



REFORME DROIT DU TRAVAIL, SYNTHÈSE RECAPITULATIVE DES CONCERTATIONS DU MOIS DE JUILLET AVEC LE MINISTÈRE.

La sixième réunion de concertation vient d'avoir lieu, pour chacune de ces réunions les organisations de la CGT ont reçu un compte rendu dès le lendemain et des fiches argumentaires correspondantes aux thèmes abordés (*tous les documents sont sur le site CGT dans l'onglet loi travail*), toutefois, il nous a semblé utile pour les organisations d'avoir une note synthétique sur l'ensemble de la concertation et des thèmes abordés dans un même document.

Pour rappel, la concertation s'est déroulée en 3 cycles/thématiques, de deux fois une heure pour chaque cycle. Sous réserve de lire les écrits, fin août, le ministère n'a quasiment rien changé à ses projets.

Premier cycle, articulation entre les accords de branche et d'entreprise, l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'accord collectif et la loi :

Proposition du gouvernement pour « renforcer » le pouvoir de la branche, les domaines seraient répartis en trois blocs :

Un premier bloc serait constitué des domaines pour lesquels les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourraient pas déroger aux accords de branche. Ces thèmes, au nombre de 5, seraient fixés par la loi:

- Salaires minimum conventionnels
- Classification
- Mutualisation des fonds paritaires (formation professionnelle, prévoyance, complémentaires santé, compléments d'indemnités journalières de la sécurité sociale, financement du paritarisme).
- Gestion et qualité de l'emploi (CDD, intérim, CDI de chantier...)
- L'égalité professionnelle entre F/H

Un deuxième bloc serait constitué de thèmes fixés par la loi, comme pour le premier bloc. Mais cette fois ci, c'est à la branche de décider si pour ces thèmes les accords d'entreprise ou d'établissement pourraient ou non déroger à ce qui est prévu dans la branche (= clauses de verrouillage possibles)

- Risques professionnels et pénibilité
- Handicap
- Moyen syndicaux, parcours syndicaux.....
-

Un troisième bloc : Pour tous les autres thèmes qui ne relèvent pas du bloc 1 ou 2 :

- Primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement

Articulation accord d'entreprise-contrat de travail :

Au prétexte de l'intérêt général, le gouvernement propose qu'un accord d'entreprise (modifiant le temps de travail, les rythmes, la rémunération...) s'impose au contrat de travail. Le salarié refusant la modification de son contrat de travail serait licencié, avec indemnité légale et conventionnelle et, en contrepartie, bénéficierait d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF). Ce licenciement serait un licenciement sui generis, c'est-à-dire que l'existence de l'accord d'entreprise justifie en soi le licenciement.

Articulation entre l'accord d'entreprise et la loi :

Tout accord d'entreprise serait a priori valide, il appartiendra à celui qui le conteste d'en apporter la preuve. Le ministère a cependant précisé que la présomption de validité de l'accord d'entreprise ne vaudrait que pour la forme et la façon dont les négociations se sont tenues.

La CGT a réaffirmé son opposition à l'inversion de la hiérarchie des normes, qu'en tout état de cause et quel que soit le thème, l'accord de branche doit prédominer. Concernant les dispositions sur le contrat de travail, la CGT a rappelé que c'est contraire aux dispositions de la convention 158 de l'OIT. Voir les comptes rendus 1^{er} et 2^e bilatérale.

Deuxième cycle, simplification et renforcement du dialogue économique et social en entreprise.

Proposition du gouvernement :

Entreprises de 1 à 10 salariés :

- Les accords de branches, pour pouvoir être étendus, devraient désormais obligatoirement comporter des clauses spécifiques aux TPE ou justifier pourquoi il n'est pas pertinent d'en avoir.
- La consultation des salariés est déjà un mode de conclusion d'accord dans les TPE et de validation d'accords négociés par des salariés mandatés. Ce mode de conclusion et d'accord pourrait être étendu à d'autres domaines que ceux déjà existant dans le droit actuel.

Entreprises de 11 à 50 salariés :

- Lorsqu'un DS est présent dans l'entreprise (4% d'entre elles) il garde le monopole de la négociation.
- En l'absence de DS, un DP ou un salarié mandaté par une organisation syndicale (OS), pourrait négocier. Pour la validité de l'accord, le DP devra avoir obtenu 50% des voix aux élections.
- S'il existe un DS ou si un salarié est mandaté par une OS, l'entreprise serait exonérée de ses cotisations à l'AGFPN (fonds paritaire).

Entreprises de 50 à 300 :

- Le gouvernement dit vouloir respecter le double monopole syndical de présentation des candidats au premier tour des élections et de la négociation, pour le reste, les dispositions pour les entreprises de plus de 300 leur seraient appliquées, voir ci-après.

Entreprises de plus de 300 :

Deux évolutions majeures seraient mises en œuvre.

1. Les trois instances d'informations et de consultations seraient fusionnées et s'appelleraient « comité social et économique » dans les conditions suivantes,
 - L'instance garderait l'intégralité des compétences des trois anciennes instances.
 - Elle aurait la capacité d'ester en justice et d'avoir recours aux experts sur les sujets de son champ.
 - Elle disposerait d'un budget de fonctionnement au moins égal à l'actuel.
 - A partir d'un effectif à déterminer une commission hygiène sécurité et condition de travail pourrait-être constituée.
 - Un accord d'entreprise pourrait prévoir une organisation autre, exemple maintenir les DP, sans pour autant créer d'autre personnalité morale que le comité sociale et économique.
 - Ces dispositions pourraient s'appliquer aux entreprises de moins de 300.
 -
2. l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique par accord d'entreprise elle serait nommée « conseil d'entreprise » et aurait compétence à négocier.
 - Un accord de branche ou d'entreprise pourrait déterminer les conditions d'intégration de la négociation dans les prérogatives du conseil d'entreprise.

- Il devrait prévoir le/les thématiques que le conseil d'entreprise pourrait négocier
- Ces dispositions pourraient s'appliquer aux entreprises de moins de 300.

Validité des accords :

- A. La généralisation de l'accord majoritaire prévue à septembre 2019 par la loi devra être accélérée.
- B. Le recours au référendum pourrait être assoupli, sans pour autant contourner la négociation avec les OS et dans le respect des engagements internationaux de la France.

Pour la CGT, on va vers une institutionnalisation et la professionnalisation de la fonction d'élu et mandatés. Ce sera une réduction drastique des moyens en temps et militants(es) des organisations syndicales. Les sujets ne seront plus traités que superficiellement, ce qui est pour le moins inadmissible, notamment sur les questions de santé et de sécurité au travail. Une instance unique c'est la fin du DS donc du syndicat dans l'entreprise. Voir les comptes rendu 3^e et 4^e bilatérale

Troisième cycle Relations individuelles de travail (contrats, licenciements, prud'homme...)

Le gouvernement souhaite mettre en place un rescrit pour « sécuriser » l'entreprise :

- Lorsque l'administration n'aurait pas mis en ligne (Légifrance) les nouveaux textes de lois, décrets... l'employeur ne serait plus tenu responsable de ne pas les avoir appliqués. A l'inverse, cela ne s'appliquerait pas au salarié qui lui, a priori, n'aurait pas le même passe-droit.

Barème indemnités prud'hommes

- Le gouvernement confirme la mise en place de plafonds et de seuils qui seraient progressifs en fonction de l'ancienneté
- En « contrepartie », le gouvernement déciderait l'augmentation des indemnités de licenciement (demande émanant de la CFDT et de FO) pouvant aller jusqu'à leur doublement.
- Ces barèmes ne s'appliqueraient pas en cas d'atteinte aux droits fondamentaux, de discrimination et de harcèlement
- Création d'un CERFA pour le licenciement qui remplacerait la lettre de licenciement, d'utilisation facultative, un mauvais remplissage des cases du CERFA pourrait être considéré comme

un simple vice de procédure sans remettre en cause la rupture du contrat elle-même.

- Délai de recours, ils seraient « harmonisés » par une réduction à 1 an
- Simplification des PDV (plan de départ volontaire), pour le gouvernement puisqu'il n'y a pas de licenciement en tant que tel, il n'y a pas de raison d'appliquer les procédures de PSE (délais d'info/consult IRP réduit, pas de négociation d'indemnités spécifiques, moins d'accès au contrat de sécurisation professionnelle)
- Relèvement du seuil à partir duquel un PSE doit être mis en place
- Retour au seul périmètre national pour évaluer les difficultés économiques en cas de PSE, cession, fermeture...

Assouplissement du cadre des recours à l'intérim et au CDD :

Pour le gouvernement il s'agit de coller au mieux aux pratiques réelles des entreprises, la France étant le pays d'Europe qui a le plus recours au CDD alors que dans le même temps elle a le cadre le plus contraignant.

- Renvoyé au branchement le cadre et la réglementation du recours au CDD : motif du recours, durée, nombre de renouvellements, délais de carence, prime de précarité seraient du domaine de la négociation de branche.
- Ces mêmes dispositions s'appliqueraient à l'intérim

CDI de chantier

- Le CDI de chantier serait élargi à toutes les branches qui le souhaitent et prendrait l'appellation de « CDI d'opération ».
- La branche pourrait autoriser les dérogations en passant par la négociation en entreprise sans pour autant appliquer les règles de la branche.

Travail de nuit

- Le gouvernement souhaite ouvrir la possibilité de travailler au-delà de 21h, pour 15/30mn, sans pour autant que la loi et les règles applicables sur le travail de nuit 21h/6h soient applicables (santé, sécurité, suivi médical, majoration...).
- Cela s'appliquerait notamment sur les temps d'habillage/déshabillage, passage de consigne, relève de poste.... qui de plus pourraient ne plus être comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Mécénat de compétence (prêt illicite de main d'œuvre)

- Le gouvernement propose de donner la possibilité aux grandes entreprises d'aider les Start up et jeunes entreprises en mettant à « disposition » leurs cadre pour un temps défini mais renouvelable. Leur rémunération resterait à la charge de la grande entreprise.
- Le ministère prétend que cela resterait un dispositif Franco/Français pour éviter que cela serve à du détachement international.

Régime social et fiscal de la rupture du contrat de travail.

- Le gouvernement propose que la fiscalité des indemnités soit hiérarchisée et que la conciliation soit privilégiée :
- Exonérations importantes en cas de rupture conventionnelle
- Exonérations moins élevées en cas de transaction
- Exonération moindre en cas de conciliation
- Forte fiscalisation en cas de contentieux.

La CGT réaffirme son opposition sur tous ces sujets.

Plafonnement des indemnités prud'homales, c'est permettre la budgétisation par les entreprises des licenciements, c'est interdire demain la réparation du préjudice subi par le salarié à sa juste valeur.

Doublement de l'indemnité de licenciement, c'est un leurre mais qui fait plaisir à certain, pour un salarié à temps partiel payé au SMIC les indemnités passeraient de 175 à 350€ par année de présence, bien maigre consolation.

CERFA en lieu et place de la lettre de licenciement motivée, une simple formalité administrative qui, en cas de mauvais remplissage du CERFA, pourrait n'être considéré que comme vice de procédure donc au détriment des droits du salarié, du montant de l'indemnisation du préjudice subi.

Simplification des plans de départ volontaire, c'est soustraire l'employeur à son obligation de mettre en place les procédures d'un PSE lui permettant ainsi de se débarrasser d'une partie de ses effectifs au moindre coût sans même l'obligation d'accompagnement et encore moins de reclassement, sans non plus de négociation sur l'indemnité.

Relèvement du seuil de déclenchement d'un PSE, il est évoqué à partir de 30, si on multiplie par douze mois cela fait 360 salariés qui pourraient être virés sans passer par la case départ.

Assouplissement des CDD et intérim, renvoyer à la branche la réglementation c'est supprimer le socle commun qu'est le code du travail sauf pour le contrat d'usage et saisonnier.

CDI de chantier/d'opération, c'est ajouter de la précarité à la précarité, c'est la précarité à vie.

Travail de nuit, c'est la remise en cause des horaires du travail de nuit 21h/6h puisque pour certains ce ne serait plus réglementé comme tel. C'est du traitement

différencié de salarié puisque ceux de nuit seront comptabilisés de nuit à partir de 21h, mais ceux d'après-midi ou fin de journée ne le seraient pas jusque 21h15/21h30. Ne plus les comptabiliser en temps de travail effectif c'est augmenter la durée du travail au-delà de 35h.

« Mécénat de compétence », c'est une nouvelle étape dans la sous-traitance et la relation avec les donneurs d'ordre, les starts up et jeunes entreprises étant déjà souvent soumises au bon vouloir des grandes entreprises, là elles seront directement dirigées de l'intérieur par le donneur d'ordre.

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture du contrat de travail. Face à l'employeur le salarié n'aura guère de choix, accepter la rupture conventionnelle quasi défiscalisée ou aller en procédure prud'hommes pour gagner une indemnité plafonnée et fortement fiscalisée...

Pour plus d'éléments voir les comptes rendus de la 5 e et 6 e bilatérale.

Le gouvernement propose une nouvelle bilatérale entre le 21 et 25 août, celle-ci pourrait durer deux heures et sera consacrée à prendre connaissance de tout ou partie du contenu des ordonnances qui devrait avoisiner les 150 pages.

Aucune multilatérale n'est prévue pour le moment par le gouvernement, malgré la demande de toutes les OS.

Une première consultation pour avis des institutions est prévue le 6 septembre, par la consultation de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). Suivront les consultations du CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et Orientation Professionnelle), du COCT (Comité d'Orientation des Conditions de Travail), du Conseil supérieur de la prud'homie et du conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

D'ici-là, chaque syndicat, militant, syndiqué doit œuvrer à construire le rapport de force avec l'ensemble des salariés pour que le 12 septembre, l'appel à la grève soit suivi massivement.

Montreuil, le 24 juillet 2017