

Les projets d'ordonnances de la loi travail XXL :

la « libération » pour les patrons, la soupe à la grimace pour les salarié-es !

Le contenu des 5 projets d'ordonnances a été dévoilé le 31 août dernier... Ces textes devaient être adoptés le 21 septembre prochain en conseil des ministres. Voici leurs principaux contenus... et leurs conséquences néfastes pour les salarié-es.

Inversion de la hiérarchie des normes : au service de la flexi-précarité !

La loi El Khomri de 2016 avait déjà agrandi la brèche de ce qui était déjà négociable au niveau de l'entreprise, avec un système un peu différent : en prévoyant les domaines de droit public (auxquels on ne pouvait déroger), ce qui devait être ouvert à la négociation (en favorisant l'accord d'entreprises) et ce qui était supplétif (qui s'appliquait en l'absence d'accord d'entreprise). Toute la partie du code du travail sur la durée du travail, les congés, et repos avait été réécrite en ce sens. Là avec la même idée de faire basculer la négociation au niveau des entreprises, on se contente de poser des principes et des exceptions.

Désormais on prévoit :

- **Des domaines où les branches ont la compétence exclusive (salaires minima, classifications, égalité professionnelle...)** ;
- **Certains domaines où c'est la branche qui décidera si les accords d'entreprises pourront y déroger ou non (la pénibilité, le handicap, nombre de délégués syndicaux)...**
- **Et tous les autres domaines relèveront de l'accord d'entreprise !**

Un nouveau type « d'accord simplifié » parachève cette construction : cet accord, lié « au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver et développer l'emploi », permettra d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation, la rémunération... **même si les clauses d'un contrat de travail du salarié-e prévoient l'inverse ou d'autres dispositions !**

Et pour les salarié-es ?

Les règles des CDD et CDI de chantier sont renvoyées à la branche : suivant la branche dans laquelle on exerce sa profession, les règles de durée, de renouvellement des CDD, leur nombre total seront différents !

Exit les limites antérieures prévues pour tous et toutes dans le code du travail (pas de CDD plus de 18 mois sur un même poste, pas de renouvellement plus d'une fois d'un CDD !)

Et vive les contrats de chantiers qui n'auront de CDI que le titre et qui pourront varier d'une branche à

l'autre : dès que l'employeur considérera que le chantier est terminé, il pourra se séparer du salarié... sans verser la prime de précarité (actuellement obligatoire pour les CDD).

Les entreprises pourraient déroger par accord d'entreprise moins favorable à un accord de branche non contraignant sur des questions importantes comme les mesures de réduction des facteurs de pénibilité, l'insertion professionnelle des handicapé-es !

On place donc le curseur du « rapport de force » largement au niveau des entreprises, là où le chantage à l'emploi a le plus des chances de fonctionner... et dans lesquelles par ailleurs on organise des négociations « simplifiées »... ce qui permettra aux employeurs d'imposer notamment des **baisses de rémunérations par exemple sur les primes, le 13^e mois...**

Les femmes seront encore une fois les grandes perdantes de cette flexibilité accrue, occupant plus souvent des emplois en CDD, comme les moins de 25 ans.

Les grandes entreprises qui utilisent **les petites entreprises** dans le cadre de la sous-traitance mettront sans aucun doute la pression sur celles-ci pour qu'elles utilisent leurs nouveaux accords pour diminuer le « coût du travail » et **imposer aux salarié-es baisse de rémunération quand elles ne seront pas déjà au seuil minimal, conditions de travail dégradées, mobilité imposée et durée du travail aléatoire !**

La Négociation collective... dans les mains des employeurs !

→ Le référendum d'initiative patronal

La loi Travail 1 avait prévu le référendum à l'initiative de syndicats : lorsqu'un accord d'entreprise n'était pas signé par des organisations syndicales représentatives de plus de 50 % mais qu'il était signé par des organisations syndicales représentant plus de 30 %, ces dernières pouvaient demander l'organisation d'un référendum pour valider l'accord.

Désormais si les syndicats représentant 30 % des salariés ne demandent pas l'organisation d'un référendum, c'est l'employeur qui peut le faire, (si aucune organisation syndicale signataire de l'accord ne s'y oppose) !

→ Et la négociation « directe » dans les petites entreprises

Actuellement : dans les petites entreprises où il n'y a souvent pas de délégué syndical, c'est l'accord de branche qui s'appliquait.

Désormais :

- Dans les entreprises de moins de 11 salarié-es sans délégué syndical (et également jusqu'à 20 salarié-es s'il n'y a pas de DS, de conseil d'entreprise ou d'un élu de la nouvelle instance fusionnée), l'employeur propose un accord d'entreprise sur n'importe quel thème qui ne relève pas de la branche, et ensuite le faire valider par un vote des 2/3 des salarié-es.
- Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, la négociation avec un élu du personnel non mandaté par une organisation syndicale devient possible.

Et pour les salarié-es ?

C'est la garantie de pressions accrues pour qu'ils votent un accord qui a toute les chances de dévaloriser leurs droits, rémunérations, leurs horaires de travail... En ayant la main sur l'organisation de référendum, c'est le patron qui va tout simplement passer au-dessus des représentants des salarié-es (quand il y en a) et faire pression sur leurs votes avec l'habituel chantage à l'emploi derrière !

Les moyens de se « débarrasser » des salarié-es sont facilités

→ **Modification du périmètre d'appréciation des difficultés d'une entreprise pour justifier de licenciements économiques**

Là aussi la loi El Khomri avait ouvert la brèche en prévoyant le licenciement économique en cas de baisse de chiffre d'affaires ou de l'activité d'une entreprise. Pour apprécier les difficultés financières d'une entreprise qui veut lancer un plan social, il fallait prendre en compte sa situation dans tous les pays où elle opère si c'est une multinationale.

Désormais seule sa santé en France sera examinée.

Et pour les salarié-es ?

C'est le risque de voir se multiplier les licenciements économiques sur la seule foi des comptes déficitaires de l'entreprise dont ils dépendent. Alors que le rapatriement de bénéfices sur d'autres établissements d'une multinationales est déjà un sport pratiqué pour l'évasion fiscale, il servira aussi désormais au dumping social : le groupe pourra mettre la pression sur l'entreprise en France pour la diminution des coûts salariaux... .sinon on organise les licenciements économiques en asséchant les résultats de la filiale française !

→ **La rupture conventionnelle collective**

Depuis 2009, la rupture conventionnelle (individuelle) était permise si il y avait accord entre le salarié et l'employeur, le salarié négociait une prime et quittait l'entreprise sans procédure de licenciement.

Désormais, l'entreprise qui se « réorganise » peut proposer la signature d'un accord majoritaire prévoyant des départs volontaires en échange d'une prime par exemple.

Et pour les salarié-es ?

C'est être embarqué dans un plan social qui ne dit pas son nom, et surtout sans avoir les garanties légales liées aux plans sociaux !

Les recours des salarié-es deviennent peau de chagrin

→ **Indemnités prud'homales**

Avant la Loi El Khomri, les juges prud'homaux fixaient librement les dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un-e salarié-e.

La loi travail 1 avait accouché d'un barème indicatif qui rabotait déjà ce que les salarié-es obtenaient par la jurisprudence appliquée. Ce barème allait malgré cela jusqu'à 24 mois de salaires pour les salarié-es ayant le plus d'ancienneté.

Désormais : un barème obligatoire s'applique avec des minima et un plafond maximum, qui varient suivant l'ancienneté. Les montants minima varient suivant qu'on appartient à une entreprise de plus ou moins 11 salarié-es (avant 9 ans d'ancienneté ils sont quasiment réduits de moitié).

Et pour les salarié-es ?

S'il n'a pas atteint 1 an d'ancienneté, il n'y a pas de montant minimal pour ce salarié... l'employeur peut licencier sans cause sérieuse et au final n'avoir aucun dommages et intérêts à payer !

Les salarié-es de plus de 29 ans d'ancienneté ne pourront plus obtenir qu'un maximum de 20 mois de dommages et intérêts. Or actuellement la moitié des salarié-es de plus de 20 ans d'ancienneté touche 24 mois de salaires !

On dénie ainsi l'appréciation réelle du préjudice que peut subir un salarié qui se retrouve ensuite sur le carreau puisque ce sont des tranches d'âges où on a le plus de mal à retrouver du travail.

Même les exceptions à l'application de ce barème, c'est-à-dire les licenciements nuls parce que violant une liberté fondamentale (en cas de harcèlement moral ou sexuel, de licenciement discriminatoires), qui là aussi touchent particulièrement les femmes, se voient diminuer l'indemnité prévue qui passe de 12 mois de salaires à 6 mois !

→ Réduction des délais contentieux pour saisir les juges prud'homaux

Avant 2008, le salarié-e avait 30 ans pour entamer des actions devant les juges sur la rupture de son contrat de travail.

Entre 2008 et 2013 ce délai est ramené à 5 ans, puis à 2 ans en 2013...

Désormais, le salarié-e a une année pour engager un recours sur un licenciement (c'est déjà ce même délai pour un licenciement économique).

Et pour les salarié-es ?

C'est clairement le moyen de les priver de moyens pour contester et défendre leurs droits !

Les mesures de dissuasions fonctionnent d'ailleurs puisque le nombre de recours devant les prud'hommes s'effondre en France depuis 2015 !

Et au passage, pour en rajouter en ce sens, les ordonnances prévoient que les « erreurs de forme » de bonne foi des employeurs quant au licenciement prononcé... ne seront plus pénalisées !

Dans ces conditions et rajoutée au plafonnement des indemnités prud'homales, la contrepartie affichée d'une augmentation de 25 % des indemnités légales de licenciement (pour motif personnel ou économique) n'est qu'une maigre compensation.

La fusion des instances représentatives du personnel : prendre la défense des salarié-es... mais pas trop !

Aujourd'hui : la fusion était possible pour les entreprises de moins de 300 salarié-es et en cas d'accord dans les grandes entreprises.

Désormais : pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, il est prévu **la fusion obligatoire** en un Conseil social et économique (CSE) :

- Du comité d'entreprise ;
- Du CHSCT ;
- Et des délégués du personnel.

Et si la majorité des syndicats l'acceptent, même les délégués syndicaux pourraient être fusionnés dans cette instance.

Et pour les salarié-es ?

Moins de défense de leurs droits (des décrets préciseront les moyens syndicaux donnés à cette future instance... et là aussi on va raboter les heures de délégation...), une régression dans la prise en compte des conditions de travail avec la fin des CHSCT, des expertises en moins, et des droits sociaux rabotés...

Ce n'est pas le miroir de formations aux représentants syndicaux ou la reconnaissance de leurs compétences qui peut atténuer les effets de cette fusion, qui nie tout simplement la spécificité des sujets et des droits des salarié-es dont s'emparaient les représentants des personnels dans ces instances !

**Toutes et tous mobilisé-es,
dans nos entreprises,
nos services, dans la rue !**

