



Assemblée citoyenne du 21/10/2015

«Le détricotage du Droit du travail. Comment s'y opposer ?»

Compte-rendu

L'introduction au débat a été réalisée par Sylviane Robertin et Marc Boulkeroua.

1 - Droit du travail : ça sert à quoi ?

Les sources de droit social sont multiples; le contrat de travail, les accords d'entreprise quand il y en a, les conventions collectives et autres accords de branche et la Loi qui ordonne les différents niveaux de production du droit et garantit le tout.

C'est ce qu'on appelle : La hiérarchie des normes.

Le contrat de travail ne pouvait pas être moins favorable au salarié que l'accord collectif, les accords collectifs d'entreprise, de branche, interprofessionnels ne pouvaient pas être moins favorables aux salariés que les **dispositions légales**, ni déroger aux **dispositions d'ordre public** comme les principes constitutionnels d'égalité, de non-discrimination, de la protection des enfants mais aussi l'obligation de payer au moins le SMIC pour un temps plein.

Construit au 19ème et 20ème siècle, basé sur le constat que le contrat conclu entre l'employeur et le salarié est par nature inégal au profit de l'employeur. Il convient donc de mettre des limites au pouvoir patronal et de compenser cette inégalité par des dispositions législatives et les conventions collectives. Ainsi la première loi sociale du 22 mars 1841 interdit le travail des enfants de moins de 8 ans.

Ce droit est plus ou moins protecteur selon les époques et les rapports de force. Conquêtes importantes de droits nouveaux comme les 15 premiers jours de CP (congrés payés) après les grèves de 1936 - La reconnaissance du syndicat dans l'entreprise et l'augmentation de 35 % du SMIG après celles de 1968.

2 - Pourquoi casser le Code du travail ?

Commentaires quasi unanimes de presse écrite, télé, ministres = pour relancer la croissance et faire baisser le chômage il faudrait déréglementer le droit du travail qui serait trop rigide, trop contraignant et un obstacle à l'initiative entrepreneuriale.

En juin, Robert Badinter préconise avec le professeur en droit social Antoine Lyon-Caen, un dégraissage du code du travail devenu obèse. Il y a 2 mois, deux think tanks (groupes de réflexion), l'Institut Montaigne, libéral, et Terra Nova, proche de l'aile réformiste du PS, envisagent la possibilité de déroger au salaire minimum par accord collectif.

Les vrais raisons et objectifs ? Restaurer les marges de profit en période de crise. Construire autant de normes que d'entreprises au dépend de règles communes applicables à tous et garanties par la Loi avec comme unique boussole la question: quels sont les besoins de l'entreprise? tout en évaluant chaque avantage salarial comme un coût supplémentaire.

3 - Un processus qui ne date pas d'aujourd'hui

Conduit par les gouvernements de gauche comme de droite au moyen de réformes éparpillées dans lois fourre-tout mais qui vont toutes dans le même sens : entretenir la fiction selon laquelle la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié serait égale.

- *loi Madelin sur l'autoentrepreneur (11 février 1994) : souvent d'anciens salariés licenciés économiques de l'entreprise, ne travaillant que pour leur ancien employeur, parfois même à leur ancien poste de travail, mais sans les droits attachés au statut de salarié.*
- *« heures choisies » des cadres (31 mars 2005) heures au-delà du maximum prévu par l'accord collectif de « gré à gré » avec employeur*
- *Tentatives d'instaurer pour les jeunes de moins de 26 ans le contrat "nouvelles embauches"(CNE) par ordonnance du 2 août 2005 pour les entreprises de moins de 20 salariés, puis de l'étendre au printemps 2006 à toutes les entreprises par la création du "contrat de première embauche" (CPE). CNE et CPE instauraient une période d'essai de 2 ans au cours de laquelle l'employeur pouvait licencier le salarié n'importe quand, sans avoir à justifier d'un motif du licenciement, sans procédure et sans recours. Rappelons que ces 2 dispositions ont été retirées suite à la mobilisation importante des lycéens, étudiants, organisations syndicales et des 1ers arrêts de jurisprudence les condamnant.*
- *La possibilité de rémunérer les heures sup. avec 10% de majoration au lieu de 25% par accord entreprise ou de branche (loi du 21 août 2007)*
- *la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord (loi du 25 juin 2008) : une « modernisation du marché du travail » camouflant souvent un départ fortement suggéré par l'employeur aux salariés âgés, usés, stressés en bout de course.*
- *Travail du dimanche sur la base du volontariat. Et si on n'est pas volontaire ?*

4 - Accélération et systématisation dans un contexte d'exacerbation de la concurrence

- L'ANI de janvier 2013, repris par la loi du 14 juin 2013, instaure les accords de maintien de l'emploi qui permettent à l'employeur de baisser les salaires et augmenter les horaires en échange d'une hypothétique promesse de maintenir l'emploi pour la durée de l'accord.

- La loi Rebsamen du 17 août 2015 « sur le dialogue social » tout en prétendant développer la négociation sociale et élever les capacités des partenaires sociaux restreint la démocratie dans l'entreprise :

Examinons d'abord le projet de loi :

- A la demande du Medef le projet de loi présenté le 22 avril 2015 prévoyait de suspendre pendant 3 ans l'application des seuils sociaux pour la mise en place des DP dans les entreprises de 11 à 50 salariés et du CE dans les plus de 50. Il a finalement dû y renoncer mais ce n'est que partie remise.
- Il manifestait son mépris des droits de la partie salariale à la négociation sur l'égalité professionnelle en supprimant l'outil qui permet de la mesurer, à savoir le «rapport de situation comparée», qui oblige à établir un diagnostic de l'égalité dans l'entreprise, sans lequel la discussion et la négociation seraient vidées de tout contenu et de pure forme (retiré suite à la protestation des féministes et des organisations syndicales)

Quant à la loi elle instaure :

- La possibilité par accord d'entreprise de ne mettre en place qu'une seule instance représentative regroupant DP, CE et CHSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés.

– Concernant la négociation des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) elle musèle les représentants du personnel en leur imposant désormais la confidentialité sur les informations qu'ils reçoivent, et des délais préfixés pour entendre leurs experts et rendre leur avis ;

– Par accord collectif, il est maintenant possible de s'affranchir de toutes les règles encadrant la présentation du PSE (plan social d'entreprise), et, par le jeu d'une homologation de la DIRECCTE qui peut n'être qu'implicite, de se prémunir de tout contrôle judiciaire sur ce plan.

- La loi Macron « pour la croissance et l'activité » du 6 août 2015

– Etend le travail du dimanche sur la base du « volontariat » des salariés.

– Autorise la mise à disposition des informations précises et écrites permettant au CE de formuler un avis motivé via la base de données (article 271) compliquant pour le élu l'exercice de leur mandat puisqu'il leur appartient désormais de rechercher dans la base de données souvent très lourde les informations utiles et nécessaires,

– Supprime tout contrôle administratif sur les licenciements de moins de 10 salariés dans les entreprises qui en emploient 50 et plus (article 289).

- Le rapport Combrexelle, établi sur commande du gouvernement, prévoit la généralisation des accords du même type que celui des accords de maintien de l'emploi et d'en faire à l'avenir le principal créateur de droit social.

Ainsi :

Dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires, l'accord d'entreprise pourra être moins favorable désormais que la convention collective et l'accord de branche moins favorable que la loi et les dispositions de l'accord collectif s'imposeront aux contrats de travail même si elles constituent pour le salarié un recul de ses droits contractuels.

Les conséquences d'une telle inversion de la hiérarchie des normes sont prévisibles. Il suffit d'observer les pratiques de certaines entreprises aujourd'hui illégales mais qui pourraient demain être validées par accord.

Exemples :

– *Grande surface de jouets qui fait travailler ses cadres de rayon 24 jours de suite sans aucune interruption en période de Noël, 65 h., voire 70 h. de travail hebdo. Même surcharge pour les pâtisseries dans les boulangeries en fin d'année.*

– *Une grosse entreprise de services à la personne qui a ses entrées au ministère du travail (car recrute beaucoup d'emplois non qualifiés) établit des contrats de 8 heures mensuelles, et emploie ses salariées pour une durée effective de travail qui varie de 0 à 150 heures soit disant à la demande et pour le bien des 2 parties. C'est le retour du travail à la tâche sans aucune garantie d'emploi ni de salaire.*

– *Dans une entreprise de prévention et sécurité qui emploie une centaine de salariés et a de bons résultats économiques, après un PV de l'IT pour non respect des durées maximales de travail autorisées et non paiement des majorations pour heures sup., l'employeur fait signer à son DS CGT, seul syndicat dans l'entreprise, un accord fixant à 10% le taux de majoration des heures sup.*

5 - Demain la démocratie en danger, réagir !

Le rapport Combrexelle prévoit dans un délai de 4 ans la refonte complète du code du travail. Pour chaque disposition légale sera précisé ce qui relève de l'ordre public, donc ce que tout accord sera obligé de respecter, ce qui est renvoyé à la négociation collective et ce que la loi prévoira à minima en absence d'accord collectif.

La réforme veut limiter la loi et ramener le niveau de production de droit social à l'entreprise.

Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen proposent dans leur brochure d'alléger de façon importante le Code du travail, de n'y conserver que les principes généraux et certaines de leurs déclinaisons, beaucoup moins précises que dans le Code du travail actuel, et de laisser aux accords collectifs le soin de définir les règles d'application de ces principes.

Qu'est-ce qui restera fixé au Code du travail en tant que droits sociaux garantis à tous les salariés ? Nous sommes pour l'instant dans le flou.

Exemple :

Concernant les CDD à l'article 9 des principes : « Le CDI est la forme normale des conditions de travail. Le CDD permet de répondre aux besoins temporaires de l'entreprise ». A l'art. 9 des déclinaisons nous ne trouvons plus le formalisme qui s'attachait aux CDD, notamment le motif de recours, la durée de suspension entre 2 contrats, sans lesquels il n'est plus possible d'établir que l'employeur recourt à des CDD pour occuper des emplois durables. Formalisme renvoyé à des « guides d'utilisation et à des « modèles » établis par le ministère du travail pour éduquer les négociateurs sur les bonnes pratiques, sans obligation ni sanction.

Le contrat de travail à venir rêvé depuis longtemps par le MEDEF

A la fin de l'article 83 de la loi Macron « pour la croissance et l'activité » du 6 août 2015 (Section 1 justice prud'homale) nous trouvons la mention : « **Le second alinéa de l'article 2064 du code civil est supprimé.** » L'article 2064 traite des conventions de gré à gré et l'alinéa 2 instaurait l'exclusion générale du contrat de travail de ce mode de règlement, en raison de sa nature inégale.

A croire que le contrat de travail serait de la même nature qu'une convention amiable de gré à gré comme le contrat de bail ou le contrat passé entre propriétaires pour le paiement d'une clôture de séparation entre leurs jardins. Que devient le « lien de subordination juridique permanent » caractéristique fondamentale du contrat de travail, reconnu jusque là par le droit social ? La saisine des tribunaux civils pour traiter des litiges concernant le respect des dispositions contractuelles sur le lieu de travail ou le nombre d'heures à payer sera-t-elle bientôt la règle ?

En apparence, le gouvernement ne cède pas aux exigences du patronat d'une réforme de fond en comble du contrat de travail, par l'adoption du contrat de travail unique, plus CDD que CDI, par crainte des effets d'une telle mesure dans l'opinion publique. Le CDI reste donc la règle officielle mais on réforme par la bande, en facilitant le renouvellement des CDD (2 fois au lieu d'1) encourageant ainsi les employeurs à faire des CDD plus courts pour une même durée totale d'emploi, ce qui augmente la précarité et fragilise le CDI en diminuant le coût pour l'employeur de sa rupture sans cause valable.

Risque rapide de création d'un droit inégal

Entre entreprises selon leur situation économique et le rapport de forces entre syndicats et employeur. Difficilement supportable en vertu du principe d'Égalité.

Communiquer, renforcer le syndicalisme de lutte

Nous connaissons tous les difficultés rencontrées par les élus et leurs sections syndicales dans l'entreprise : Les syndicats sont absents dans beaucoup d'établissements et entreprises qui emploient plus de 50 salariés et encore plus dans celles entre 10 et 50.

Dans les sociétés où des instances représentatives du personnel ont été mises en place, les élus sont souvent mal acceptés et parfois harcelés, surtout s'ils sont syndiqués et proches de leurs collègues.

Exemple

– *Dans une entreprise de la métallurgie de 150 salariés le chef d'atelier du DS CGT lui établit un bon de délégation dès qu'il quitte sa place et parle à quelqu'un (bons de 1 min, 1,5 min...).*

Face aux exigences patronales les sections syndicales d'entreprise souvent faibles, peu expérimentées et maîtrisant mal le droit social sont peu armées pour obtenir un accord équilibré alors que la réforme donne la priorité à l'accord d'entreprise. Quant à la négociation de branche, où sont face à face représentants employeurs et représentants syndicaux, mieux formés, rompus à la

pratique de la négociation et plus expérimentés que leurs collègues en entreprise, ils sont souvent coupés de la réalité vécue par les salariés.

Exemples :

– *La CC de la Propreté est active, complète et bien menée mais ses dispositions ne sont généralement pas respectées en entreprise.*

La pression des exigences patronales au nom de la défense de la compétitivité de la branche et de la défense de l'emploi y est forte.

Exemple déjà à l'oeuvre :

– *Dans la CC de la santé taux heures sup. à 10% au lieu de 25% pour les 8 premières heures comme autorisé par la loi*

Conclusion

Le processus en cours n'est pas encore abouti : le rêve de tout employeur est l'abolition du salariat garanti par droits contractuels et collectifs remplacé par des acteurs dits libres donc entièrement soumis aux impératifs de la production et à l'arbitraire patronal.

Le but avoué du PS au pouvoir est de permettre au patronat de réduire ses frais salariaux et de revenir sur les acquis des salariés de plus en plus rapidement et facilement par la négociation encadrée. Le Smic, les règles sur le temps de travail, celles sur le licenciement, et désormais celles relatives à la représentation du personnel, sont aujourd'hui analysés comme des coûts qu'il faut réduire soi-disant pour favoriser l'embauche.

A nous tous maintenant de prendre conscience des enjeux auxquels il va falloir répondre : dans les entreprises en renforçant l'activité syndicale pour défendre les droits des salariés mais également en nous organisant et en nous mobilisant pour faire obstacle à ce projet gros de menaces sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et sur leurs droits individuels et collectifs comme cela a pu être fait avec succès contre le CPE en 2006.