créer une instance unique

Le gouvernement veut aller encore plus loin (sans évaluation des réformes précédentes), ce qui pose plusieurs problèmes :

- La baisse drastique du nombre d'élu-es, et la suppression des instances de proximité, les DP et les CHSCT. En effet, les seuils de déclenchement des instances ne sont pas les mêmes et il y a fort à parier que le gouvernement se cale (au mieux !) sur celui des Comités d'Entreprise, alors que celui des délégués du personnel est beaucoup plus favorable. Avec moins d'élu-es avec des missions élargi-es…les salarié-es ne verront plus leurs représentant-es
- La remise en cause du rôle du CHSCT, qui, aujourd'hui, a une personnalité juridique qui lui permet d'aller en justice, de faire des enquêtes ou diligenter des expertises (par exemple sur les risques psycho sociaux, les violences sexuelles…) C'est ce qui a permis de faire annuler un plan social à la FNAC, du fait des risques psycho sociaux qu'il faisait courir aux salarié-es qui auraient vu leur charge de travail exploser
- Le risque que les missions du CHSCT soient financées sur le budget du CE, amputant d'autant les moyens pour organiser une offre de culture et de loisir, la restauration...en particulier, le CHSCT peut demander des expertises sur la santé et la sécurité, financées par l'employeur. Le Medef cherche depuis longtemps, pour limiter le nombre d'expertises à les faire payer par le CE.

Enfin, le gouvernement sort du chapeau, une mesure jamais annoncée ou débattue, la possibilité d'ajouter dans cette instance unique la négociation. Ce serait la rupture avec notre modèle historique de démocratie sociale dans l'entreprise, qui repose d'un côté sur des élu-es, disposant de droits d'information, de consultation, d'expertise et d'alerte, de l'autre sur des syndicats, qui seuls ont la capacité de négocier.

Pourquoi cette distinction? Pour adosser le droit à la négociation aux droits et protections syndicales, et ainsi garantir l'indépendance des négociateurs vis à vis de l'employeur. Depuis de longues années le Medef veut autoriser la négociation avec les élus sans étiquette,

### La fin du contrôle du juge sur les accords d'entreprise (article 1-1°d 1-1°e et 1-1°f)

Aujourd'hui, quand un accord d'entreprise ou de branche ne respecte pas la loi, il peut être annulé par le juge. C'est ce qui se produit par exemple sur les forfaits jours, ou des dizaines d'accords ne garantissant pas le respect des temps de repos et durées maximum des salarie-es ont été annulés. Pour empêcher ces recours, le gouvernement veut mettre en place une présomption de validité des accords, dès lors que les obligations formelles

de la négociation auront été remplies. Le juge et l'inspection du travail ne pourront donc plus contrôler la conformité de l'accord avec la loi. Face à l'opposition du conseil d'Etat, le gouvernement a été contraint de reculer, et indique désormais qu'il veut inverser la charge de la preuve, et forcer celui qui conteste un accord à prouver lui-même que l'accord contesté ne respecte pas la loi. Le gouvernement veut également limiter les délais de contestation d'un accord collectif. Quand on sait que la loi travail n°2 vise à renvoyer à la négociation d'entreprise la définition de la quasi totalité de nos droits, on mesure combien ces dispositions sont graves!

## La fin des Négociations Annuelles Obligatoires (article 1-1 g)

Aujourd'hui, la loi définit 3 Négociations Obligatoires

Deux négociations annuelles

- La NAO rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (Salaires effectifs, Durée effective et organisation du temps de travail, Intéressement, participation, épargne salariale, Mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes)
- La NAO Egalité Professionnelle Qualité de Vie au Travail, (Articulation vie professionnelle/vie personnelle, Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation du personnel au handicap. Modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.La négociation peut porter sur la prévention de la pénibilité). Pour l'égalité professionnelle, les entreprises qui n'ont ni accord ni plan d'action sont sanctionnées

Une négociation triennale

- La négociation Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, avec notamment les mesures sur la formation professionnelle des salarié-es.

Ces NAO sont liées à des informations consultations, sur lesquelles l'employeur doit recueillir l'avis du Comité d'Entreprise

Depuis la loi Travail, il est déjà possible, par accord, de modifier la périodicité et le groupement de ces négociations. Avec 2 limites :

- La périodicité ne peut pas être supérieure à (3 ans pour les négociations annuelles et 5 ans pour la négociation GPEC)
- L'ensemble des thèmes doit être traité

Le gouvernement veut permettre à chaque entreprise d'adapter par accord :

- La périodicité de ces négociations et consultations, au-delà des limites existant actuellement
- Le contenu de ces négociations et consultations

Cette disposition est particulièrement catastrophique pour les négociations sur les salaires et sur l'égalité professionnelle. Elle contribuera encore à augmenter le dumping, et à diminuer le dialogue social

## La fin de la Base de Données Economiques et Sociales (article 1-1 g)

La Base de Données Economiques et Sociales contient toutes les informations que l'employeur est tenu de communiquer aux syndicats et aux institutions représentatives du personnel. Ces informations sont fondamentales pour permettre aux salarié-es d'avoir une vision sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elles sont indispensables pour la négociation, et permettent de vérifier par exemple l'utilisation des aides publiques, la répartition des richesses entre les dividendes, les investissements et les salaires, le pourcentage d'emplois précaires…

Le gouvernement veut permettre, par accord d'entreprise, de déterminer le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES. Ceci permettra aux employeurs de retirer de très nombreuses informations de la BDES, de limiter l'accès aux informations…

## La fin de la négociation sur l'égalité professionnelle (article 1-1 g)

Grâce aux batailles des syndicalistes et des féministes, la négociation sur l'égalité F/H est obligatoire dans l'entreprise, et entraine, pour celles qui ne l'organisent pas, des sanctions.

- Dans la NAO salaires, l'employeur est tenu de programmer des mesures pour supprimer les écarts de rémunérations
- Dans la NAO Egalité Professionnelle Qualité de Vie au Travail, l'accord doit aborder au moins 4 (ou 3 pour les petites entreprises) des 8 thèmes listés par la loi. Le thème sur la rémunération est obligatoire.

Dans la Base de Données Economiques et Sociales, l'employeur est tenu de communiquer des informations très précises pour évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le gouvernement veut permettre à chaque entreprise, par accord, de revoir ces dispositions. C'est la fin de l'édifice progressivement mises en place avec la loi Roudy de 1983, la loi Genisson de 2001, la loi Ameline de 2006 et les décrets Belkacem de 2012. C'est ce que la mobilisation de la CGT avec les féministes avait empêché en 2015 (Pétition SOS Egalité lancée par Yvette Roudy). Alors que les écarts de salaires s'élèvent toujours à 26%, le gouvernement veut remettre en cause la négociation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Gravissime !

## Modifier les conditions de recours à l'expertise (article 1-1 g)

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT ont chacun droit de recourir à des expertises en matière de santé et de sécurité ou en matière économique. C'est ce qui permet, lors d'un plan social par exemple, de vérifier que le motif économique est bien fondé, ou de proposer d'autres alternatives aux licenciements par exemple. Ces expertises sont financées par l'employeur. Elles sont souvent déterminantes pour appuyer les élu-es et syndicats et sont donc dans le colimateur du patronat depuis des années. Le gouvernement annonce vouloir modifier les modalités de recours à l'expertise, il pourrait par exemple :

- Les faire financer par les salarié-es sur le budget du Comité d'Entreprise
- Donner à l'employeur un droit de véto
- Limiter les délais, le nombre d'expertises possibles…

La vigilance s'impose !

## Limiter le nombre de mandats pour mieux pouvoir licencier les militant-es

### (article 2-1°)

Les élu-es et délégué-es syndicaux ont actuellement une protection contre le licenciement pendant la durée de leur mandat. Pour les licencier ou faire une rupture conventionnelle, l'employeur doit avoir la validation de l'inspection du travail ou, en cas de refus, du ministre du travail. Ceci n'empêche pas les licenciements qui sont de plus en plus nombreux. Entre 2000 et 2014, le nombre de salarié-es protégé-es licencie-es a été mutiplié par deux, passant de 8000 à 16 000 chaque année (source : DARES).

Le gouvernement veut limiter le nombre de mandats successifs pouvant être effectué par les salarié-es. Favoriser le renouvellement des équipes syndicales est extrêmement positif, et la CGT, dans ses règles internes, vise à faire tourner les mandats. Cependant, cette volonté se heurte dans de nombreux endroits à la répression syndicale. Lorsqu'un-e salarié-e perd son mandat, il perd aussi sa protection, ce qui permet à l'employeur de le licencier. Cette disposition permettra aux employeurs de se débarrasser de nombreux délégués syndicaux genants.

Ajoutons que le gouvernement ferait bien par commencer par l'exemplarité en limitant le nombre de mandats successifs de parlementaires, avant de remettre en cause les protections syndicales !

### Le chantage : le financement des organisations syndicales (article 2-6 et et 4-4°)

Pour faire du chantage aux organisations syndicales, le gouvernement menace de réformer le fond de financement du paritarisme, et de baisser les moyens accordés aux organisations syndicales. Ce fond de financement mutualise le financement du dialogue social au niveau des branches et interprofessionnel. Il permet notamment de prendre en charge le financement des formations des représentant-es du personnel et des syndiqué-es et des missions d'intérêt général des syndicats (défense et conseil des salarié-es…). L'intérêt, c'est que cela garantit la transparence de la gestion des fonds et de leur attribution, alors que l'opacité était jusque là de mise.

Ainsi, les ordonnances permettront

- Aux petites entreprises de ne plus participer au financement de ce fond
- De revoir les modalités de fonctionnement et de gestion du fond paritaire

### Une meilleure association des représentant-es du personnel aux décisions de l'employeur ? (article 2-3)

Le gouvernement souhaite proposer « une meilleure association des représentant-es du personnel aux décisions de l'employeur dans certaines matières » mais ne donne à ce stade aucune indication sur le contenu des mesures envisagées…

La CGT et son UGICT ont de nombreuses propositions sur le sujet (voir à suivre)

### Le renforcement des moyens du dialogue social (article 2-5°)

Il s'agit probablement d'une contrepartie destinée à faire avaler la pilule de tous les reculs précédents, mais le compte n'y est absolument pas. Le projet prévoit :

- Une forme de chèque syndical, avec la possibilité par le salarié d'apport des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix, sur le modèle de ce qui existe à Axa
- Un renforcement de la formation des élu-es, et des mesures (non précisées), pour reconnaître celui-ci dans les carrières et lutter contre la discrimination syndicale. La CGT porte de nombreuses propositions sur le

sujet, rendues publiques à l'occasion de l'action de groupe contre les discriminations syndicales à Safran. Pas de réponse là-dessus pour l'instant…

### Le renforcement du rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (article 2-7°)

Les CPRI ont été créées en 2015 pour représenter les salarié-es des entreprises de moins de 10 salarié-es, dans lesquels il n'y a pas de délégué-e du personnel. Leurs prérogatives et oyens sont aujourd'hui très limités, avec une seule commission par grande région, qui couvre donc des milliers d'entreprises. Les élu-es disposent d'un temps très limité, et n'ont pas le droit de rentrer dans les entreprises pour assister les salarié-es concerné-es. Il y a donc effectivement urgence à les renforcer. Les documents de travail du ministère sont très silencieux. Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance parle de « renforcer le rôle des CPRI en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement ». Pour la CGT, il faut les rapprocher des salarié-es (par exemple en les mettant en place au niveau départemental) et renforcer considérablement leurs moyens et prérogatives.

### Quelles mesures pour les Conseils d'Administrations (article 2-4°)?

Le gouvernement ne donne aucune indication de ce qu'il entend faire pour « améliorer la participation et la représentation des salarié-es aux organes d'administration et de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse un certain seuil ». Pire, la rédaction pourrait être interprétée comme limitant la possibilité de réforme aux entreprises disposant déjà de conseils d'administrations. Dans ce cas, exit les SAS, Sociétés par Action Simplifiées, pour lesquelles le conseil d'administration n'est pas obligatoire.

Pourtant, la généralisation des administrateurs salariés, l'augmentation de leur nombre et de leurs prérogatives permettrait de se rapprocher des pays d'Europe du Nord. Sachant que le patronat refuse obstinément de partager les orientations et décisions stratégiques, une simple incitation ne permettra pas d'aller bien loin.

La CGT et son UGICT font de nombreuses propositions pour définanciariser l'entreprise et renforcer les moyens d'intervention des représentants du personnel et des cadres sur les orientations stratégiques.

### Quelles mesures pour « favoriser le droit d'expression des salarié-es » ? (article 2-8)

Le gouvernement veut « favoriser le droit d'expression des salarié-es », « notamment par le recours aux outils numériques », mais ne nous donne aucun détail. Pour la CGT et son UGICT, pour que ces mesures ne se limitent pas à de la communication, il convient de garantir le droit à une heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de travail, et de mettre en place des droits d'expression et de communication pour les syndicats et les élu-es sur les mails et réseaux sociaux d'entreprise.

### Pour les ingés, cadres et techs, la CGT propose

- Le droit pour tous les salarié-es à une heure mensuelle d'information syndicale, organisée sur le temps de travail sans perte de salaire
- L'intégration du statut des lanceurs d'alerte dans un cadre collectif en prévoyant la possibilité que leurs alertes soient transmises aux Institutions Représentatives du Personnel et aux syndicats
- La mise en place, au niveau territorial, d'une instance de représentation pour tous les salarié-es des

entreprises de moins de 50 salarié-es dans lesquelles il n'y a pas eu d'élu-e au 1er tour des élections de délégué-e du personnel

- La mise en place d'un indicateur dans le bilan social permettant de mesurer les discriminations syndicales, sexistes ou racistes sur les carrières
- La mise en place de mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche (registre d'embauche permettant de comparer les candidatures reçues et les recrutements effectué-es, notification des droits distribuées aux salarié-es lors des entretiens d'embauche)
- Le renforcement de l'action de groupe, pour permettre aux salarié-es victimes d'une même discrimination d'obtenir la réparation intégrale de leur préjudice
- Des mesures pour rendre effective l'égalité F/H : des sanctions pour les entreprises qui discriminent et ne négocient pas, l'obligation de négocier un plan de prévention et de protection des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, le renforcement de la protection des femmes enceintes, de nouveaux droits pour exercer sa parentalité
- L'augmentation du nombre d'administrateurs salariés et leur généralisation dans toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique
- La présence de salarié-es dans les comités des rémunérations et dans le comité d'audit
- Des droits suspensifs pour les CE sur les aides publiques et les licenciements
- Des droits d'information et d'action renforcés des CE pour influer sur les orientations stratégiques, leur permettant de connaître la situtaion et la stratégie des investisseurs, les pactes d'actionnaires et la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre aux filiales et sous-traitants.
- Le renforcement des CHSCT et l'élargissement de leurs missions aux problématiques environnementales avec un droit d'alerte environnemental
- L'obligation pour l'employeur de diminuer la charge de travail des élu-es et de les remplacer de façon à ce que leurs heures de délégations soient effectives
- L'augmentation du crédit d'heure des élu-es du personnel et des délégué-es syndicaux, et la déclinaison légale sous forme de « crédits jours » pour salarié-es en forfait jours
- Des droits pour faciliter l'accès des femmes aux mandats (horaires de réunions, prise en charge par l'employeur des frais de garde en cas de déplacements ou dépassements horaires des élu-es, mesures pour les salariées à temps partiel…)
- Des mesures pour lever les difficultés d'application de la loi sur la mixité des listes aux élections professionnelles
- Le droit pour les militants syndicaux extérieurs de prendre contact avec les salariés d'une entreprise ou d'un site pendant le temps et sur le lieu de travail
- La création de droit syndical interprofessionnel, permettant le détachement de militant-es tout en maintenant leur contrat de travail, Le renforcement du fond de financement du paritarisme doit permettre la compensation des salaires auprès des entreprises.

## Pour aller plus loin :

- Le manifeste de l'UGICT-CGT pour définanciariser l'entreprise
- Les propositions #VieDeMère sur vdmere.fr

## 3e thème de concertation :
## la fin des protections contre le licenciement et la précarité…le CDI, c'est fini

Pudiquement intitulé « La sécurisation des relations de travail », ce thème correspond à la 1ère partie du document publié Libération et fait exploser toutes les protections existantes contre le licenciement et la précarité. Cette question n'a absolument pas été abordée dans le programme d'Emmanuel Macron ou dans la campagne électorale.

Les possibilités de licenciements sont élargies et les possibilités de recours juridiques contre les licenciements abusifs quasiment supprimés. En renvoyant à la négociation de branche toutes les règles encadrant le recours aux contrats temporaires, le gouvernement permet la généralisation des contrats précaires

### Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif (article 3-2°b)

Pour la 3e fois, Emmanuel Macron essaie de faire adopter cette disposition contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales. Il s'agit, en cas de condamnation d'un employeur par les prudhommes pour licenciement abusif, de limiter le montant des dommages et intérêts versés au salarié. Initialement prévue dans la loi macron de 2015, elle a été rétorquée par le conseil constitutionnel. Avec quelques modifications de forme, elle a été glissée en 2016 dans la loi el khomri, puis retirée, face à la mobilisation. Aujourd'hui, la condamnation est adaptée au préjudice subi, et le juge tient compte de l'ancienneté, la durée du chômage, la situation de famille et le nombre d'enfants à charge, l'âge, etc.

Le projet d'habilitation ne donne aucune information sur le montant des plafonds retenus, mais on se souvient que ceux retenus l'année dernière dans la première version de la loi El khomri étaient particulièrement faibles (plafonds inférieurs aux condamnations moyennes). En outre, le gouvernement avait parlé d'instaurer des condamnations forfaitaires, indépendamment du salaire du salarié concerné, ce qui aurait particulièrement ciblé les ingés cadres et techs, et tiré le montant des condamnations vers le bas. Le document publié par Libération précise par contre que les planchers minimum de condamnations seraient revus à la baisse.

Pourquoi tant d'insistance ? Parce qu'il s'agit de la clé de voûte du code du travail. D'une part, le plafonnement les condamnations en cas de licenciement abusif permet aux employeurs de le provisionner, et de se donner les moyens sans aucun risque de condamnation de licencier un-e salarié sans motif. Le but est de permettre à l'employeur de choisir entre le respecter du droit du travail et le risque d'une condamnation d'un montant maximum prédéfini. Côté salarié, c'est le règne de l'arbitraire.  Comment réclamer le paiement de ses heures sup ou remettre en cause une directive si du jour au lendemain on peut, dans motif, être mis à la porte? Au prétexte de leurs responsabilités professionnelles, la liberté d'expression des cadres est souvent remise en cause, là c'est le baillon !

### Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement (article 3-1°c)

Demande récurrente des employeurs le projet prévoit que le défaut de motivation de la lettre de licenciement ne pourra plus le remettre en cause ! Une revendication de longue date du MEDEF pour permettre d'inventer un motif a posteriori en cas de contestation.

### Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié (article 1c)

La loi El Khomri a créé des accords de maintien de l'emploi, permettant, pour "sauvegarder la compétitivité de

l'entreprise" de baisser les salaires et d'augmenter le temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié-e pour pour « cause réelle et sérieuse ». La loi travail n°2 généralise cette disposition à tous les accords d'entreprise, qui s'imposeront au salarié quelque soient les clauses de son contrat de travail. Pour les ingés, cadres et techs, qui négocient souvent dans le détail leur contrat de travail pour garantir leur niveau de salaire ou limiter les clauses de mobilité par exemple, cette disposition sera catastrophique !

Dans son avis du 22 juin sur le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances, le conseil d'Etat alerte le gouvernement sur l'inconstitutionnalité de cette disposition qui viole la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail[4].

### La possibilité de multiplier les CDD et de les rompre avant terme (article 3-3°b)

Aujourd'hui, le code du travail énumère limitativement les cas de recours aux CDD qui sont d'ordre public (remplacement, surcroit temporaire d'activité, CDD d'usage, activité saisonnière), c'est à dire qu'un accord ne peut ajouter de nouveaux cas de recours.

Avec ses ordonnances, le gouvernement pourrait permettre par accord de branche :

- De créer de nouveaux cas de recours au CDD ;
- De modifier ou supprimer la durée maximale d'un CDD et le nombre de renouvellement (18 mois et 3 renouvellements aujourd'hui) ;
- De modifier le montant de l'indemnité de précarité (10%).
- De créer de nouveaux cas de rupture du CDD, alors qu'il peut aujourd'hui seulement être rompu en cas de faute grave

### L'intérim...en permanence (article 3-3°b)

Le recours à l'intérim est aujourd'hui strictement encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI. La loi prévoit notamment que le contrat de mission peut être renouvelé 2 fois pour une durée maximale d'en principe 18 mois, et qu'au terme du contrat, l'employeur doit respecter un délai de carence pour embaucher un autre salarié en intérim sur le même poste. Le gouvernement veut renvoyer l'ensemble de ces dispositions à la négociation de branche. C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser l'intérim au détriment des CDI.

### Le remplacement des CDI par des contrats de projets (article 3-3°c)

Le contrat de chantier est un CDI dérogatoire, qui permet dans le secteur du bâtiment, à un employeur de mettre fin au CDI dès lors que le chantier est fini. Il est encadré par une jurisprudence fournie qui limite très strictement les conditions de rupture : l'ensemble du chantier doit être terminé et pas seulement la tâche à laquelle le salarié était affecté, l'employeur a des obligations de reclassement, le Comité d'Entreprise doit être informé…Le recours au contrat de chantier est limité au secteur du bâtiment, et aux missions de longue durée, de façon à ce qu'il ne se substitue pas aux CDD. Le gouvernement souhaite étendre le CDI de chantier à l'ensemble des secteurs, et le transformer en CDI de projet. Il veut autoriser toutes les branches professionnelles à mettre en place des CDI de chantier, et renverra toutes les dispositions légales qui l'encadrent aujourd'hui à la négociation de branche. Il s'agit de fait de la création d'un nouveau type de Contrat de travail ultra précaire, qui n'aura rien d'un CDI et ciblera particulièrement les ingés cadres et tech.

## Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements (article 3-1° d)

Aujourd'hui, un-e salarie-e licencie-e pour motif économique dispose d'un an pour contester son licenciement devant les prudhommes. Le projet prévoit d'imposer un délai de 2 mois. Le salarié devra donc trouver un avocat et saisir le conseil de prud'hommes par une requête motivée, avant même d'avoir fini son préavis ! Mission impossible !

Ajoutons que les règles encadrant les plans sociaux ont déjà été considérablement allégées depuis 2013 ce qui a fait chuter le nombre de recours judiciaires. Visiblement, cela ne suffit pas à Emmanuel Macron qui veut les supprimer purement et simplement.

## Opération minceur sur les obligations de reclassement de l'employeur (article 3-1 e)

Aujourd'hui un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer à chacun des postes correspondant à leurs compétences. L'absence de plan de reclassement est aujourd'hui le premier motif d'annulation des plans sociaux par la justice. Le projet allège donc considérablement les obligations et prévoit que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre … en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les compétences !

De même sur les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres). Les obligations de reclassement tiennent compte de ces catégories, pour empêcher le déclassement des salarié-es. Il s'agit d'un motif fréquent d'annulation des plans sociaux par la justice, raison pour laquelle le gouvernement veut « sécuriser la définition des catégories professionnelles ». L'objectif : limiter les recours, mais aussi permettre à l'employeur de déclasser les salarié-es en leur proposant des postes inférieurs à ceux qu'ils occupent.

## La facilitation des plans de départs dits « volontaires » (article 3-1 f)

Aujourd'hui, pour contourner les obligations liées aux PSE, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des plans de départs dit « volontaires ». En échange d'un chèque dont le montant est défini par la négociation, le salarié décide de quitter l'entreprise. Ces plans de départs dits volontaires sont encadrés avec des règles de consultation du CE et un accompagnement obligatoire du salarié. En effet, on sait bien que ces départs sont souvent moins volontaires qu'on ne le dit. Tout le monde se souvient par exemple du management de la terreur mis en place par France Telecom pour forcer un maximum de salarié-es à quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires. On se souvient aussi des nombreux suicides que cette stratégie scandaleuse avait entrainé. Le gouvernement veut faciliter les plans de départs dits « volontaires » en allégeant les obligations d'information et de consultation du Comité d'Entreprise et en limitant les obligations d'accompagnement du salarié.

## Une entreprise florissante à l'étranger pourra licencier (article 3-2°)

Aujourd'hui, les difficultés économiques d'une entreprise qui licencie sont appréciées au niveau du groupe, à l'échelle internationale. Désormais, le projet prévoit que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécieront sur le seul territoire français, même si elle est présente et en bonne santé à l'international. Demain, une entreprise ayant d'excellents résultats pourra licencier en créant artificiellement des difficultés économiques sur le territoire français ! Cette législation très souple incitera les groupes internationaux à fermer ou licencier plus facilement sur ses sites en France plutôt qu'à l'étranger. Le gouvernement veut réintroduire cette disposition retirée l'année dernière suite à la mobilisation et rédigée sur mesure pour les multinationales. Pourtant, depuis la Loi Macron de

2015, les groupes ne sont déjà plus tenus de financer les plans sociaux de leurs filiales en faillites !

### Permettre aux entreprises de licencier sans plan social (article 3-2)

Aujourd'hui, les entreprises de 50 salariés qui licencient plus de 10 salarie-es sont obligées de négocier un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les syndicats. Le PSE doit notamment contenir des mesures de formation et de reclassement pour faciliter le retour à l'emploi des salarié-es, des indemnités pour compenser le préjudice subi… Avec les ruptures conventionnelles, les entreprises ont déjà aujourd'hui les moyens de licencier des salarié-es sans faire de plan social. Elles sont aussi nombreuses à licencier les salarié-es par groupe de 9 pour éviter d'avoir à négocier un Plan social. Ainsi, on est passés de 952 PSE annuels en 2011 à 566 en 2016. Cela ne suffit visiblement pas au gouvernement qui veut alléger les obligations liées aux PSE en fonction de la taille de l'élever ce seuil et permettre aux entreprises de licencier davantage de salarié-es sans mesures sociales. Alternatives Economiques a révélé que le gouvernement souhaitait que l'obligation de faire un PSE soit seulement déclenchée lorsque plus de 30 salarié-es étaient licenciés en même temps. Cela aurait comme impact de diminuer de 35% le nombre de PSE.

### Alléger les obligations des entreprises en cas de licenciement économique (article 3-2)

Aujourd'hui, les entreprises de 50 salariés qui licencient plus de 10 salarie-es sont obligées de négocier un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les syndicats. Le PSE doit notamment contenir des mesures de formation et de reclassement pour faciliter le retour à l'emploi des salarié-es, des indemnités pour compenser le préjudice subi…Le gouvernement prévoit « d'adapter les modalités de licenciement collectif à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements », pour mettre en place des obligations allégées en-dessous d'un certain seuil. La possibilité pour les entreprises de contourner la loi en faisant plusieurs plans sociaux successifs de quelques salarié-es…

### La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise (article 3-2)

La loi El Khomri a remis en cause le droit pour les salariés de conserver leur emploi en cas de rachat de tout ou partie de leur entreprise : Les entreprises en difficulté peuvent licencier pour éviter au repreneur de garder tout ou partie des salariés. Cette disposition était réservée aux entreprises de plus de 1000 salariés. Le projet prévoit de généraliser cette possibilité à toutes les entreprises.

### La dérèglementation du prêt de main d'œuvre (article 3-3°e)

Le prêt de main d'oeuvre entre les sociétés d'un groupe est aujourd'hui encadré et soumis à plusieurs conditions. Il ne peut se faire qu'à la condition que l'opération de prêt soit non exclusive et à but non lucratif, ainsi que l'entreprise "prêteuse" et l'entreprise "d'accueil" soient liées par une convention de mise à disposition. Le salarié doit être volontaire et doit signer un avenant à son contrat de travail sur les éléments de son contrat impactés par cette mise à disposition. Enfin les institutions représentatives du personnel doivent être consultées.

Les prêts de main d'oeuvre illicites font l'objet de sanctions pénales. Il s'agit d'éviter le dumping social et les atteintes aux droits des salariés. Le prêt de main d'oeuvre peut constituer une atteinte au statut individuel et collectif des salariés, qui peuvent se trouver employés à des conditions de travail moins favorables que les salariés de l'entreprise d'accueil.

L'assouplissement des règles de recours au prêt de main d'oeuvre au sein d'un groupe peut conduire à une mise en concurrence dangereuse de salariés au sein du groupe et de l'entreprise.

Par ailleurs, en évoquant la possibilité de créer une dérogation supplémentaire pour le prêt de main d'oeuvre entre

une entreprise et une "jeune entreprise", le gouvernement ouvre la porte à des "zones franches sociales" dans les "start-up".

### Cerise sur le gâteau :
### Un chèque en blanc pour réformer par ordonnance pendant 1 an !
### (article 6)

Toutes ces mesures ne suffisent pas au gouvernement puisqu'il demande aux parlementaires de lui laisser la possibiliter de continuer à réformer le code du travail par ordonnances pendant 1 an, c'est-à-dire jusqu'en juillet 2018 !

Au prétexte de mesures techniques, le gouvernement pourra tranquillement ajouter les « détails » qu'il aurait oublié dans sa première copie.

Au fait, à quoi servent les parlementaires ???

### Pour les ingés, cadres et tech, la CGT propose

- Le renforcement du CDI, et la surtaxation des contrats précaires
- Le renforcement de la justice prudhommale (moyens humains pour limiter les délais des procédures, retour de l'élection des conseillers prudhommes, simplification des règles pour déposer les dossiers…)
- La nullité automatique des licenciements injustifiés pour permettre la réintégration des salarié-es qui le souhaitent et augmenter les indemnités
- L'extension du salariat aux travailleurs dépendants économiquement, avec accès à l'ensemble de la protection sociale
- Des droits suspensifs des CE sur les licenciements, permettant d'en vérifier le motif économique
- La réforme des tribunaux de commerce, pour garantir l'indépendance et la transparence des décisions
- Un nouveau statut juridique de l'entreprise et du chef d'entreprise pour en faire primer le collectif de travail sur les actionnaires

## Pour aller plus loin :

- les propositions de l'UGICT-CGT sur le statut de l'encadrement