



Droit en Liberté

Spécial Projet de Loi TRAVAIL N°77

N°77- Avril 2016 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ – dlaj@cgt.fr

Cher-e-s Camarades,

Nous assistons à un sursaut populaire face à la politique menée par ce gouvernement. La loi "travail" étant probablement le catalyseur d'une colère qui couvait depuis plusieurs mois.

Le feu de cette colère doit être alimenté par nos analyses et nos arguments. L'objectif premier est d'obtenir le retrait de ce projet de loi, l'ambition reste de transformer la révolte en une lutte pour obtenir des droits nouveaux, et bâtir un Code du travail du XXI^e siècle.

Beaucoup de français perçoivent les méfaits que pourraient provoquer cette loi, et ont compris que ce gouvernement avait pris le parti des plus puissants au détriment de l'intérêt collectif, et plus particulièrement des droits des travailleurs. Mais rares sont les personnes qui connaissent réellement le contenu de cette loi. Or, le gouvernement tente et continuera d'essayer de convaincre que le rejet du texte provient d'une simple incompréhension et non des mesures le composant.

Nous vous proposons donc des analyses pour vous aider lors de futurs débats. Voici les documents à votre disposition :

- un décryptage grand public du texte avec le site www.decryptageloittravail.cgt.fr
- un décryptage plus pointu, qui se trouve dans ce Droit en liberté, destiné aux militants du droit que sont notamment les conseillers prud'homaux, les défenseurs, les conseillers du salarié et bien sûr les membres et les animateurs de collectifs DLAJ.

Ce numéro contient donc une explication plus poussée de ce qui constitue les points centraux de ce projet de loi, l'inversion de la hiérarchie des normes pour faire de la négociation d'entreprise dérogatoire le centre de gravité de l'édiction des normes. Plusieurs tableaux comparatifs (loi actuelle-projet de loi) viennent illustrer concrètement ce(s) phénomène(s).

Nous n'avons pas couvert l'intégralité de la loi, cela ne signifie pas pour autant que les mesures dont nous ne traitons pas ne sont pas nocives. Notre objectif n'était pas d'embrasser tout le texte, mais d'en illustrer la logique.

Nous espérons que ce travail vous sera utile !

L'équipe DLAJ¹

¹ Nous remercions particulièrement Hélène Viart, en stage au pôle, pour l'aide qu'elle nous aura apporté pour réaliser ce travail.

INVERSION DE LA HIERARCHIE DE NORMES

Il y a bien longtemps maintenant, la hiérarchie des normes en droit du travail était simple. La loi fixait les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne pouvait que les améliorer, et un accord d'entreprise ne pouvait lui-même qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche. Il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise, et la négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés.

Depuis 1982, ce principe se délite peu à peu, au fur et à mesure des réformes du droit du travail. Jusqu'à présent, cette hiérarchie était néanmoins maintenue. Elle était cependant affaiblie par les nombreuses possibilités de dérogation qui ont été créées. En effet, un accord de branche ou d'entreprise peut aujourd'hui déroger à la loi, c'est-à-dire lui être moins favorable, à condition que cela soit expressément prévu par la loi.

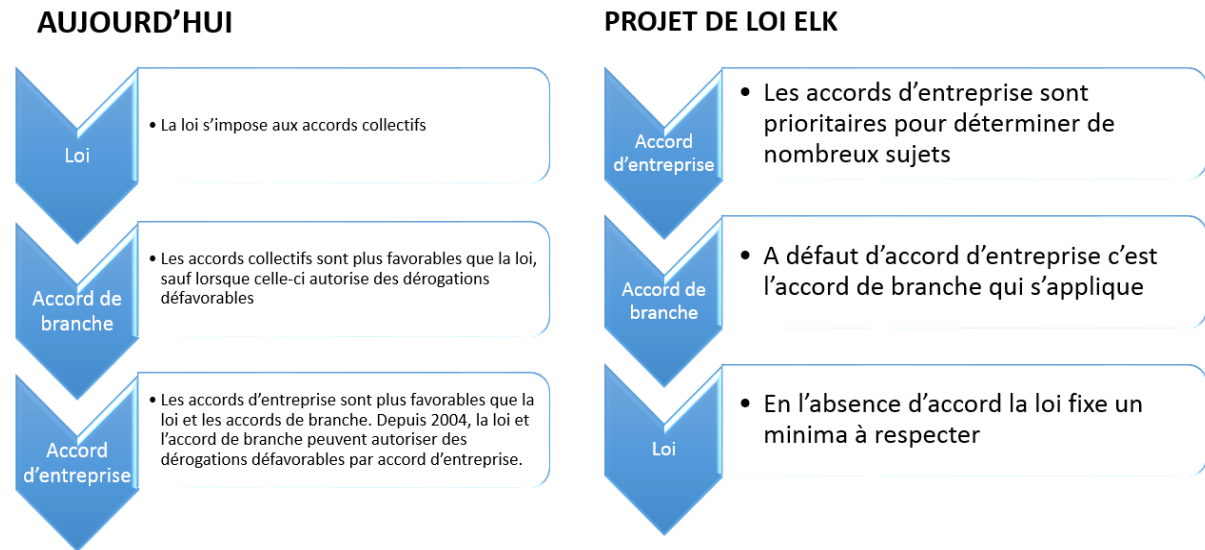
Exemple: la loi précise que la rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures suivantes. Mais ce même article du code du travail indique que par accord, cette augmentation peut être moindre : l'accord peut porter la majoration à 10% (minimum fixé par la loi).

De la même manière un accord d'entreprise peut depuis 2004 et aujourd'hui encore être moins favorable qu'un accord de branche, sauf si l'accord de branche lui interdit expressément.

Exemple: l'accord de branche fixe la majoration des heures supplémentaires à 20% mais ne ferme pas la possibilité pour l'accord d'entreprise de "faire moins bien" (il n'est pas verrouillé). Un accord d'entreprise peut alors fixer cette majoration à 10%.

Les modifications portées par le projet de Code du travail vont encore plus loin dans cette logique, puisque la hiérarchie traditionnelle entre les normes a maintenant disparu : on passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité. Il n'est plus question de dérogation à la norme supérieure, mais du renversement de la hiérarchie.

De la dérogation à la supplétivité



Cela veut dire que désormais, pour la plupart des sujets ce sont les accords d'entreprise qui fixeront les règles de manière totalement autonome (ceci sachant que très souvent ni plancher ni plafond ne sont déterminés). Les accords de branche ne seront applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi ne sera applicable que s'il n'y a pas d'accord. La loi devient donc supplétive. On part du bas pour aller vers le haut.

Un principe survit cependant à ce bouleversement, c'est celui du respect de l'ordre public, qui représente l'ensemble des règles minimales, un socle de droit, auquel il est interdit de déroger.

Ce renversement total de la hiérarchie des normes se traduit dans la nouvelle architecture du Code du travail. Désormais, chaque sujet précis (durée maximale du travail, heures supplémentaires, temps partiel ...) sera divisé en 3 sections :

- La première exposant les règles d'ordre public ;
- La seconde définissant le champ renvoyé à la négociation, en créant une priorité pour l'accord d'entreprise dans la majorité des thèmes ;
- La dernière compilant des règles supplétives applicables en l'absence d'accord ;

Dans le projet de loi l'intégralité des règles concernant le temps de travail ont été réécrites selon cette logique.

Voici ce que cela signifie concrètement avec l'exemple de la majoration des heures supplémentaires :

	Ordre public	Domaine de la négociation	Droit applicable en l'absence d'accord
La majoration des heures supplémentaires	Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.	Un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.	En l'absence d'accord la majoration sera de 25% pour les 8 premières heures puis de 50% pour les heures suivantes.

Le fait de présenter en premier lieu ce qui est réalisable par accord **invite à négocier "a minima"**. Dans notre exemple, la négociation s'ouvrira sur la base de 10% et non pas de 25% comme ce pouvait être le cas auparavant.

Cette priorité donnée à la négociation d'entreprise s'explique peut-être par le fait que, selon le ministère du travail, « il semble que la plupart des branches aient largement utilisé la faculté de "verrouillage" ouverte par le législateur ». Cela signifie que les branches résistent à la multiplication des dérogations par accord d'entreprise, probablement pour éviter le développement du dumping social. L'autre paramètre à prendre en compte : même lorsque les branches ne « verrouillent » pas leur accords, il semble que les entreprises utilisent peu les dérogations qui leurs sont offertes. Ce qui signifie que le projet de loi satisfait avant tout l'idéologie du MEDEF et ne répond pas forcément à une demande des entreprises, notamment petites et moyennes.

L'objectif de cette réforme est donc probablement de contourner le niveau des branches afin d'inciter les entreprises à négocier avec beaucoup de liberté. Cette crainte est confirmée par le projet de loi, il est clair que désormais, tout ou presque sera négociable au niveau de l'entreprise, et donc flexible.

Rien de très étonnant quand on sait que c'est cette logique qui a guidé la rédaction du livre de messieurs Badinter et Lyon-Caen, mais aussi la rédaction du rapport Combrexelle.

Il ne faut pas négliger les effets de cette inversion de logique, ni ceux de la nouvelle régression en matière de temps de travail. Celle-ci marque de nouveaux reculs sociaux, évidemment en matière de santé mais aussi en matière

de subordination. En effet, la flexibilisation du temps de travail entraîne de facto, davantage de subordination puisque les salariés doivent sans cesse s'adapter à des changements d'horaires et des variations de la durée de leur travail. Ainsi, ils sont toujours en attente et dans l'obligation de s'adapter : le pouvoir patronal gagne alors du terrain sur la vie privée des salariés.

LES ATTEINTES PORTEES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Ce projet de loi opère un déplacement du pouvoir normatif au bénéfice des entreprises, la loi n'étant plus que supplétive. Cela signifie que chaque entreprise pourra définir ses propres normes, il sera alors très compliqué pour les inspecteurs du travail ou encore les juges de contrôler l'application du droit.

Le lieu de la création de la norme devient l'entreprise, alors que c'est le lieu de tous les chantages à l'emploi, et la négociation collective devient l'outil de la fabrication de la norme, alors que les acteurs de la négociation sont considérablement affaiblis par le projet de loi. En effet, après avoir affaiblis la représentation du personnel avec la loi Rebsamen et les délégations uniques du personnel, ce sont les négociateurs qui sont visés. L'objectif des employeurs est évidemment de trouver un interlocuteur pour négocier et s'il est faible c'est encore mieux. La possibilité de négocier en l'absence de délégué syndical, sur l'ensemble des sujets dérogatoires, est donc étendue à travers le mandatement notamment.

Lorsque des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise, ils sont fragilisés par le referendum qui vient contredire les organisations représentant la majorité du personnel.

Enfin, les accords sont fragilisés car ils seront conclus pour une durée déterminée. Ils seront également porteurs de régression sociale pour les salariés dans le cadres des nouveaux accords de développement ou préservation de l'emploi.

Bref, les accords et la négociation d'entreprise sont fragilisés au moment où ce gouvernement en fait l'alpha et l'oméga de la création de la norme.

En annexes :

- 1. Tableau sur la partie temps de travail du projet de loi (avec des exemples concrets) ;**
- 2. Tableau sur la partie négociation collective du projet de loi.**