

## **Compte rendu de la 6<sup>ème</sup> bilatérale réforme du droit du travail 17 juillet**

Délégation CGT : Fabrice Angéi, Catherine Perret, Manu Blanco, Anaïs Ferrer, Alma Basic.

Ministère du travail : Antoine Foucher (directeur de cabinet), Claire Scotton

### **Calendrier à venir :**

Le cycle des 6 réunions bilatérales d'une heure sur la totalité du droit du travail s'est achevé le 17 juillet ;

### **Prochaine bilatérale : semaine du 21 au 25 aout**

Le ministère annonce la reprise d'une bilatérale dans la semaine du 21 aout, il propose 2 heures à partir de toute ou partie des ordonnances écrites pendant l'été. Ainsi une seule réunion par organisation est programmée.

**Aucune multilatérale n'est annoncée par le ministère** malgré les demandes répétées de la CGT et des autres confédérations.

### **CNNC : 6 septembre :**

Les organisations syndicales n'auront pas le texte à l'avance et ne recevront le projet d'ordonnances (environ 150 pages) que la semaine **du 28 aout** soit environ quelques jours avant la commission nationale de la négociation collective (CNNC) prévue le 6 septembre.

Seront consultés également, pour leur champ respectif, Conseil National de l'Emploi de la Formation et l'Orientation Professionnelle, conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), Conseil supérieur de la prud'homie, Conseil à l'égalité professionnelle.

### **CDD et contrat intérimaire : assouplissement toutes !**

Officiellement : pour le chef de cabinet « il s'agit pour le gouvernement de prévoir une réglementation qui colle le mieux à la pratique. La France est le pays qui recourt le + au CDD bien qu'ayant la législation la plus contraignante... ».

En réalité, il s'agit d'assouplir l'usage du CDD et du contrat intérimaire en descendant la réglementation de la Loi au niveau de la branche.

Les 5 thématiques pour ces contrats (motif, durée, nombre de renouvellements, délais de carence, prime de précarité) seraient définis au niveau de la branche. Cette négociation au niveau de la branche rendrait inapplicables les dispositions

actuelles fixés par la loi car ces accords de branche primeront sur le cadre fixé par la loi (inversion de la hiérarchie des normes).

Ainsi un accord de branche pourrait, par exemple, maintenir les 10% de prime de précarité (en vigueur aujourd'hui dans la Loi) à condition d'accepter plus de renouvellements de CDD (au-delà des 2 actuels)

La Cgt souligne que cette évolution favorise la généralisation des contrats précaires La libéralisation du CDD vient s'ajouter à une flexibilité déjà accrue de par l'existence des contrats d'usage ou saisonniers.

La seule réponse du ministère à toutes nos interrogations et oppositions sur la pertinence de ces projets est de préciser qu'une évaluation des réformes, sera mise en place. Elle serait placée sous l'égide de France Stratégie et avec les organisations syndicales et patronales sur le modèle de l'évaluation CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)

### **CDI chantier ou CDI d'opération**

Les CDI de chantier, de mission, de projet deviendraient des CDI d'opération ouverts à la négociation dans les branches qui le souhaitent. Cela pourrait donc s'appliquer à toutes les activités sans exclusive. La terminologie « opération » est tellement large qu'elle pourrait concerner toutes les tâches professionnelles.

La branche pourrait même autoriser les entreprises à déroger à ses règles : Ainsi ,par exemple dans l'industrie, une entreprise pourrait instaurer ce type de contrat par accord d'entreprise, sans passer par la négociation de branche, lors du lancement d'un nouveau produit, d'un outil informatique, pour un projet de recherche( .) .La aussi, il s'agit d'une nouvelle forme de précarité qui vient s'ajouter aux autres contrats à durée déterminée

### **Travail de nuit :**

Grande confusion, au sein du cabinet ministériel, sur les règles applicables au travail de nuit !

Ainsi, le ministère veut créer la possibilité de faire travailler les salariés au-delà de 21 h (un quart d'heure ou une demi-heure de +) sans avoir besoin de conclure un accord collectif, sans reconnaître les dispositions liées au travail de nuit (santé au travail) et sans majoration.

Il y a également la volonté d'attaquer les accords intégrant, par exemple, le temps d'habillage/déshabillage inclus soit dans le temps de travail effectif ou sous forme de repos, à la faveur d'une renégociation sur le travail de nuit.

La justification du recours au travail de nuit (aujourd'hui réglementé et exceptionnel) pourrait être renvoyée dans sa définition à la négociation d'entreprise, ce qui faciliterait grandement sa généralisation.

Cette réforme concernant le travail de nuit est, de l'aveu même du directeur de cabinet, taillé sur mesure pour permettre à une enseigne comme Monoprix d'augmenter l'amplitude d'ouverture de ses magasins en faisant travailler les salariés plus tard, sans contrainte ni contrepartie.

### **« Mécénat de compétences » ou prêt illicite de main d'œuvre.**

Le gouvernement est fier d'annoncer la création du mécénat de compétences. Sous couvert de permettre aux grandes entreprises d'aider les Start up ou jeunes entreprises, elles pourraient « prêter » leurs cadres, à temps plein pour un temps défini mais renouvelable. Leur rémunération resterait à la charge de la grande entreprise.

Pour la Cgt, cette pratique pourrait permettre de développer encore plus l'externalisation des activités (informatique, recherche, comptabilité, communication...), de poursuivre la pratique de la sous traitance tout en contrôlant les orientations prises dans ces petites entreprises devenant encore plus dépendantes et soumises au donneur d'ordre.

Quel type de convention est prévu ? Tripartite (imposant l'accord du salarié)?  
Pas de réponse du ministère.

Quelles garanties par rapport au détachement international? La réponse du ministère : ce sera « du franco-français » ce qui nous paraît totalement impossible au vu des réglementations européennes.

### **Régime social et fiscal / rupture du contrat de travail**

Le ministère propose que la fiscalité des indemnités soit hiérarchisée lorsque la conciliation est privilégiée.

Exonérations élevées de l'indemnité : en cas de ruptures conventionnelles

Exonérations un peu moins élevées : en cas de transaction

Exonérations encore moindres lors d'une conciliation

Forte fiscalisation en cas de contentieux