



Audition à la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale le 5 juillet 2017

Délégation : Manu Blanco et Catherine Perret

En préambule de notre intervention sur le fond du projet de loi, la CGT veut revenir sur la méthode employée par le Président de la République.

Choisir de passer par ordonnances, au beau milieu de la période estivale, c'est être bien peu sûr du bien-fondé de cette réforme. C'est être bien peu respectueux de la démocratie sociale et de ses acteurs majeurs, que sont les organisations représentatives de salariés. Nous voulons rappeler aussi que l'article 1 du code du travail, issu de la loi Larcher prévoit la nécessité d'une véritable négociation ou concertation avec l'ensemble des organisations autour d'une même table. La CGT a demandé, avec d'autres OS, que cette multilatérale ait lieu début septembre sous l'égide de la ministre du travail.

C'est mépriser également la démocratie politique et le travail des élus de la nation, que vous êtes, au sein du parlement.

L'absence de débats approfondis, le délai extrêmement réduit (à 2 jours je crois) pour faire des amendements au sein de la commission des affaires sociales et le recours à la procédure accélérée pour le vote du projet de loi d'habilitation, questionnent sur la conception du partage des pouvoirs entre l'exécutif et le législatif.

C'est déjà suffisant, sans parler encore du contenu de ce projet, pour que vous refusiez, par le vote, d'être dessaisis de pouvoir agir sur une réforme aussi structurante pour le monde du travail.

Vous me permettrez d'avoir aussi un mot pour les salariés de la DGT, de la DGEFP à qui le gouvernement impose l'écriture d'ordonnances à marche forcée au mépris de leurs conditions de travail.

Six réunions d'une heure par syndicat -qui plus est, sans aucun texte assumé par le gouvernement- ne font pas une concertation.

Six heures pour démanteler 120 ans de droit du travail, conquis par les luttes sociales, ce n'est pas acceptable !

Le président de la République, son 1^{er} ministre et la ministre du Travail communiquent sur la prise en compte des propositions portées par les organisations syndicales dans la future ordonnance ; mais où sont reprises celles de la CGT?

Nous vous remettons 15 pages de propositions remises, il y a plus d'un mois et demi au gouvernement, qui n'en a rien fait.

Au contraire, c'est bien les exigences du Medef qui se dévoilent dans le projet de loi d'habilitation.

Les salariés refusent la loi Travail.

Les catégories moyennes et populaires sont les plus défavorables au projet, avec respectivement 67% et 72% d'opposants.

68 % des sondés pensent que la loi « Macron » bénéficiera avant tout «aux entreprises et aux actionnaires ».

Le plafonnement des indemnités prud'homales dues par l'employeur en cas de licenciement abusif est majoritairement rejeté, 61% des sondés signalant leur opposition.

Toutes les études montrent qu'il n'y a pas de lien entre protection de l'emploi et chômage, ce que l'échec des précédentes réformes ne fait que confirmer. Comment peut-on encore faire croire que la modification du droit du travail pourrait avoir le moindre effet sur le taux d'emploi, alors que toutes les études théoriques (OCDE, OIT, Banque mondiale, Insee) et toutes les analyses empiriques établissent qu'il n'y a aucun lien entre protection de l'emploi et chômage.

En outre, le gouvernement ose encore avancer que les accords d'entreprises acquerraient plus d'autonomie par rapport à la branche, confirmant le phénomène de décentralisation de la négociation collective, alors que toutes les études démontrent qu'il a produit, partout en Europe, des résultats catastrophiques du point de vue des droits et protections des salariés. Cela n'a pas, non plus, augmenté le nombre de négociations dans les entreprises, bien au contraire.

Alors, quel est le but recherché ?

Répondre aux exigences d'une politique d'austérité généralisée en union européenne et rappelée dans le discours de politique générale hier, du 1^{er} ministre.

Pour y parvenir, il s'agit de brouiller ce qui a présidé à la construction de l'acquisition du droit du travail depuis l'origine.

La hiérarchie des normes en droit du travail, c'est simple. La loi fixe les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne peut que les améliorer et un accord d'entreprise ne peut, lui-même, qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche.

C'est ce qui existait quand il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branches et les accords d'entreprises. La négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés. Depuis les lois Auroux, ce principe n'a cessé de subir dérogations sur dérogations (cf. doc joint).

Aujourd'hui le gouvernement veut finir le travail !

C'est la fin des conventions collectives. Avec ce projet gouvernemental, tous les droits garantis par les conventions collectives de branches seraient remis en cause, voire amenés à disparaître : primes diverses (ancienneté, vacances, etc.), maintien de l'intégralité du salaire pendant les arrêts maladie, indemnités conventionnelle de départ en retraite ou de licenciement.

Les mécanismes de négociation sont dénaturés. En dehors des 5 (la question de la pénibilité est encore en suspens) ou 6 thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut pas faire moins bien que l'accord de branche, tous les autres sujets pourraient être tirés vers le bas, parce que renvoyés vers l'accord d'entreprise.

Pénibilité

La Cgt demande l'ouverture d'une négociation sociale sur le travail, son organisation, la question du mal travail (son coût est évalué à 4 points de PIB).

C'est donc bien une logique de mise en concurrence des salariés pour faire baisser ce que le patronat qualifie de « coût du travail », qui est en marche.

C'est l'affaiblissement de la loi. De nouveaux thèmes, aujourd'hui exclusivement régis par la loi, pourraient être renvoyés à la négociation de branche, tels que les motifs de licenciements (fautes anodines, savoir être, chiffre d'affaire de magasin trop faible, cadences et productions sur la chaîne insuffisantes, etc.). Cela pourrait s'appliquer aussi à l'ouverture de cas de recours au CDD (embauche en CDD pour effectuer des travaux dangereux, remplacement de salariés grévistes, CDD en lieu et place d'une période d'essai), etc.

C'est la fin du contrat de travail. Le contrat de travail de chaque salarié ne pourrait plus résister à des règles régressives prévues par l'accord d'entreprise. Si celui-ci prévoit une clause de mobilité ou encore une baisse des salaires et que le salarié refuse, il serait purement et simplement **licencié**.

Sur le regroupement des trois institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT)

Ce regroupement constituerait une instance fusionnée. L'intégralité des prérogatives des différentes institutions serait conservée. De plus, l'instance fusionnée pourrait toujours agir en justice et recourir à des expertises.

La CGT alerte sur le fait que de nombreuses questions ne pourront plus être traitées, que les élus risquent de se professionnaliser et de passer leur temps en réunion au lieu d'être présents au plus près des salariés.

La CGT est inquiète des effets de l'instance fusionnée sur les missions du CHSCT qui risquent d'être sacrifiées. Elle l'est également sur le périmètre de mise en place de l'instance fusionnée qui provoquerait la disparition des délégués du personnel, représentants de proximité.

Le ministère a confirmé :

- que l'instance fusionnée serait mise en place au niveau de l'actuel périmètre du comité d'entreprise et non pas de celui des délégués du personnel, qui est pourtant plus restreint et donc plus proche des salariés ;
- que les représentants du personnel, soit disposeraient d'heures de délégation supplémentaires pour se rendre dans les établissements, soit pourraient nommer des représentants dans chaque établissement. Bref, une vraie usine à gaz !

La CGT a également relevé l'impact dramatique que cela aurait sur le nombre d'élus et de moyens, notamment en temps, qui diminuerait de façon drastique. De même que le nombre de salariés en capacité de s'exprimer plus librement dans l'entreprise.

Sur la disparition des délégués syndicaux

L'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique assumant en plus des missions des DP, CE et CHSCT, les prérogatives de négociation des délégués syndicaux. Cette possibilité serait conditionnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche majoritaire. Le gouvernement réfléchit à soumettre cette possibilité à une condition supplémentaire : que tous les sièges soient pourvus au premier tour des élections professionnelles, donc sur une liste syndicale.

Il y aurait des contreparties à cette instance unique : l'employeur devrait obtenir l'avis conforme (codécision) de l'instance unique sur certains sujets comme le plan de formation, la rémunération des dirigeants ou l'utilisation des aides publiques comme le CICE.

La CGT a fait observer que ces contreparties étaient négligeables et ne compenseraient en rien les effets dévastateurs d'une instance unique sur la représentation du personnel.

La CGT a également interpellé le cabinet sur l'atteinte que cela porterait aux libertés fondamentales des syndicats. Les organisations syndicales ne pourraient plus choisir librement leurs représentants, ni les révoquer, ni décider de signer, ou non, un accord d'entreprise. Ce système a pour objectif pur et simple de faire disparaître à terme la représentation syndicale dans l'entreprise.

Par ailleurs, le gouvernement souhaite aussi prévoir que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation s'effectuerait avec un délégué du personnel, sans mandatement par un syndicat. Si ce délégué du personnel est également désigné délégué syndical par un syndicat, le financement des dépenses liées à son activité (heures de délégation, participation aux réunions, etc.) serait pris en charge, non par l'employeur, mais par le fond de financement du paritarisme (AGFPN).

Prud'hommes

Le gouvernement prévoit purement et simplement le permis de licencier dès l'embauche, y compris sans tenir compte des règles de droit puisque l'employeur pourrait budgétiser le coût, à l'avance, des indemnités dues pour un salarié victime d'un licenciement illégal.

Encore un moyen de mettre fin de manière détournée au CDI.

La CGT avance des propositions concrètes :

La CGT porte des propositions modernes et de progrès sociaux partagés par la majorité des salariés. Gagner le code du travail digne du 21^{ème} siècle, protecteur pour les travailleurs et évitant le dumping entre les droits des salariés et entre entreprises nécessite de réécrire les articles du projet de loi d'habilitation.

Favoriser la négociation collective,

La décentralisation de la négociation mise en avant par une partie du patronat trouve sa traduction dans l'émiettement du droit social et des garanties collectives et le renforcement des mises en concurrence entre salariés dans un contexte de chômage massif. Elle n'est pas sans problème pour les employeurs eux-mêmes, notamment des PME/TPE qui peuvent subir ces évolutions et les distorsions de concurrence qu'elles créées.

La loi

En préambule, le socle légal doit être élargi car il s'agit de remettre au centre la protection de l'intégrité physique du travailleur. La loi fixera un plancher et/ou plafond en termes de rémunération et de modalités d'organisation du temps de travail.

L'accord de branche

Le rôle de régulation sociale de la branche doit être réaffirmé tout en acquérant une fonction « normative ». Les branches définiront, dans le respect des planchers et des plafonds légaux, les marges de négociation possible dans les entreprises. Le principe de faveur demeure la règle.

Un projet déjà disponible**Code du travail du XXIème siècle**

Cette proposition de refonte complète du Code du travail a pour finalité de rendre le droit plus accessible, mais aussi de l'adapter aux difficultés de notre temps. L'évolution du travail et de ses contextes imposent de penser de nouveaux périmètres et de nouvelles protections. Ce code propose donc de profondes réformes, dans tous les domaines du droit du travail. Il entend aussi préserver et renforcer certains grands acquis historiques.

Ce travail est le résultat de nombreuses consultations, menées auprès de divers acteurs du droit du travail. Il a été rédigé par le Groupe de Recherche Pour un Autre Code du Travail (GR-PACT), lequel est composé d'une vingtaine d'universitaires spécialisés en droit du travail, issus d'une dizaine d'universités. Ils sont d'opinions diverses, mais tous se sont extirpés de leur rôle habituel de commentateurs, pour défendre une matière attaquée de toute part, au nom d'une certaine idée de la loi, générale, accessible et protectrice.

Montreuil, le 5 juillet 2017