

Le Commercial CGT

1936...2016: La fédération a 80 ans

DOSSIER SPECIAL

Réforme du Code du travail... **RETRAIT !**



La fédération fête ses 80 ans

la
cgt

FÉDÉRATION
DES COMMERCIAUX

N° 005 / JANVIER FEVRIER MARS 2016

Votre Revue trimestrielle de la
Fédération Nationale CGT des Commerciaux

Technico-commerciaux, Cadres de la vente, VRP,
Ingénieurs commerciaux et autres Commerciaux itinérants



la macif vous assure, le saviez-vous ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?



Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied de Fond 79000 Niort.

FÉDÉRATION CGT DES COMMERCIAUX

Technico-commerciaux, Cadres de la vente,
VRP, Ingénieurs commerciaux et
autres Commerciaux itinérants

Revue Trimestrielle de la
Fédération CGT des Commerciaux
Association « Le Commercial CGT »

Siège Social

Fédération C.G.T des Commerciaux et VRP

263 Avenue de Paris, Case 407

93 514 Montreuil cedex

Pour nous contacter :

Fédération CGT des Commerciaux

Bourse du travail de Paris

3 rue du Château d'Eau, bureau 102 à 105

75010 Paris

01 44 84 50 34

commerciauxcgt@gmail.com

<http://www.commerciaux.reference-syndicale.fr>

Directeur de publication

Hervé DELATTRE 01 44 84 50 32

hdelattre.cgt@gmail.com

Bulletin d'adhésion page 8.

Comité de Rédaction

Hervé DELATTRE, Pierre OLLER,

Yves BERTHON, Sylvain PLOUZIN

Correction Gérald BANSARD

Dessinateur PLACIDE.

Mise en Page Hervé DELATTRE

Tarif de l'abonnement annuel 4,00 €

Commission paritaire CPPAP 0320 S 08449.

Imprimé en France

Imprimerie Message

111 rue Nicolas VAUQUELIN

31 100 TOULOUSE

Routage Presse

O.R.P.P

Office de Routage, de Presse et Publicité
ZAC de Chanteloup Avenue Albert Einstein
93600 Aulnay-Sous-Bois

5 000 exemplaires



Dépôt légal

ISSN: 2429-1560

Bibliothèque Nationale
de France.

Le Commercial N° 5



Le Commercial N°5 SOMMAIRE:

P. 5: La fédération à 80 ans en novembre 2016.

P. 8: Bulletin d'adhésion à la CGT

P. 9: Entretien avec des syndicats d'entreprises

P.10: Déclaration fédérale.

P.12: Entretien avec Olivier Sévéon sur le CHSCT.

P.15: Dossier Spécial sur le projet de réforme du
Code du travail.

P.34: Le coin lecture.

P.35: Les coups de gueule.



Edito

Hervé DELATTRE

Secrétaire Général

Retrait du Projet de loi El Khomri



Les informations que diffusent les médias sont parfois surprenantes. Prenons le projet de loi El Khomri. A les écouter, ce projet est bon pour la jeunesse et si cette jeunesse est dans la rue c'est simplement parce qu'elle n'a pas compris que ce projet allait créer de l'emploi et vaincre la précarité. Tous les ténors de la droite, de Nicolas Sarkozy à Pierre Gattaz, soutiennent ce projet de loi, car ce projet est de droite et va à l'encontre des intérêts des travailleurs.

Non, ce projet de loi n'a pas pour but de remettre en cause la durée légale du temps de travail, pas plus qu'il n'a pour dessein de retirer des droits aux salariés. Non, d'après les médias et le gouvernement, le projet de loi a simplement pour but de simplifier notre bon vieux Code du travail devenu illisible tant pour les employeurs que pour les salariés. Le Code du travail serait tellement illisible que le gouvernement voudrait en faire sa priorité, faisant de sa modification une urgence dans les dossiers à traiter.

La seule vraie urgence pour ce gouvernement n'est ni économique, ni sociale, elle est de parachever d'ici la fin de la mandature son grand œuvre de déréglementation afin de satisfaire les exigences du Medef. Pour que les employeurs aient la liberté d'embaucher, il leur faudrait à présent toute liberté de licencier, y compris sans motif.

Le plafonnement des indemnités de licenciement en fonction de l'ancienneté et de la taille des entreprises avait été censuré, en août dernier, par le Conseil constitutionnel, pour méconnaissance du principe d'égalité devant la loi. À peine modifié, le plafonnement fait son grand retour.

Les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse seront plafonnées en fonction de la seule ancienneté. Avec les grandes mobilisations contre le projet de loi El Khomri, le gouvernement recule, mais ce n'est pas suffisant, la seule exigence c'est la **RETRAITE**.

François Hollande expliquait ce 18 janvier, qu'il faut, je cite, « [adapter notre droit du travail aux réalités économiques des entreprises](#) ». Voilà qui a le mérite de la clarté : le droit de tous est désormais subordonné aux intérêts économiques d'une minorité, in fine ces 85 personnes qui selon le Fonds Monétaire International détiennent la richesse de 3,5 milliards de personnes !

C'est donc un déni de droit affirmé et assumé par l'exécutif. En lieu et place du Code du travail, sera mis en place, je cite, « [un ordre social public](#) », c'est-à-dire un socle minimaliste de droits auxquels il serait impossible de déroger.

Le gouvernement entend promouvoir l'auto-entrepreneuriat en relevant de 39 000 à 80 000 euros le plafond de chiffre d'affaires autorisé pour les auto-entrepreneurs, ce qui devrait susciter une levée de boucliers des artisans et des TPE à l'instar du mouvement des taxis contre l'ubérisation de l'activité mais également de notre profession de commercial, car avec le statut des auto-entrepreneurs, [c'est aussi le statut de VRP qui est attaqué](#). En effet, [pourquoi les employeurs continueraient à employer des commerciaux en statut de salarié quand ils peuvent le faire avec le statut d'auto-entrepreneur ?](#)

Plus une société est inégalitaire plus elle se doit d'être autoritaire pour contenir toute velléité de protestation sociale. En lieu et place d'une société fraternelle, l'accroissement des inégalités produit une société répressive.

La répression est aujourd'hui au rendez-vous de notre actualité. C'est un événement sans précédent depuis les années trente que la condamnation à 24 mois de prison dont 9 mois fermes de huit camarades de Goodyear alors que la direction et les cadres retenus avaient retiré leur plainte. Leur tort : avoir voulu s'opposer à la fermeture de leur usine. La répression, c'est aussi les poursuites engagées contre nos camarades d'Air France.

Enfin, il y a les déclarations du secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, Jean-Marie Le Guen selon lequel il y a « [trop d'organisations syndicales dans ce pays](#) ». Le Guen, qui sans vergogne distingue les bons syndicats, ceux qui accompagnent à peu près inconditionnellement le pouvoir en place : CFTD, CFE-CGC, CFTC, des mauvais syndicats, ceux qu'il faut abattre dont la CGT.

Ne devraient ainsi subsister que les organisations syndicales disposées à contractualiser l'abandon du droit pendant que le gouvernement s'emploie à légaliser l'arbitraire.

[La répression c'est aussi la constitutionnalisation de l'état d'urgence qui tôt ou tard se retournera contre les salariés au nom de la sécurité du pays.](#)

Afin de vous faire une idée plus précise de ce projet de loi, la rédaction du journal a décidé de faire un dossier spécial sur le projet de loi El Khomri et le rapport Badinter.

EN NOVEMBRE 2016:

La fédération aura 80 ans.



Notre fédération fête ses 80 ans cette année. Mais en réalité nous avons 125 ans. Nous sommes nés en 1891 au moment où les voyageurs de commerce ressentent le besoin de ne plus rester isolés et de se grouper pour défendre leurs intérêts. Cette année là, le 1er mai à Fourmies, les ouvriers défilent pour réclamer la journée de 8 heures et la troupe tire, c'est la tragédie de la fusillade de Fourmies. Les historiens nous rappellent que le dirigeant ouvrier à Fourmies, leader syndical, n'est autre que **Hippolyte CULINE**, représentant de commerce.

Et notre syndicat, né en 1891, va se développer grâce au dynamisme d'**Emile VERVELLE**, son président, et participer en 1895 à Limoges à la création de la C.G.T.

Nous sommes fiers de nos racines et nous allons, cette année, célébrer la mémoire de ceux qui ont bâtis le syndicalisme CGT dans notre profession à la fin du XIXe siècle. Notre syndicat s'est installé dès 1891 à la Bourse du travail de Paris.

En 1897, le syndicat se dote d'un journal « **LE JOURNAL DU VOYAGEUR** » avec l'objectif d'informer les adhérents des offres d'emploi et d'arbitrer les litiges.

En 1900, nous sommes présents à l'Exposition universelle.

Pendant 30 ans, les militants du syndicats ont développé leur action dans toutes les régions de France, en mettant l'accent sur la nécessité de donner un cadre juridique à la profession.

La volonté de donner à notre profession un statut lui garantissant les conditions nécessaires à son exercice et offrant aux VRP des acquis importants, a été au centre de l'activité du syndicat.

C'est après la réunification des syndicats confédérés et unitaires de 1935 que naît la fédération, en 1936, au cœur des luttes que mène la classe ouvrière pour obtenir les grandes conquêtes dans la grève générale.

Une conférence tenue les 24 et 25 novembre 1936 établit les statuts de la fédération qui allait naître.

Que de chemin parcouru depuis 1891 ! Les VRP se constituaient en fédération dans la CGT et allaient obtenir un succès important qui est un acquis pour toute la profession que nous défendons aujourd'hui avec acharnement: LE STATUT PROFESSIONNEL. Notre fédération va avoir 80 ans et sa défense est à l'ordre du jour.

Notre revue « **Le VR** », l'ancêtre du « **Commercial CGT** », naquit avec la fédération constituée et a



rendu compte depuis 80 ans des actions que nous menons. Sa lecture passionnante montre l'évolution de notre profession et la prise en compte des réalités nouvelles par les syndicats pour défendre les VRP et tous les professionnels de la vente. La deuxième guerre mondiale et l'occupation nazie portèrent un coup à toute l'activité de la CGT et bien sûr à notre fédération.

De nombreux militants ne reviennent pas des camps de la mort. A la Bourse du travail, leurs noms sont gravés au côté de cette pensée de **Paul ELUARD** « *Lorsqu'on ne tuera plus, ils seront bien vengés et ce sera justice* ». De nombreux camarades jouèrent un grand rôle dans la résistance et reprirent leur activité professionnelle dans des conditions difficiles à la libération.

En 1944 la fédération se reconstitue.

En 1947, le VR reparaît. Les articles soulignent la nécessité de rassembler tous les VRP unis dans un grand syndicat, la CGT, et mettent en évidence le rôle économique grandissant de la profession pour reconstruire le pays en participant avec tous les salariés aux luttes pour le progrès social. La fédération est dirigée par une équipe de militants remarquables, dont la compétence est reconnue de tous.

Depuis 1936, ils dirigent notre fédération qui joue un rôle essentiel dans la profession. Au lendemain de la guerre, de retour des camps pour certains d'entre eux, ils reprennent la place qui est la leur à la tête de la fédération.

Notre Secrétaire Général de la Fédération de cette époque est Lucien PIRON.



Lucien PIRON

Secrétaire Général de la Fédération de 1936 à 1961.

Le Ve congrès fédéral du mois de mai 1947, qui voit des débats difficiles et surtout houleux, annonce les prémices de la scission malgré la volonté de la direction de maintenir l'unité de la fédération. La scission de 1948 a des conséquences graves pour le mouvement ouvrier français et notre fédération compte tenu de la composition sociale de la profession, perd plus des trois quarts de ses effectifs. C'est un coup terrible pour la fédération et ses syndicats.

En 1956, c'est l'affaire du canal de Suez et la pénurie d'essence dans notre pays. Les organisations syndicales ont la dotation de bons d'essence qu'elles distribuent, elles-mêmes aux VRP. Les camarades qui ont vécu cela nous en ont souvent parlé. Sur des centaines de mètres de queue, rue de Turbigo, les VRP attendent les bons d'essence. Des dizaines de camarades sont mobilisés quinze heures par jour, éreintés de fatigue. Mais aussi des centaines d'adhésions au cours de ces semaines.

En 1961, la fédération élit un nouveau secrétaire général en la personne de **Robert BLANCHET**. Pendant 20 ans aux commandes, Robert dirige la Fédération avec compétence.

1975 est l'aboutissement de **40 années de lutte**, puisque nous signons l'Accord National Interprofessionnel ou **Convention Collective National** pour les **VRP**.

De 1981 à 2011, **Alain Serre** sera le Secrétaire Général de la Fédération. Alain est une grande figure de notre fédération et il continue à lui consacrer son temps et son énergie. Il est un membre actif de la **Commission Exécutive Fédérale**, il est aussi prési-

dent de l'Institut CGT d'Histoire Sociale du Var. Alain, est auteur du livre **« La Saga des commerciaux dans la CGT »**, édité par la fédération. Ce livre qui reprend avec passion notre histoire est toujours en vente à la fédération.

Le **XXXII e Congrès Fédéral** qui se tint en juin 2014 à Ambleteuse, décide du changement de nom. La fédération s'appellera désormais **« Fédération CGT des Commerciaux »**.

Au début de l'année 2015, **« Le Commercial CGT »** voit le jour.

Nous fêtons les 80 ans de notre fédération au moment où l'on fête aussi les 80 ans du Front populaire, mais également les 110 ans de la Charte d'Amiens, votée au Congrès de la CGT en 1906, qui fonde notre conception de l'indépendance syndicale.

L'avenir se construit en se nourrissant des renseignements de notre histoire.

De l'illustre GAUDISSARD, ce commis voyageur, personnage célèbre d'un roman d'Honoré de Balzac aux commerciaux d'aujourd'hui, le monde a changé et la profession n'a cessé de se transformer. Mais plus que jamais, il y a un fort besoin de syndicalisme dans la profession aujourd'hui.

Nous portons un regard modeste sur notre parcours depuis 1936, mais je crois sincèrement que nous pouvons avoir une certaine fierté en retraçant notre histoire et nous devons dire un grand merci à celles et ceux qui ont contribué au développement de notre fédération.

L'avenir du syndicalisme est un enjeu, notamment en cette période où les attaques gouvernementales contre les travailleurs n'ont jamais été aussi fortes. C'est pourquoi, pour notre fédération la défense du syndicalisme confédéré est au cœur de nos préoccupations pour développer les idées et l'influence de la CGT parmi le million de commerciaux itinérants.

Les grandes conquêtes de la profession ont été obtenues dans l'unité et dans des périodes de forte mobilisation de salariés.

Nous allons donc, tout au long de cette année **2016**, fêter nos 80 ans. Plusieurs initiatives sont prévues pour fêter l'évènement. Pour n'en citer qu'un seul, je vous parlerai du concert anniversaire du 4 novembre 2016 à 20h30 à la Bourse du travail de Paris.

Ce vendredi 4 novembre, dans la salle Ambroise Croizat, la **neuvième symphonie de Beethoven** sera interprétée avec un orchestre philharmonique et un chœur d'une centaine de personnes.

Ce concert exceptionnel sera dirigé par le chef d'orchestre Hugues REINER.

Nous reviendrons sur cet événement dans notre numéro de juin 2016.



PLACIDE

Je pense à mon AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT



NOM :

Prénom :

Adresse :

Ville :

Tél. :

Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

.....

.....

Bulletin à adresser à :

**Fédération C.G.T
des Commerciaux**

Bourse du Travail de Paris,
Bureau 104.

3 rue du Château d'Eau
75010 Paris

Syndicat d'entreprise

Le syndicat d'entreprise est une des bases importantes du syndicalisme. Le Commercial CGT est allé à la rencontre de trois de nos nouvelles bases syndicales.

Entretien avec :

Menue Jean François pour la section syndicale des commerciaux du groupe Prévoir.

Jean Marc Verhooghe pour le syndicat CGT des Commerciaux Caprest .

Vincent Kientz pour le syndicat CGT des VRP de WURH.

Le Commercial. Bonjours mes camarades, vous avez monté dans votre entreprise une section syndicale, pouvez-vous nous présenter votre entreprise et nous parler du parcours qui vous a amené à créer le syndicat ?

Syndicat Prévoir : Le Groupe Prévoir est une compagnie d'assurance de personnes spécialistes de l'assurance-vie et de la prévoyance. L'entreprise est centenaire depuis 2010.

La CGT a toujours existé au Groupe Prévoir afin de renforcer et de pérenniser son action et de répondre au mieux aux demandes des salariés. Nous avons décidé de créer notre syndicat au sein de l'entreprise pour les commerciaux. Après plusieurs mandats, il nous est apparu nécessaire de professionnaliser notre démarche syndicale pour coller au mieux aux nouvelles exigences du monde du travail.

Syndicat Caprest : Pour nous, c'est plus complexe. La CGT, n'a jamais été réellement présente. Jusqu'à maintenant, c'était la CFE CGC qui était uniquement représentée. Le véritable enjeu était de faire reconnaître l'existence d'une Union Economique et Sociale car il existait à l'époque trois entreprise, mais deux étaient dépourvues de représentants syndicaux, de Comité d'entreprise ou même d'instance du CHSCT. La reconnaissance de l'UES a permis enfin d'unifier tout ceci.

Syndicat Würth : Würth France a 3900 salariés dont 2400 VRP. Pour ma part, j'ai 19 ans d'entreprise dont 8 années dans le comité d'entreprise, plus 5 années après avoir créé le Syndicat CGT au sein de l'entreprise. Depuis 2011, délégué syndical, et depuis 2015 secrétaire du CE au DP, CHSCT, CCE, Conseil de surveillance. Nous avons créé le Syndicat CGT au sein de notre société afin de pouvoir communiquer directement avec la direction. Nous représentons tous les employés internes à l'entreprise mais aussi la force de vente qui n'avait jamais vraiment été représentée syndicalement.

Le Commercial. Vous avez réciproquement rejoint notre fédération récemment alors que vous étiez déjà adhérents à la CGT. Qu'est-ce qui vous a conduit à cette démarche ?

Syndicat prévoir : La décision de rejoindre la fédération s'est imposée de fait pour deux raisons : la nature même de notre métier et le silence de la fédération de la banque assurance.

Nous recherchions également une fédération réactive à nos

besoins et aux besoins des salariés de notre entreprise.

Syndicat Caprest : Mis à part Hervé DELATTRE, personne n'était adhérent à la CGT dans notre entreprise. C'est Hervé qui a commencé à adhérer les VRP pour ensuite saisir le Tribunal d'Instance afin de demander la reconnaissance de l'UES.

Syndicat Würth : Nous avons rejoint la fédération car notre UL n'avait pas les connaissances spécifiques de notre métier.

Le Commercial. La profession a beaucoup changé et les problèmes que rencontrent les commerciaux sont différents. Quelle problématique rencontrez-vous le plus ?

Syndicat Prévoir. Nous rencontrons, aujourd'hui, la problématique du résultat (productivité) dans un monde de l'assurance en constante évolution. Le commercial doit aujourd'hui faire face à une législation de plus en plus restrictive. A cela se rajoutent les baisses de commissions.

Syndicat Caprest : Nous subissons, de plein fouet, la désalarisation, c'est-à-dire que la direction n'hésite pas à proposer des postes d'auto-entrepreneurs aux forces de vente.

Syndicat Würth : Essentiellement des problèmes de communication avec la direction ainsi que des problèmes sur les outils de travail mise à disposition

Le Commercial. Qu'attendez-vous de la fédération, en quoi pouvons-nous vous être utiles pour vous aider à développer l'influence de la CGT dans vos entreprises ?

Syndicat Prévoir : Nous attendons de la fédération de la formation, de l'information et des moyens logistiques afin de pouvoir accompagner les salariés le mieux possible.

Syndicat Caprest : Nous avons remporté les élections aux niveaux des établissements qui composent l'UES. La CGT est la seule organisation représentée. Nous avons atteint 80 % des voix dans le collège employés et 60 % dans le collège cadres et agents de maîtrise. Mais nous avons très peu d'expérience et nous sommes en demande également de formation tant au niveau du CHSCT que du Comité d'Entreprise.

Syndicat Würth: Nous attendons surtout des conseils sur nos stratégies vis à vis de la direction et une aide juridique adaptée.

Le Commercial. La fédération travaille pour la mise en place du « Pôle entreprise ». Ce Pôle va permettre de réunir nos sections d'entreprises, afin que chaque syndicat puisse mettre en commun son expérience et être plus fort. Que pensez-vous de cette démarche ?

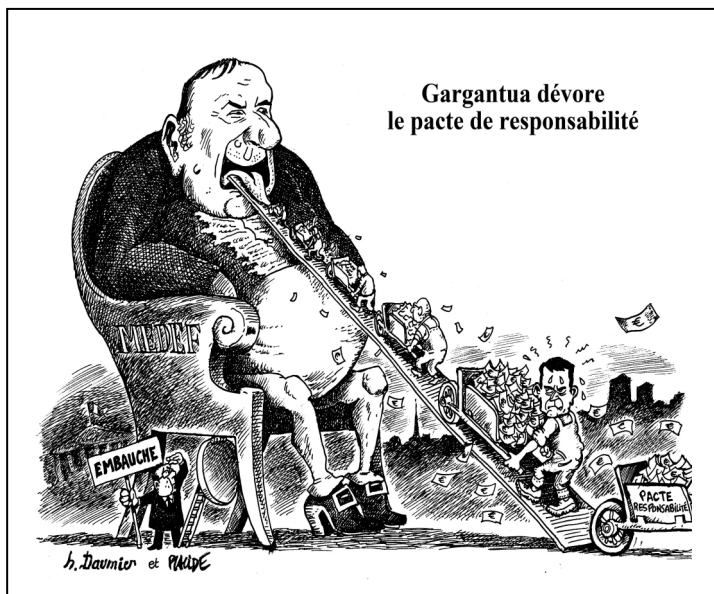
Syndicat Prévoir. Cette démarche novatrice est importante. Le partage d'expérience est impératif pour rester au niveau demandé par les changements répétés dus à une politique de diminution des droits des salariés (loi Macron).

Syndicat Caprest : C'est effectivement une bonne démarche, pouvoir travailler collectivement permettra d'échanger nos expériences afin de mieux nous armer pour résister aux attaques des directions d'entreprises.

Syndicat Würtz : Plus nous aurons d'informations, plus nous serons performants donc c'est une démarche incontournable.

REFORME DU CODE DU TRAVAIL.

« Un retour au 19ème siècle »



Le projet de réforme du Code du Travail porté par la Ministre Myriam El Khomri est une attaque sans précédent contre le monde du travail et les droits des salariés.

En effet, il vise, entre autres, à inverser la hiérarchie des normes pour que l'accord d'entreprise prédomine tant sur le Code du travail que sur les Conventions Collectives.

Pourquoi ce projet est-il dangereux ?

Actuellement, la « hiérarchie des normes » signifie que les droits du salarié partent du Code du travail pour aller jusqu'au contrat de travail en passant par des conventions et des accords :

Code du travail ----> Accords de Branche ----> Conventions Collectives ----> Accords d'Entreprise ----> contrat de travail

La particularité est que chaque négociation ou accord ne peut-être que plus favorable au salarié (une Convention améliore le Code du Travail, un Accord d'Entreprise améliore une convention etc....).

Vouloir inverser cette hiérarchie pour privilégier l'accord d'entreprise est donc lourd de conséquence puisque **c'est la condamnation à mort du Code du travail !**

Faire croire que ces accords reflèteront les souhaits de la majorité des salariés est une fumisterie : en effet, un syndicat ayant recueilli 30 % des voix aux élections professionnelles pourra, par voie référendaire, faire valider un accord pourtant moins favorable que la loi !

De là à imaginer

- ☐ des connivences entre patronat et des syndicats d'accompagnement, il n'y a qu'un pas....
- ☐ les efforts que déploieront certains employeurs pour monter de toute pièce une section syndicale à leur botte, il n'y a qu'un pas....
- ☐ les pressions du patronat sur les syndicats et sur l'ensemble des salariés pour arriver à ses fins, il n'y a qu'un pas...

Mais ce n'est pas tout...

☐ **Sur la durée du travail :**

Exit les 35 heures.... Cette réforme, si elle était adoptée, permettrait aux entreprises de faire travailler les salariés jusqu'à 12 heures par jour (contre 10 aujourd'hui) et même jusqu'à 60 heures par semaine par accord. Et les PME pourront imposer des « forfaits jours » à leurs salariés, avec remise en cause des 11 heures de repos entre 2 prises de poste....

Le travail pourra être organisé par accord sur une période allant jusqu'à 3 ans en ne payant les heures supplémentaires qu'à la fin. Et dans les petites entreprises elles pourront être payées au bout de 16 semaines sur simple décision du patron.

☐ **Sur les salaires :**

Les majorations des heures supplémentaires pourront descendre à 10% par accord d'entreprise et les temps d'astreinte hors intervention décomptés en temps de repos....

En prime, le projet de loi satisfait plusieurs revendications patronales :

- ☐ La modification forcée du contrat de travail en cas d'accord de « compétitivité » baissant les salaires et/ou augmentant le temps de travail, et le licenciement pour motif personnel en cas de refus du salarié-e ;
- ☐ En pratique, un employeur pourra, pour de prétendues difficultés économiques qu'il n'aura d'ailleurs même plus à justifier, imposer une baisse de salaire. Et le refus du salarié pourra aboutir à son licenciement disciplinaire et non plus pour motifs économiques.
- ☐ Une nouvelle réforme de la médecine du travail qui éloigne encore les salariés des médecins du travail

☐ **Sur les licenciements :**

Face à ces attaques, si le salarié licencié entendait faire valoir ses droits devant le Conseil des Prud'hommes, ce projet a tout prévu : Les indemnités ne seront plus soumises à l'appréciation souveraine du Juge mais plafonnées par la Loi à des niveaux particulièrement bas, véritable incitation à licencier sans respecter la loi. Pour certains salariés (moins de cinq ans d'ancienneté), le plafond correspond au plancher actuel !

Tout ceci n'est qu'un aperçu de ce que nous a concocté le gouvernement PS au service du patronat.

Si la loi El Khomri passe, cela ouvrira la porte à la destruction de tous les statuts de la fonction publique et des entreprises publiques. C'est ce projet, que le MEDEF avait rêvé et que Sarkozy n'avait pas osé, que le gouvernement voudrait nous imposer !!

Pour la CGT :

- | | |
|---|--------------------|
| ☐ Faciliter les licenciements et insécuriser les salariés | C'EST NON ! |
| ☐ Interdire les licenciements, renforcer les droits des travailleurs | C'EST OUI ! |
| ☐ Renforcer la flexibilité, mettre en cause la hiérarchie des normes | C'EST NON ! |
| ☐ Diminuer la durée du temps de travail et augmenter les salaires | C'EST OUI ! |

CE PROJET N'EST NI AMENDABLE, NI NEGOCIABLE

ABROGATION DES LOIS MACRON, REBSAMEN ET LA LOI DITE DE SECURISATION DE L'EMPLOI. RETRAIT DU PROJET DE LOI EL KHOMRI

Rejoignez les milliers de signataires de la pétition en ligne **sur « Change.org » :**

« Loi du travail, non merci ! »

INTERVIEW,

Olivier Sévéon forme les représentants du personnel, membres de CE et de CHSCT, et travaille pour ces deux instances depuis 1983. Il est l'auteur d'un livre sur les Comités d'Entreprise (CE) aux Éditions GERESO, et son second ouvrage, qui vient de paraître chez le même éditeur, porte sur « les bonnes pratiques des Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ».

Olivier sera le formateur de notre futur stage CHSCT. Nous avons jugé intéressant de lui demander son opinion sur les moyens dont disposent aujourd'hui les travailleurs pour défendre leurs intérêts dans les entreprises, sachant que les récentes lois Rebsamen et Macron ont empiété sur certaines prérogatives des instances représentatives du personnel (IRP) et que le gouvernement s'apprête à des remises en cause du Code du travail suite au rapport Combexelle de septembre 2015.

Hervé Delattre : Avec toutes les nouvelles lois qui attaquent les IRP, le rôle des représentants du personnel n'est-il pas illusoire ?

Olivier Sévéon : La question mérite d'être posée. Le représentant du personnel a une fonction difficile à assumer et est parfois amené à douter de l'efficacité de son action. Il doit apprendre à gérer ses frustrations : la noblesse de sa mission, son utilité sociale, résident dans des avancées construites le plus souvent pas à pas... Mais il est doté d'un pouvoir réel : celui d'être un « garde-fou » face à la toute puissance patronale, fonction reconnue au niveau le plus élevé du droit puisqu'il est inscrit dans le marbre de la constitution, au travers de son préambule qui précise : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

H.D : On peut se demander si cette référence constitutionnelle n'est pas aujourd'hui périmée. Au plan pratique quelles sont ses conséquences ?

O.S : Non, elle n'est pas périmée, l'actualité récente le prouve. Commençons d'abord par quelques clarifications : c'est la Constitution de 1946 qui a instauré le droit constitutionnel des salariés à disposer de délégués pour les représenter, mais le Général de Gaulle a pris soin de le confirmer dans la Constitution de 1958. Cet homme de droite avait quelques raisons de garder une méfiance, voire une rancune, envers le patronat qui avait collaboré sans état d'âme avec l'occupant nazi. Dans le même temps, la CGT et la CFTC, les deux seuls syndicats de salariés à l'époque, participaient à la création du Conseil national de la Résistance, ce qui avait conduit de Gaulle à énoncer cette phrase savoureuse : « Seule la classe ouvrière n'a pas trahi ».



Olivier Sévéon

J'en viens maintenant à l'actualité récente. Du fait de l'importance des représentants du personnel, reconnue par la Constitution la loi, s'opposer à leurs prérogatives est une infraction pénale, constitutive d'un délit d'entrave. La loi Macron du 6 août 2015 se proposait initialement de supprimer toutes les peines de prison associées à ce délit, considérant qu'il s'agissait « d'un signal négatif envoyé aux investisseurs ». Le risque de voir le texte invalidé par la Conseil constitutionnel a mis fin à cette velléité : l'atteinte à la libre désignation des membres du CHSCT reste aujourd'hui sanctionnée d'un an de prison malgré les vœux du Medef relayés par le gouvernement Valls. Seule l'entrave au fonctionnement régulier de l'instance n'est désormais passible que d'une amende de 7 500 € (contre 3 750 € précédemment).

Prenons un peu de recul sur ces questions. Pour en revenir aux pouvoirs réels des représentants du personnel : ils sont immenses car ils détiennent un mandat d'ordre public, c'est à dire des prérogatives intangibles et non négociables. Pour le CE ou le CHSCT cela signifie concrètement que : l'employeur a obligation de les mettre en place dès que le seuil légal de 50 salariés est atteint. Il ne peut invoquer un accord du personnel, renonçant à leur bénéfice, pour s'y soustraire.

Une carence de candidature aux élections donne lieu à un PV de carence, transmis à l'inspection du travail. Mais ce PV ne dispense pas le chef d'entreprise de répondre immédiatement à toute demande ultérieure d'organiser de telles élections.

De même, aucun accord collectif ne peut limiter les missions des IRP, telles que définies par le Code du travail.

H.D : Dans la vie quotidienne des salariés quelles peuvent être les retombées positives de ce mandat d'ordre public ?

O.S: De nombreux exemples pourraient être cités et je n'en retiendrai que quelques uns parmi les plus connus. Sans l'intervention des CHSCT de France Télécom, son président-directeur général n'aurait jamais été mis en examen pour « harcèlement moral » en juillet 2012, suite aux 35 suicides de salariés que l'entreprise avait enregistré entre 2008 et 2009...

Dans un autre registre, l'intervention des IRP est à l'origine d'une clarification de première importance quant aux obligations concrètes de l'employeur : « En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat » (Cour de cassation, Chambre sociale, 28 février 2002, n° 99-18389, Eternit). Depuis cette jurisprudence, le chef d'entreprise est tenu à une politique de prévention sans défaut ni négligence, sous peine de voir sa responsabilité engagée. Cette jurisprudence a été complétée par l'arrêt Snecma, désormais célèbre : il fixe une limite au pouvoir de la direction, en lui interdisant « de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés » (Cour de cassation, Chambre sociale, 5 mars 2008, n° 06-45888).

L'arrêt Fnac du 13 décembre 2012 de la cour d'appel de Paris illustre par ailleurs parfaitement les effets pratiques et immédiats d'une action des IRP devant les tribunaux pour faire respecter leurs droits. Cet arrêt suspend un plan de licenciement. La cour a en effet considéré que la consultation du CHSCT était insuffisante du fait de carences dans l'identification des risques, notamment psychosociaux et d'une absence d'évaluation prévisionnelle de la charge de travail. Elle a exigé, en conséquence, de la direction qu'elle fournisse aux représentants du personnel des informations complémentaires sur ces sujets et a conclu : « Il y a lieu, dans l'attente de cette communication, d'ordonner la suspension de la mise en œuvre du projet litigieux et de toutes mesures prises pour son application, dont celles susceptibles d'entraîner la rupture des contrats de travail dans le cadre du plan social ».

H.D : la loi Rebsamen du 17 août 2015 ne compromet-elle pas ces possibilités d'action des IRP ?

O.S: La loi Rebsamen est un hommage du vice à la vertu. Elle apporte la preuve que les représentants du personnel sont efficaces, sinon pourquoi se donner tant de mal pour leur rogner les ailes ?

Cette loi, baptisée « relative au dialogue social », a pour objectif premier de réduire les coûts du patronat, avec pour corollaire un amoindrissement des moyens dévolus aux instances : moins de réunions, moins de représentants, moins d'heures de délégation, moins de formation, etc. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, elle offre à l'employeur la possibilité de regrouper les DP, le CE et le CHSCT dans une « délégation unique du personnel » (DUP). Jusqu'alors un tel regroupement n'était autorisé que dans les entreprises de moins de 200 salariés et il épargnait le CHSCT.

Cette nouvelle DUP vise en premier lieu le CHSCT, bête noire du patronat notamment parce qu'il s'oppose à la sous-déclaration des accidents du travail, pratique courante chez les directions qui cherchent à réduire leur taux de cotisation à la branche AT-MP de la sécurité sociale. Sans déclaration d'accident pas d'enquête du CHSCT et donc pas de prévention : c'est l'enquête qui l'identifiera les risques non maîtrisés et les mesures correctives qui imposent. Plus généralement, le CHSCT veille à ce que la direction respecte ses obligations légales, avec parfois des implications redoutables, ainsi que le montrent les jurisprudences précitées.

J'en arrive à ta question : les représentants du personnel ne sont nullement démunis face aux contraintes nouvelles de la loi Rebsamen car le cadre légal offre de nombreuses ressources. Avant de créer une DUP, la direction doit consulter les IRP ce qui leur donne le moyen de contester le bienfondé de sa décision.

La DUP est une faculté offerte à l'employeur et non une obligation. Elle engage donc sa responsabilité au titre de son obligation de préservation de la santé des travailleurs.

Lorsque l'établissement est régulièrement confronté à des accidents graves (c'est malheureusement souvent le cas), l'amoindrissement des moyens du CHSCT inhérent à la DUP est incompatible avec l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, ce que le CHSCT exprimera par le vote d'une motion (en rappelant les accidents des dernières années).

Cette motion constituera un élément à charge quand la responsabilité de la direction sera mise en cause à l'occasion d'un accident et les élus ne se priveront pas de le souligner.

Plus tard, ce vote sera renouvelé pour tout accident grave illustrant la nécessité d'un retour à un CHSCT distinct.

H.D : la DUP ne concerne que les entreprises de moins de 300 salariés. Quelles sont les mesures prévues par la loi Rebsamen pour celles de plus de 300 salariés ?

O.S : À partir de 300 salariés, l'employeur ne peut regrouper les instances que grâce à un accord collectif, signé par des syndicats ayant recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles. La tonalité n'étant pas au développement de leurs moyens, les représentants du personnel n'ont évidemment rien à attendre de positif d'une proposition de regroupement émanant de l'employeur. Pourtant, l'on peut craindre que la création d'une instance commune ne soit que le résultat d'un rapport de force inégal, en défaveur des syndicats ou d'un chantage à l'emploi appelant à des concessions sous prétexte de gagner en compétitivité.

Pourtant de tels accords défavorables risquent d'être signés, pour la simple raison que l'employeur trouvera souvent la CFDT comme allié. Appelons un chat un chat, cette organisation syndicale fait le jeu du patronat : sa stratégie la conduit à soutenir les regroupements d'IRP, sous couvert de « modernisation et de rationalisation du dialogue social ».

H.D: Tu n'est pas très tendre avec la CFDT ?

O.S : Je maintiens mon jugement. La CFDT prône aujourd'hui des thèses ultralibérales. En toile de fond, cette dérive tient au fait que ses dirigeants ont opté pour un syndicalisme « professionnalisé », ce qui va de pair avec des IRP davantage centralisées et un nombre limité de représentants du personnel. Constatant la difficulté à recruter des militants, les dirigeants de la CFDT font désormais le choix d'une diminution du nombre de représentants des salariés, avec pour objectif de les transformer en « spécialistes » en concentrant sur eux les moyens de formation. Comme par hasard, messieurs Gattaz et Hollande sont également partisans d'une professionnalisation du syndicalisme !

Les dirigeants de la CFDT veulent se désengager du syndicalisme militant. Quand on en arrive à faire appel à des cabinets de communication ou à distribuer des gadgets pour les élections professionnelles ou encore à recourir à des recruteurs professionnels c'est que l'on a vraiment perdu de vue sa vocation première. N'en déplaise à cette organisation, les vrais spécialistes sont les salariés eux-mêmes et c'est le lien de proximité avec le terrain qui doit être cultivé par les représentants du personnel et non pas une soi-disant « expertise » dédiée à des négociations coupées de tout rapport de force.



H.D: Le gouvernement a récemment donné le coup d'envoi d'une réforme du droit du travail. Que doit-on en attendre ?

O.S: Les objectifs sont connus puisque la remise en cause du Code du travail est une revendication de longue date du patronat. Le pilonnage est intensif pour tenter de convaincre que le Code du travail est un obstacle à l'emploi : publication du livre de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, rapports « sur-mesure » (Institut Montaigne, fondation Terra Nova), commentaires et reportages complices à la télévision, etc. Mais qui peut sérieusement croire que le chômage est lié à l'épaisseur du Code du travail ! Accuser ce dernier permet également de dédouaner la politique économique actuelle et de vanter la compé-

tence d'un Emmanuel Macron qui brille surtout par son absence de résultats.

Nous assistons tout simplement à un appétit grandissant du Medef et aux calculs politiques d'un gouvernement « de gauche » qui veut en faire plus que la droite pour lui couper l'herbe sous le pied. Ainsi le président Hollande ose ce que le président Sarkozy n'aurait jamais osé, ce qui lui vaudra certainement des voix de droite en 2017 et –pourquoi pas – un soutien plus ou moins avoué du Medef...

Les contours du futur projet de loi sont déjà connus : il veut réduire ce qui relève du Code du travail (et de l'ordre public) pour laisser place à la simple négociation d'entreprise. En d'autres termes, une inversion de la hiérarchie des normes est visée : la loi deviendrait supplétive des accords de branches et les accords d'entreprises primeraient sur les accords de branches (devenant à leur tour supplétifs des accords d'entreprises).

L'enjeu est de taille, car renvoyer à la négociation d'entreprise la fixation du droit social revient à laisser entre les mains du Medef la rédaction dudit droit social :

- D'une part les syndicats ne sont pas armés pour rédiger et proposer des accords d'entreprise : leurs moyens sont dérisoires comparativement à ceux du patronat.

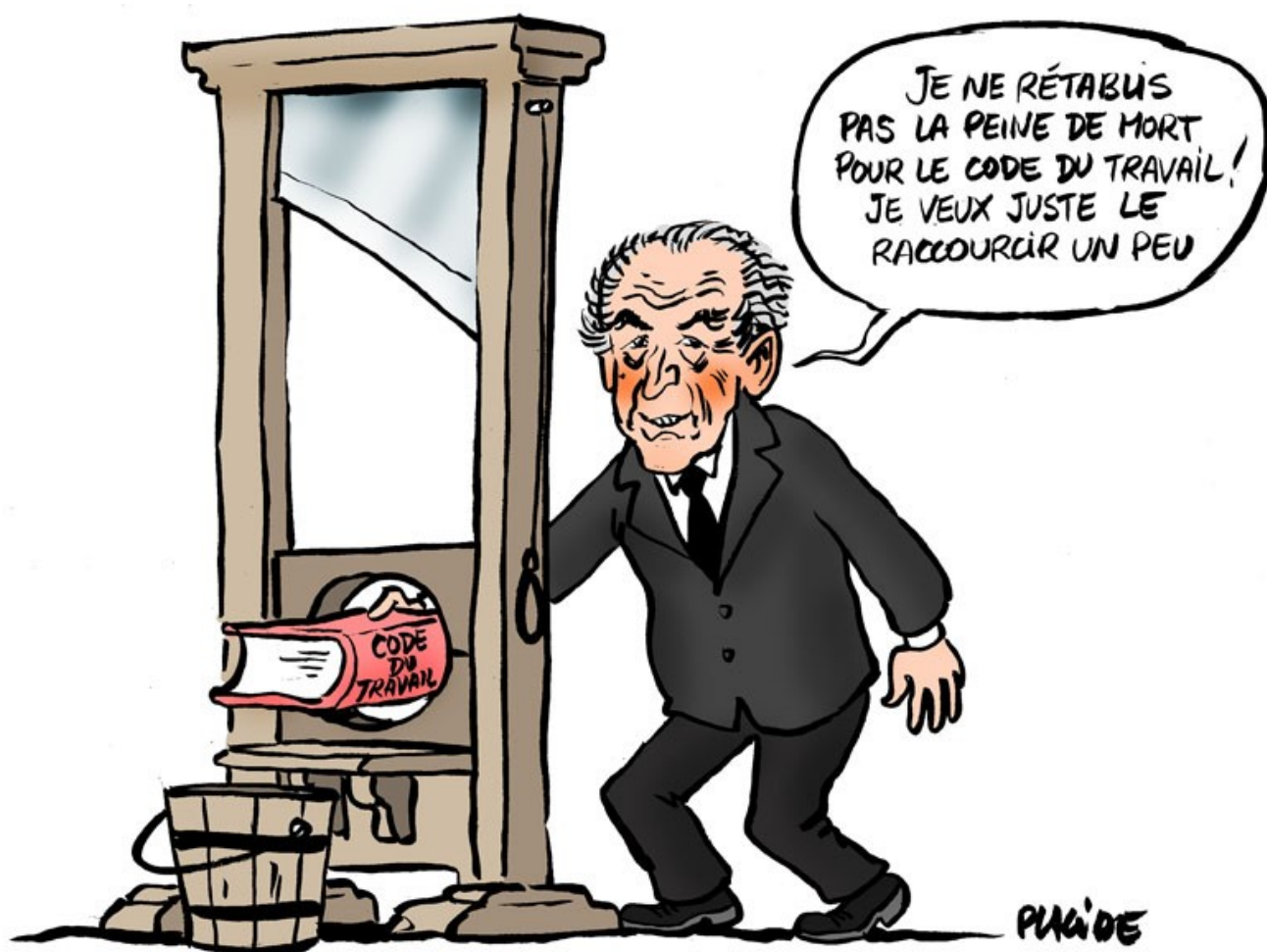
- D'autre part, là où les syndicats sont faibles (et donc là où la protection de la loi est la plus nécessaire) le rapport de force permettra au patron d'exercer « sa dictature ». Ce terme n'est pas exagéré : il détient par définition le pouvoir exécutif ; l'affaiblissement du Code du travail lui laisserait le champ libre pour disposer aussi du pouvoir législatif et du pouvoir judiciaire au sein de l'entreprise.

Le gouvernement sera probablement surpris de la réaction qu'entraînera, le moment venu, son projet. Il croit probablement que les salariés sont démobilisés. Des signes de saturation sont pourtant bel et bien perceptibles. Ce qui s'est passé à Air France témoigne d'évolutions plus amples qui n'ont pas été médiatisées, mais qui ne demandent qu'à s'exprimer de façon plus audible si des sujets de convergence des luttes voient le jour. La future loi sur la révision du Code du travail pourrait à cet égard jouer un rôle de déclencheur...



DOSSIER JURIDIQUE

Réforme du Code du travail.



Nouveau flou social

Par Me Thibaut BONNEMYE — Avocat

Analyse détaillée des 61 mesures.

Par Richard ABAUZIT et Gérard FILOCHE.

Le projet de loi El Khomri

Rapport Badinter... nouveau flou social ?

Par Me Thibaut BONNEMYE – Avocat

A l'heure où les politiques s'inquiètent de plus en plus de la hausse de la courbe du chômage, les projets de réforme fleurissent. Le droit du travail serait « trop complexe pour les entreprises » ce qui « nuit à son efficacité » entend-on auprès de plusieurs syndicats employeurs.

« Les salariés eux-mêmes peinent à s'y retrouver » défendent certains élus « proclamés » de gauche.

Dans cette optique, le gouvernement a lancé le coup d'envoi de la réforme du Code du travail fondée sur 3 niveaux : une partie sur les droits fondamentaux, une partie sur la négociation de branche et d'entreprise et en dernier niveau, des dispositions supplétives en cas d'absences d'accords.

La Commission Badinter a été constituée pour définir ce « socle » des droits garantis par le futur Code du travail. Objectif affiché : définir 61 principes essentiels devant régir le futur Code du travail... est-ce pertinent ? Est-ce suffisant ? Quels changements réels ?

Les objectifs affichés du Comité.

Fruit d'éminents spécialistes du droit du travail, le rapport a pour objectif de déterminer les principes essentiels qui guideront toutes les relations de travail. Cette synthèse se veut « à droit constant », c'est-à-dire sans apport nouveau.

Le Comité chargé de son élaboration souhaite que ces principes soient placés en préambule du Code du travail ou à tout le moins en préambule du futur projet de loi réformant le Code du travail. Il est cependant prévu que ce préambule n'ait pas une valeur supérieure à la loi contrairement à ce que plusieurs journaux ont pu écrire. C'est du moins ce qui est clairement mentionné dans les propos introductifs du rapport du Comité Badinter.

Ce rapport s'inscrit ainsi en amont des nombreuses réformes du Code du travail à prévoir pour 2016, 2017 et 2018. Il permettrait ainsi d'offrir aux partenaires sociaux et aux futurs rédacteurs des projets de loi une base de travail, notamment concernant la refonte de la durée du travail tant souhaitée par M. MACRON.

Les 61 articles reprennent les thèmes principaux du droit du travail :

Libertés et droits de la personne au travail

(10 articles : articles 1 à 10)

Formation, exécution et rupture du contrat de travail

(19 articles : articles 11 à 29)

Rémunération (3 articles : articles 30 à 32)

Temps de travail (6 articles : articles 33 à 38)

Santé et sécurité au travail (5 articles : articles 39 à 43)

Libertés et droits collectifs (7 articles : articles 44 à 50)

Négociation collective et dialogue social

(7 articles : articles 51 à 57)

Contrôle administratif et règlement des litiges

(4 articles : articles 58 à 61)

Des articles sur les libertés et droits de la personne trop théoriques.

L'article 1 du rapport revêt toujours une signification particulière. Il est censé devenir le 1er article du Code. Celui-ci portera sur les libertés et droits fondamentaux du salarié qui sont « garantis dans toute relation de travail ». Cependant, cet article nuance immédiatement en prévoyant de possibles restrictions, à l'instar de notre article L.1121-1 du Code du travail actuel. Une différence avec cet article, il est prévu que l'employeur puisse justifier ses restrictions notamment par « les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ». Il devra cependant s'assurer que ces restrictions soient proportionnées au but recherché.

La première difficulté qui se pose concerne cette extension possible qui reste particulièrement large et soumise à l'évolution des mentalités sur le caractère proportionné de l'atteinte aux libertés. Le risque étant que l'employeur estime de plus en plus que ces « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » priment et prennent le pas sur les libertés des salariés.

Les articles suivants égrènent plusieurs droits du salarié déjà existants : respect de la dignité, secret de la vie privée, égalité de traitement, interdiction des discriminations...

Tous dans des termes généraux pour rester une base « théorique... », peut-être trop théorique justement. Comment protéger les salariés contre les discriminations si l'on ne développe pas quelles discriminations sont protégées ?

Si l'on n'énonce pas la sanction applicable à toutes violations de ces droits ?

Le constat est important, en synthétisant, en voulant poser uniquement des bases théoriques, ne risque-t-on pas de nuire à la protection de ses droits ou de rebondir sur de nouvelles insécurités juridiques ?

A ce titre, une précision nouvelle est apportée, certainement au regard des événements et abus récents (on pensera notamment aux licenciements par une société de sécurité de tous ses agents de sécurité portant une barbe par « précaution ») : le salarié bénéficiera de « la liberté de manifester ses convictions, y compris religieuses ». L'apport est bienvenu, mais comporte là encore la restriction générale sus énoncée particulièrement large pour l'employeur... Ce dernier pourra ainsi interdire à ces salariés toute pratique qu'il estime gênante dans l'exécution des tâches du salarié... La difficulté sera de déterminer à partir de quand le bon fonctionnement de l'entreprise est atteint par la liberté de manifester ses convictions.

Les articles sur la relation de travail flou.

Le premier article de ce thème rappelle le principe du contrat à durée indéterminée. Cependant la nuance est immédiate puisque cet article permet de mettre en place un contrat à durée déterminée « dans les cas prévus par la loi ».

Les articles suivants restent là encore des principes, larges sur l'exécution du contrat de travail de bonne foi ou la possibilité de période d'essai « **d'une durée raisonnable** ».

On regrettera l'emploi de ce terme qui là encore reste imprécis et peu pragmatique. Même si l'on garde à l'esprit qu'il s'agissait de l'objectif premier de ce rapport et que les rédacteurs sont de grands spécialistes du droit social... mais tous théoriciens... Quel intérêt peut-on voir dans le fait d'énoncer uniquement que « le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable » ?

Les dispositions et jurisprudences européennes, déjà supérieures au droit français sont suffisamment explicites en la matière. Quelle protection ou garantie cet article apporte-t-il vraiment ?

Reviens t-on par ailleurs aux anciennes formulations ?

Ce terme de « raisonnable » est repris également pour la durée de préavis.

Un article particulièrement intéressant prévoit que chaque salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie « digne ». Toute la difficulté portera à l'avenir sur l'interprétation de ce terme à une époque où l'évolution des salaires peine à suivre les augmentations du coût de la vie.

Des interrogations portent également sur l'intérêt des articles liés au temps de travail qui ne font que renvoyer à la loi... les durées maximales, les repos des salariés, les congés... tous sont fixés par la loi. Nous avons donc un rapport qui sera le préambule d'une loi, qui aura la même valeur qu'une loi... qui pour plusieurs de ces articles ne fait que renvoyer à la loi... est-ce finalement une réelle volonté de remédier à l'inflation législative ?

La polémique pourrait même naître de l'article 33 :

« la durée normale de travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente ».

Qu'est-ce qu'une durée « normale de travail » ? Si les accords et conventions collectives peuvent retenir une durée différente, cela signifie-t-il qu'il s'agirait de durées « anormales »?... Là encore le flou est entretenu, laissant présager une évolution législative défavorable pour les salariés.

Il est intéressant de rappeler les souhaits de modification de la durée du travail par certains hommes politiques ou souhaits de diminuer (voire supprimer) les majorations d'heures supplémentaires... En restant sur le principe de durée raisonnable, il est aisé de changer cette durée de travail.

Enfin sont réaffirmés les articles sur la protection de la santé au travail et droit de retrait, rappels non négligeables à l'heure où près de 60% des salariés de TPE et PME n'ont jamais vu le médecin du travail.

Pour le surplus, nous retrouvons dans ce rapport : rappel de l'exigence d'un motif réel et sérieux de licenciement, prédominance du contrat à durée indéterminée, proportionnalité des sanctions... c'est-à-dire des règles déjà fixées par le Code ou la jurisprudence...

Les articles sur les relations collectives du travail.

Alors que la plupart des réformes tentent de remettre au centre de la relation de travail les partenaires sociaux, les accords d'entreprises et négociations, les articles sur les libertés collectives n'apparaissent qu'en fin de rapport. Primauté reste aux libertés individuelles.

La liberté des syndicats d'adhésion et d'exercice est réaffirmée au sein de l'entreprise. Comme cela est prévu actuellement, l'article 46 rappelle que certaines prérogatives (sans citer lesquelles) peuvent être réservées aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

Pour autant aucun détail sur cette notion ni sur ces droits, le renvoi à la loi s'est avéré nécessaire face à la complexité de ces notions.

L'article 47 se révèle particulièrement intéressant puisqu'une participation des salariés est prévue par l'intermédiaire des représentants élus à la gestion de l'entreprise. Ce terme pourrait-il être étendu par l'évolution jurisprudentielle ?

Cependant le danger vient de la suite de cet article. Celui-ci poursuit en énonçant le droit pour les représentants élus « d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail ». En visant les représentants de manière générale, il est à craindre que ne soit déjà anticipé une fusion des institutions représentatives du personnel telle que souhaitée par le MEDEF. L'élargissement de la mise en place des DUP n'en serait que les prémices.

Par ailleurs, si cette notion reste large, elle occulte la majeure partie des prérogatives des délégués du personnel, elle occulte une part non négligeable des prérogatives du Comité d'entreprise ainsi que toutes les compétences des membres du CHSCT.

Concernant les conventions et accords collectifs, ceux-ci « peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large. »

Le principe de faveur continue à être attaqué puisqu'en cas de conflit de normes, la plus favorable ne s'appliquera que si la loi n'en dispose pas autrement. Or, dans le contexte actuel où la primauté est donnée aux accords d'entreprise, le législateur autorise de plus en plus de dispositions défavorables. Certaines entreprises se retrouvent ainsi avec des accords collectifs signés par des syndicats supprimant les pauses, réduisant des droits de salariés... sans que ces derniers ne sachent que cela est illégal actuellement. Le principe de faveur aurait dû rester à notre sens un élément à valoriser puisqu'il s'agit de l'essence même du droit du travail, d'un de ses piliers qui est battu en brèche.

Enfin, si certains commentateurs ont loué le rappel à l'exercice du droit de grève mentionné dans ce rapport, la nuance à apporter à cette satisfaction est importante. L'article non seulement n'est qu'un article législatif... mais surtout... qui lui-même prévoit que ce droit de grève s'exercera « dans le cadre des lois qui le réglementent ». Les dérogations et limites seront donc aisées à mettre en place, par simple volonté législative... heureusement que la Constitution continue de protéger ce droit.

Une valeur simplement législative !

Comme précédemment mentionné, si l'objectif de déterminer des principes essentiels aux relations de travail est louable, plusieurs critiques concrètes sont soulevées :

- ♦ Plusieurs notions restent floues, au point qu'elles

entraînent plusieurs questionnements sur le risque de détournements et d'évolutions défavorables aux salariés et représentants syndicaux ou élus.

- ♦ De très nombreuses notions sont énoncées uniquement pour en faire un renvoi à la loi. L'intérêt reste limité à 1ère vue.

Mais surtout, là où plusieurs syndicats voient un futur socle intangible de droits protégés pour les salariés, une base des relations de travail, une précision vient remettre en question l'intérêt même de ce rapport :

M.BADINTER, au nom de la commission l'énonce :
« *ils n'auront point à ce titre une valeur supérieure* ».

Pourquoi ériger des principes essentiels si c'est pour qu'ils restent modifiables aisément au gré de la volonté législative de l'instant ?

Pourquoi reformuler sous forme de principes généraux abstraits des règles qui finalement n'ont qu'une valeur légale ? Le souhait de rester général, théorique aurait pu se comprendre s'il s'agissait d'une base intangible que l'on souhaitait pouvoir adapter à chaque époque... mais dans le cadre de dispositions purement législatives l'intérêt demeure limité.

L'idée de mettre en place des principes généraux fondamentaux pouvait être louable. Dans ce cas, le côté théorique se justifiait parfaitement. Mais le fait de ne leur donner qu'une valeur législative nuit finalement à toute efficacité. La protection des rapports entre employeurs et salariés risque de s'en trouver plutôt fragilisée.

Quelles suites à ce rapport ?

Ce rapport doit être intégré dans le projet de loi de réforme du Code du travail, pour servir de préambule au Code du travail / chapitre introductif (dixit M. VALLS). Cependant, ces articles restent peu aisés à manier dans la pratique. Ils ne serviront que de référence pour les juges et éventuelles futures réformes... là où il existe déjà finalement tout un corpus jurisprudentiel, tout un ensemble de règles suffisamment précises, en référence à la Constitution ou à la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et du Citoyen (droit de grève, liberté religieuse, interdiction des discriminations...)

Finalement, beaucoup d'encre, de belles déclarations de principes, mais pour quel changement concret ? Pour quelle protection concrète ? A l'exception des risques soulevés, il est fort probable que ce ne soit qu'un écran en attendant les futures réformes, en attendant le détail du futur projet de loi qui lui annonce des bouleversements très concrets pour les salariés et syndicats...

Analyse détaillée des 61 mesures du rapport Badinter.

Adapter l'homme au travail...à la place d'adapter le travail à l'homme.

Par Richard ABAUZIT et Gérard FILOCHE.

Le rapport remis le 26 janvier par la commission Badinter signe la condamnation à mort du Code du Travail élaboré depuis 1910.

Bien que le président de la commission, Robert Badinter, ait cru sans modestie devoir écrire qu'il s'agissait d'une « **mission complexe qui n'aurait pu être réalisée dans les brefs délais impartis au comité si ses membres n'avaient pas fait preuve d'une ardeur égale à leur compétence reconnue** ». Un élève de terminale aurait pu, sans difficulté, opérer en moins de temps ce qui, pour l'essentiel, n'est que le copié-collé des 50 articles «**fondamentaux**» déjà écrits par le tandem Badinter / Lyon-Caen, il y a plus de six mois.

A l'époque, cette tentative de réécrire le Code en 50 points était déjà prétentieuse et dérisoire, mais on comparera et on notera que le copié-collé du «rapport» induit encore plus de reculs pour plaire aux commanditaires du rapport Valls et Macron. Gattaz venait de dire que «**le Code du travail était l'ennemi n°1 des patrons**». C'est fait, il est exécuté.

Pour être juste, les désormais 61 articles censés poser les principes fondamentaux du droit du travail ont tout de même été expurgés des scories qui exposaient trop au grand jour le nouveau missel patronal, du type «**le salarié exécute avec diligence la prestation convenue**», mais c'est pour aggraver le contenu en l'ajustant mieux encore à la commande de la ministre du Travail qui avait insistée pour qu'il y ait une parfaite harmonie avec le texte de loi qui va bientôt supprimer de fait, la durée légale du travail.

On caractérisera le rapport comme une tentative pour en finir avec un «Code du travail» spécifique et le remplacer par un mixte avec le Code civil, où les contrats commerciaux et les statuts d'indépendants sont mis sur le même plan que l'ex contrat de travail. La «personne» remplace le salarié. Le salarié est traité comme l'indépendant. Uber peut s'y retrouver, Attali et Macron sont passés par là.

La notion de subordination est disparue, remplacée par une «**soumission librement consentie**». Le patron est le seul agent actif de droit quasi divin mais, comme il se doit chez les libéraux, hypocritement masqué. Et les contreparties à la subordination sont noyées dans un salmigondis d'improvisations d'inspirations libérales. Les deux parties inégales au contrat de travail sont remplacées par deux parties cocontractantes mises artificiellement à égalité.

La hiérarchie des préoccupations commence aussi par la «personne», les libertés individuelles, pas par la santé, l'hygiène ni la sécurité ce qui illustre le degré d'extériorité conceptuelle qui préside à l'approche de cette casse d'un siècle de droit du travail: la notion de durée légale est supprimée. Entre autres, la mensualisation, la médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance et l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont supprimés, il n'y a même plus d'âge plancher pour le travail des enfants.

Décidément il faut être prétentieux et ignorant à la fois, petit et planant, cet essai le prouve, pour se lancer, avec une poignée de technocrates déracinés du travail réel dans la réécriture d'un siècle de droits vivants du travail, produit de luttes sociales.

Le Code du travail depuis 1910 était fait de sueur et de sang, de luttes et de larmes, c'était l'expression des rapports de forces sociaux à travers des décennies, une co-construction historique exceptionnelle, salariés et patrons, propre à notre pays depuis 1906 et la terrible catastrophe de Courrières, 1910 la naissance juridique du Code du travail, les grèves de 1936, de 1945, de 1968, de 1995 et les lois qui en étaient issues...

Là, ce rapport Badinter, c'est un bricolage médiocre fait de neurones badins et de préjugés aristocratiques, de discussions de salon et de sottises expertises, déconnectées de la réalité, de l'histoire, et surtout soucieux de plaire au maître du moment, le Medef.

Ni historiquement, ni matérialiste, ni social, ce rapport est un assemblage aléatoire de soucis opportunistes qui provoque un grand haut le cœur de mépris aux familiers du droit des salariés, tels que nous avons pu réussir à les bâtir et à les défendre jusque là.

En détail :

Article 1: désormais «**Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail**» mais des limitations à ces libertés fondamentales peuvent être apportées «**si elles sont justifiées...par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise**».

Le bon fonctionnement de l'entreprise au-dessus des libertés fondamentales, ceux qui continuent à penser qu'avec l'artisan de l'abolition de la peine de mort on n'avait rien à craindre pour les libertés fondamentales, devraient relire cet article. Dans cet article et dans tous les autres, il n'est jamais question «des» salariés (sans parler des travailleurs) mais toujours «du» salarié et de «la» personne. Le choix ne doit rien au hasard.

Articles 2,3,4,7,15,17,18,19,23,31,37, 38,42,43,44,48,49,50,53,61: Déclarations de principes existants, de nul effet sur la responsabilité de l'employeur.

Concernant par exemple la protection des données personnelles (article 3), elle est déjà piétinée par la mise en place du «**Compte Personnel de Formation**», du «**Passeport d'orientation, de formation et de compétences**» et l'élaboration en cours du «**Compte Personnel d'Activité**» prévu par la loi Rebsamen du 17 août 2015, «Passeport» et «Compte» centralisés sur une application numérique nationale.

Article 5 : « Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail ».

Lesquelles? Les principes fondamentaux Badinter/Lyon-Caen de juin 2015 les détaillaient, conformément à la loi actuelle (« **à raison de l'origine, des opinions, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap physique** »). Certes, ils oubliaient déjà une partie non négligeable des discriminations interdites : les mœurs, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'apparence physique, le nom de famille. Ici plus rien.

Les libertés fondamentales ne méritaient-elles pas ce rappel ?

Article 6 : L'inquiétude induite par la rédaction de l'article 5 grandit quand on voit à l'article 6, à l'heure où la discrimination antisyndicale se déchaîne avec le soutien gouvernemental, que la seule discrimination indiquée est celle relative aux **«convictions religieuses»**. En outre, il est difficile d'y voir autre chose qu'une arme supplémentaire en actualité dans l'incessante croisade contre les personnes de religion musulmane quand on lit que cette liberté fondamentale peut être réduite si cela est justifié **«par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché»**.

Article 8 : L'interdiction d'employer des mineurs de moins de 16 ans pourra désormais être contournée par des **«exceptions prévues par la loi»**. Il y a 6 mois, le premier rapport Badinter/Lyon-Caen rappelait plus strictement la seule exception possible : **«si le travail prend place dans une formation professionnelle ou alterne avec elle»**...

Article 9 : **«La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail»**.

Outre la formulation apaisante, pour l'employeur («recherchée» et non «garantie»), il faut voir dans ce nouveau «principe fondamental» les prémices des dispositions qui vont, sous couvert de l'encadrer, élargir le travail où on ne compte plus les heures (travail à domicile rebaptisé télétravail, forfait-jours, et autre travail à la tâche)

Article 10 : **«L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés»**.

Le pouvoir de l'employeur ne connaîtrait donc d'autres

limites que celles des «droits fondamentaux»...

Pourquoi avoir abandonné dans ces droits fondamentaux celui rappelé dans le rapport publié 6 mois plus tôt : «assurer l'adaptation du travail à la personne du salarié» ?

«Adapter le travail à l'homme» et non l'inverse est toujours inscrit dans le Code du travail comme mesure générale de prévention (**article L.4121-2 du Code du travail**) et Badinter a solennellement affirmé en préambule de son rapport qu'ils avaient travaillé «à droit constant».

Article 11 : « Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix ».

A contrario, que fait dans les principes fondamentaux du droit du travail cet article 11 ?

A la fin du XVIIIème siècle, le décret d'Allarde de 1791, couplé avec la loi Le Chapelier, stipulait certes qu'**«il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon»**, mais c'était dans la logique d'une législation qui voulait la liberté du commerce et la liberté de faire travailler les autres. Et ici ?

La réponse est dans la loi Macron 1, les rapports Mahfouz, Mettling, Terra nova, Institut Montaigne, Centre National du Numérique, le projet Macron 2 (Nouvelles Opportunités Economiques) et dans les recommandations européennes : déréglementer les professions qui le sont encore (bonjour UBER) et multiplier les faux «indépendants».

Article 12 : « Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties ».

Un pas de plus, après la loi Macron 1, pour dissoudre le droit du travail, forgé pour compenser un peu l'inégalité des deux parties dans le droit civil. Dans celui-ci les deux parties sont égales et elles expriment dans le contrat l'accord libre de leurs volontés.

On peut le voir en comparant avec la formulation actuelle de l'article **L.1222-1 du Code du travail** : **«Le contrat de travail est exécuté de bonne foi»**. En ajoutant qu'il est aussi «formé» de bonne foi et qu'il «oblige les parties», on a la teneur de l'article 1134 du Code civil (**«Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites»**) dont l'idée essentielle est qu'il ne peut y avoir vice de consentement entre deux parties égales et qu'en conséquence le contrat, forme particulière de convention, doit, peu ou prou, pouvoir déroger à la loi. Qu'on pense aux «accords» arrachés, contrat par contrat, aux salariés de chez SMART, par-dessus la loi (sur le salaire minimum) et par-dessus le refus d'accord collectifs.

Article 13 : « Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ».

Confirmation de la première «ligne rouge» avec la proclamation du caractère essentiel du CDI ?... Le début du contraire.

Tout d'abord, ce principe ne reprend plus la formulation actuelle qui est que le CDI est « la forme normale et générale de la relation de travail ». Ensuite, renvoyer les dérogations à la loi sans préciser comme actuellement le principe fondamental de ces dérogations (répondre à des besoins temporaires de l'entreprise) ouvre la voie aux exigences du Medef d'un recours sans aucun frein aux CDD, déjà abouties dans d'autres pays de l'Union européenne.

Article 14: «Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable».

Confirmation de l'article 13. C'est l'antichambre du contrat unique, retour du CNE/CPE. C'est quoi «raisonnable» pour la période d'essai d'un CDI ? «Raisnable» ne veut rien dire ou plutôt la raison du plus fort qui, en droit réel du travail, est toujours la meilleure.

Le mot doit donc être traduit par «raisonnablement long».

Article 16 : «Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail ».

Ah bon ? Le contrat de travail dont l'article 12 disait qu'il devait être formé « de bonne foi » et pour lequel Badinter et Lyon-Caen écrivaient, il y a 6 mois, qu'il devait faire, sur les éléments essentiels, l'objet d'une « information complète et écrite », ce contrat de travail ne ferait plus l'objet que d'une simple information. Cela tombe bien, une des exigences du Medef depuis plusieurs années est que tout ne soit pas écrit dans le contrat de travail. Et la communication de la convention collective ?

Article 20 : «Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie».

La première partie de la phrase fait état d'un droit à un «accès». Les accords concoctés par le Medef et les textes de loi qui en découlent font de plus en plus référence non plus à des droits (par exemple droit à la formation) mais des droits à «bénéficier» d'un «accès», droit à «bénéficier» d'une procédure ou d'une information sur des droits. Le distinguo n'est pas anodin : les

centaines de milliers de «bénéficiaires» de compte épargne-temps en savent quelque chose, avoir des points sur un compte n'assure aucun droit.

Plus subtil, la rengaine sur la formation «tout au long de la vie», du berceau au tombeau, sonne agréablement aux oreilles d'organisations syndicales qui y ont vu l'aboutissement d'une revendication (la «deuxième chance») alors qu'il faut y voir, après le chômage, la principale arme patronale pour asservir les travailleurs et les diviser : jamais assez formés, toujours remis en cause, responsables de leur déclassement et de leur chômage...

Article 21 : «L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle»

Illustration de la portée régressive de l'article 20. On n'adapte pas le travail au salarié (voir remarque article 10), mais le contraire. Et on voit bien, tous les mots étant importants, que le salarié est en permanence guetté par l'insuffisance professionnelle et pas seulement dans son boulot, on doute même qu'il reste capable d'«une activité professionnelle» !

Article 22 : «Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations».

Ici les rapporteurs ont simplement oublié les deux dispositions principales en vigueur : l'obligation pour l'employeur de faire connaître les faits reprochés et celle de motiver sa décision par écrit. Sans parler de l'absence de mention d'un règlement intérieur.

Article 24 : «Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord».

D'un commun accord...Qui a rencontré cette situation dans une entreprise ?

Il a fallu attendre 2008, un A.N.I scélérat et une loi qui l'entérine, pour que le Code du travail intègre une modalité de rupture «conventionnelle» prétendument sans motif. Depuis, des centaines de milliers de licenciements pour motif économique, pour dégradation de la santé physique et psychique passent en rupture censée être d'un «commun accord». Les 2/3 à la demande de l'employeur. Mais cette fiction était tout de même tempérée, au moins symboliquement, par l'homologation que l'administration du travail (la D.I.R.E.C.C.T.E, qui se contente de laisser passer son délai) doit donner.

Là, le symbole saute. Bonjour le Code civil.

Article 25 : «Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée»

Une seule raison peut justifier cet article, a priori redondant avec le précédent. Une raison idéologique, conforter l'idée, aux conséquences essentielles, que salariés et employeurs sont également «libres». Dans cette période où les barreaux sont de plus en plus solides, le poulailler est libre avec le renard libre.

Article 26 : «Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux».

Cela semble simple bon sens respect de la loi française et des conventions internationales (et légèrement contradictoires avec les ruptures «d'un commun accord»). Mais qui connaît les très anciennes exigences de Monsieur Gattaz bruyamment répétées depuis plusieurs mois, sait que cette formulation ouvre la voie aux licenciements qui ne seront justifiés (et le souhait du Medef est que cela le soit dès la signature du contrat de travail) que par la seule déclaration de l'employeur de la nécessité d'une simple réorganisation de l'entreprise ou de la réalisation d'un objectif atteint.

Article 27 : «Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations».

Double recul.

Il se pourrait donc que le salarié ne puisse faire valoir ses observations lui-même, ses représentants (lesquels ?) pouvant le remplacer.

Et où est passé le conseiller du salarié qui peut assister les salariés dans les entreprises où il n'y a pas de représentants du personnel ?

Qu'en est il de l'obligation d'un écrit ?

Article 28 : «Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l'employeur se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogation prévue par la loi »

A relire deux fois pour être sûr d'avoir bien lu. Le Medef l'avait demandé et a déjà en partie obtenu satisfaction sur les licenciements pour motif économique. Là il s'agit d'étendre la possibilité, par dérogation légale, de supprimer l'obligation de reclassement des licenciés pour motif économique et de ceux que les conditions de travail ont rendu invalides !

Article 29 : «Le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable».

On n'échappe pas au sentiment que les rapporteurs ont eu besoin de quelque espièglerie pour faire redescendre dans leur mission « difficile » et « complexe » une tension à la mesure de la conviction de contribuer, rien de moins, à la « grandeur des démocraties occidentales ».

Las, il semble que la notion de « raisonnable » fasse partie du corpus des chimères européennes, au point d'être récemment reprise par la Cour de cassation pour qualifier le dépassement de la durée maximale de travail. Il faut donc prendre au sérieux cette notion. Comme tout ce qui est sérieux en droit du travail est d'abord décidé par l'employeur, ici « raisonnable » signifiera « raisonnablement court ».

Article 30 : «Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne. Un salaire minimum est fixé par la loi»

Pour la première phrase, même remarque que pour l'article 29, l'employeur décide de ce qui est digne et on peut à loisir voir depuis des décennies ce que cela donne.

Pour la phrase suivante, la deuxième « ligne rouge » est-elle intacte ? Même pas, il y manque deux des conditions de la « dignité » : l'obligation de le réévaluer en fonction du coût de la vie, et celle de garantir une augmentation au moins égale à la moitié de celle des salaires réels moyens (sans même parler des « coups de pouce » annuels que le gouvernement, bras courts et poches profondes, oublie depuis des lustres).

Article 32 : «La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière»

Le versement mensuel ne serait-il plus «raisonnable» ? Un effort de mémoire permettrait de se souvenir que les cols bleus ouvriers ont été alignés, par le haut, sur les cols blancs employés grâce précisément à la mensualisation il y a 45 ans. Un versement « régulier » à l'heure, à la semaine, tous les quinze jours ? Les rapporteurs – qui n'ont, il est vrai, pu mener à bien leur défi « dans les brefs délais impartis » qu'au prix « d'une ardeur égale à leur compétence reconnue » – ont dû se tromper de siècle.

Article 33 : «La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente. Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation».

Troisième «ligne rouge», la plus urgente à dépasser depuis 1936...La patience patronale a atteint ses limites. Le Code du travail (article L.3121-10) parle, logiquement, de « durée légale ». Elle ne sera plus que « normale ». L'explication de texte vient à la phrase suivante : cette durée « normale » pourra être différente d'une branche à l'autre, d'une entreprise à l'autre. En clair, il n'y aura plus de durée légale. Qu'est-ce que cela change ? A force, depuis bientôt une vingtaine d'années, d'entendre dire dans les

grands médias que la durée légale, les «35 h», sont un carcan, qu'on empêche le salarié de travailler plus, il en est plus d'un pour s'être mise en tête que 35 h était plus ou moins un plafond. Alors que, depuis qu'il existe des majorations pour heures supplémentaires, la durée légale (35 h aujourd'hui) n'est que le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires. Des heures supplémentaires que les employeurs ont tout loisir de faire faire en grand nombre mais qu'ils ne veulent pas payer. Il y a quinze ans, l'ex chef du Medef, le baron Seillière disait qu'il voulait bien la durée légale à 30 h et même moins s'il n'y avait plus à payer de majoration. Ce qui, Macron l'a dit en anglais à Davos, veut très exactement dire qu'il n'y a plus de durée légale.

Pour entretenir les discussions sans fin en espérant qu'elles retarderont la prise de conscience, il est question de «compensation».

En bon français, «compensation» n'est pas équivalent de «rémunération» ni de «majoration» et on peut faire confiance à l'imagination patronale pour, par exemple, enrichir...des «comptes» personnels (épargne-temps, droits à heures de formation, droits à congés, points de pénibilité...). Peut-être est-il bon de rappeler qu'il y a déjà des centaines de millions d'heures supplémentaires qui ne sont pas payées, malgré la législation actuelle. Deux secondes de réflexion montrent qu'en procédant ainsi, la seconde « ligne rouge » (salaire minimum, horaire) est ainsi franchie avec aisance. Et l'inégalité entre salariés garantie.

Article 34 : « Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi ».

Deux interprétations possibles pour cet article trop court pour être honnête. Soit une baisse momentanée de régime des rapporteurs soumis à la pression insupportable de la ministre du Travail qui, dans la lettre de mission, les enjoignait de ne pas entrer en contradiction sur la question du temps de travail qui allait faire l'objet d'un urgent projet de loi début mars.

Soit, plus vraisemblablement, une rédaction concise, «limites fixées par la loi» signifiant : la loi fixera les limites et dira qui décide des dérogations, les «accords» collectifs ou les «accords» individuels (à l'exemple du soi-disant plancher de 24 h pour les temps partiels, qu'un accord individuel suffit à faire sauter).

Article 35 : «Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi »

Même remarque que pour l'article 34, avec la surprise, pas rassurante, du non rappel que le repos quotidien (11 h) est fixé par l'Union européenne.

Article 36 : «Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixés par la loi. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés»

Le coup de fatigue était sans doute passé : pas la moindre « compensation » salariale prévue pour le tra-

vail de nuit. Et rien pour en rechercher la diminution (première mesure générale de prévention). Ne parlons donc pas... du travail posté.

Article 39 : « L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés »

La majeure partie du Code du travail, celle qui est à l'origine du droit du travail, est résumée en deux phrases. On ne peut pas faire plus concis. Si ?

A faire court, il aurait été sans doute plus utile de se contenter de rappeler la mesure générale de prévention, fondamentale : adapter le travail à l'homme..

Article 45 : « L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions ».

On imagine l'effroi des employeurs à la lecture de cet article. L'occasion de se demander pourquoi il n'est pas ici question de discrimination comme actuellement (article L.1132-1 du Code du travail) et pourquoi la violation de cette interdiction n'est pas sanctionnée par la nullité des mesures prise en méconnaissance des dispositions sur cette discrimination (article L.1132-4 du Code du travail).

A moins que l'ambiguïté de la phrase ne laisse la porte ouverte à une autre interprétation, celle qui y verrait la possibilité pour l'employeur d'ignorer les attributions du représentant du personnel.

Article 46 : « L'exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs ».

Est ainsi érigé en principe fondamental une mesure aujourd'hui utilisée largement par le patronat (et le gouvernement pour la Fonction publique) pour contraindre des organisations syndicales à la signature d'« accords » rétrogrades.

Article 47 : « Tout salarié participe, par l'intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l'entreprise. »

Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail » Ici il faut lire en diagonale.

Tout d'abord, le premier rôle des représentants élus n'est plus ici, comme le prévoit aujourd'hui l'article L.2313-1 du Code du travail relatif aux délégués du personnel, de «présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives», ni de «saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales».

Ensuite la deuxième phrase attribuée à ces mêmes représentants « la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés ». Est ainsi opérée dans le texte la confusion demandée par le Medef entre délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et membres du CHSCT Un « conseil d'entreprise » comme en Allemagne et avec des pouvoirs moindres. La collaboration de classe institutionnalisée.

S'agissant du CE et du CHSCT, leurs attributions seraient réduites à être « informés et consultés ». Leur pouvoir de proposer, d'analyser, de contrôler, d'inspecter (articles L.2323-1, L.4612-1, 2, 3, 4, 5 du Code du travail par exemple) disparaît.

Article 51 : « Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le Gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation »

Cet article, parfaitement contraire à la Constitution (article 34), et qu'Hollande voulait précisément constitutionnaliser, est déjà inscrit en toutes lettres dans le préambule de l'actuel Code du travail.

Il illustre les moyens légaux que le patronat a mis en place pour parvenir à ses fins : une chance au grutage (des organisations syndicales acceptent de signer un nième « accord » régressif, tel l'A.N.I du 11 janvier 2013), une chance au tirage (elles ne le font pas, la loi s'en charge, telle la loi Rebsamen du 17 août 2015).

Article 52 : « Les négociations doivent être loyales »

Un peu de détente sans doute, le rapport touchant à sa fin ? On ne sait s'il est question de chemise déchirée ou de chantage à l'emploi, mais c'est aussi réaliste que de demander à Monsanto de faire du « Rond up » bio. Demandez à ceux de Goodyear...

Article 54 : « L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui »

Voilà un article qui apparaît de prime abord très positif car il maintient le principe de la possibilité pour le gouvernement d'étendre les dispositions d'un accord collectif au-delà de son champ d'application (= signataires). Mais ce qui est bon quand l'accord en question est plus favorable aux salariés que la loi (la règle jusqu'ici, malgré les exceptions introduites notamment sur le temps de travail depuis les années 80) devient très mauvais quand c'est le contraire.

Article 55 : « La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements

ainsi que des conventions de portée plus large »

Et, précisément, c'est l'objectif essentiel de la réécriture du Code du travail programmée dans les deux ans et immédiatement, dès le mois de mars pour le temps de travail : que les accords collectifs puissent prévoir des normes différentes, plus défavorables que la loi.

Et ce, contrairement à maintenant, dans tous les domaines : l'inoxydable ex directeur général du travail Combrexelle, dans son rapport, nomme en effet « ACTES » (« Accords sur les Conditions de Travail, l'Emploi et les Salaires ») les domaines où pourraient se signer des accords dérogatoires de ce type

Article 56 : « En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement »

Pour ceux qui n'y croiraient toujours pas, la possibilité d'avoir des accords plus défavorables que la loi est ici écrite en toutes lettres.

Article 57 : « Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail. Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement »

Piqûre de rappel. Ce principe d'application possible des dispositions plus défavorables pour les salariés s'appliquera aussi au contrat de travail individuel, qui ne protégera plus les salariés face à un accord collectif moins favorable pour lui.

Article 58 : « L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure induite »

Pour apprécier la dégradation des garanties d'indépendance qu'implique cette formulation, il faut la rapprocher des dispositions de la convention internationale n° 81 de l'OIT, signée par la France, et largement piétinée par le décret Sapin de mars 2014 ainsi que par la loi Macron 1 et l'ordonnance prévue en la matière.

L'article 6 de la convention stipule : « **Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite** » ; et l'article 3 : « **Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs** ».

Article 59 : «Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail»

Un euphémisme pour dire que rien ne s'opposera plus à la disparition des prud'hommes, juges des litiges en droit du travail depuis deux cent ans.



Article 60 : «L'exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction»

La commission Badinter aura réussi l'exploit, dans ce dernier chapitre intitulé «Contrôle administratif et règlement des litiges **«de n'évoquer aucune sanction pénale à l'égard des employeurs»**» (la formulation «contrôle administratif» est d'ailleurs en adéquation avec la volonté affichée de supprimer les sanctions pénales pour les remplacer par d'éventuelles amendes administratives négociées dans le bureau du sous-préfet aux affaires sociales qu'est en réalité le D.I.R.E.C.C.T.E, le supérieur hiérarchique des inspecteurs du travail qui est à l'indépendance de celle-ci ce que Mac Do est à la gastronomie.

Mais à contrario, la commission a jugé nécessaire de prévoir de sanctionner les salariés s'ils abusent de leur droit à saisir la justice ou à témoigner. Elle ne pouvait mieux clore son rapport qu'en dévoilant ainsi son but réel : désarmer un peu plus les salariés.

FIN.



Analyse détaillée du Projet de loi EL KHOMRI.

Au moment où nous avons commencé ce numéro, le projet de loi « El Khomri » contre le Code du travail, n'était pas encore connu. Seul était connu le rapport Badinter, que nous venons de détailler.

Il nous a donc paru nécessaire d'aborder dans ce dossier le projet de « loi El Khomri ».

Ce projet de loi est composé de 55 articles, et instaure dans son article premier un « préambule » au Code du travail édictant les nouveaux « principes essentiels du droit du travail », sous la forme de 61 articles. C'est en fait le rapport Badinter qui est intégralement repris.

Voici une analyse pour le reste des articles du projet de loi.

Article 3: « Durée quotidienne maximale » de travail : plus besoin de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le Code actuel.

« La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret ». (Autorisation sous conditions par l'inspecteur du travail)

(art L. 3121-34 du Code du travail)

L'avant projet de loi.

« La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dans les cas prévus aux articles L 3121-18 et 19, et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret ».

« Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peu prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne du travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ».

Commentaire.

La durée quotidienne de travail pourra être portée à douze heures par simple accord d'entreprise, là où, jusqu'ici, un décret était nécessaire.

Article 3: « Durée hebdomadaires maximales » de travail : déréglementation amplifiée.

Le Code actuel.

« Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante huit heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante par semaine ».

(art L. 3121-35)

« la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante six heures. A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicable à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante six heures ».

(art L. 3121-36)

L'avant projet de loi.

« En cas de circonstances exceptionnelles, une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante huit heures, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de soixante heures ».

« Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peu prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail de quarante heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante six heures calculée sur une période de seize semaines ».

Commentaire.

On passe donc d'une logique où le dépassement de la durée hebdomadaire jusqu'à 60 heures pouvait être accordé de manière exceptionnelle par l'inspection du travail, à une logique où tout accord arguant de circonstances exceptionnelles pourra mettre en place les 60 heures par semaines!

La période prise en compte pour le calcul de la durée maximale de travail n'est plus de douze heures, mais de seize, au cours desquelles il ne faudra, en moyenne, pas dépasser 46 heures!

Alors qu'un décret à la suite d'une convention collective était nécessaire pour pouvoir atteindre ce seuil, c'est désormais possible pour tout accord d'entreprise, c'est-à-dire, une nouvelle fois, là où le rapport de force est le plus défavorable au salarié.

Article 3: « Durée légale et heures supplémentaires » la majoration de 10 % (au lieu de 25 %) devient la norme.

Le Code actuel.

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou accord de branche étendu ou une convention collective d'entreprise peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ».

(art L. 3121-22)

L'avant projet de loi.

« Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent ».

« Une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement 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 % ».

Commentaire.

Un accord de branche « n'aura plus le pouvoir d'empêcher les entreprises de descendre sous le seuil de 25 %, comme c'est le cas actuellement », explique l'AFP. Le droit commun, ce n'est plus la majoration à 25 % des heures supplémentaires, le droit commun, c'est une majoration qui ne doit pas être en dessous de 10 % (donc 10% devient la référence commune) et c'est à titre « supplétif » (c'est-à-dire accessoirement) qu'il existe une majoration à 25%.

Article 3: « Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine» jusqu'à trois ans.

Le Code actuel.

« Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit:

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail.

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires.

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période (...). Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours. A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine».

(art L. 3122-2)

L'avant projet de loi.

« Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et seize semaines en cas de décision unilatérale. Si la période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et seize semaines en cas de décision unilatérale. Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures. Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée calculée sur la période de référence ».

« Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.»

« La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. »

Commentaire.

Un temps de travail calculé, sur décision unilatérale de l'employeur, sur seize semaines, et en présence d'« accord », jusqu'à trois ans! C'est le salarié tail-

lable et corvéable à merci, dont la vie est suspendue aux fluctuations de l'entreprise, dont les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires ne seront dues qu'au terme des trois ans, si tant est qu'elles n'aient pas été compensées entre temps, par des périodes d'inactivité forcée. Voilà la réalité derrière les « grands principes » figurant dans le préambule, dont l'article 9 dispose : « la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail.

Article 3: «Forfaits en jours»: une aggravation des lois Aubry.

Le Code actuel.

Le forfait jour est un régime dérogatoire (institué par les lois Aubry) qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par ans et non d'horaires hebdomadaires. La notion même d'heures supplémentaires disparaît dans les faits.

« La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours sur l'année, est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions».

(art L. 3121-39)

L'avant projet de loi.

«Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention de branche.».

« A défaut des stipulations conventionnelles prévus aux 1° et 2° alinéa de l'article L 3121-63, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes : l'employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demies journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié ».

« A défaut d'accord collectif prévu à l'article L 3121-63, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures sur l'année peuvent être conclues sous réserve que l'employeur fixe les règles et respecte les garanties mentionnées aux article L3121-63 et 64. »

« L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés. »

Commentaire.

C'est une aggravation des lois Aubry: le projet de loi permet la généralisation des forfaits-jours qui peuvent être mis en place de manière élargie par accord, mais également par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés:

l'accord du salarié est ici de la pure hypocrisie, le salarié étant seul face à l'employeur.

Article 6: Temps de travail des apprentis mineurs au bon vouloir des patrons.

Le Code actuel.

« L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par les articles L 3121-10 et L 713-2 du code rural. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail ».

(art L. 6222-25 du Code du travail)

L'avant projet de loi.

« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifie, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures.

Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures. Dans le cas mentionné aux deuxième et troisième alinéas, l'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail ».

Commentaire.

Le patron pourra donc faire travailler un mineur dix-huit heures par jour, quarante heures par semaine. On passe du régime de l'autorisation, donné par l'inspection du travail, à la simple obligation, pour l'employeur, d'informer cette dernière: c'est une barrière de protection de la jeunesse qui tombe.

Article 9: «Des règles de négociations plus souples»: accords à durée limitée et non plus illimitée.

Le Code actuel.

« La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée. Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans ».

(art L. 2222-4)

L'avant projet de loi.

« La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets ».

Commentaire.

En France, l'écrasante majorité des conventions et accords sont, jusqu'à présent, à durée indéterminée. Ce qui explique qu'« arrivant à expiration et sauf dispositions contraires, l'accord à durée déterminée continue à produire ses effets », comme s'il était à durée indéterminée. Ce principe date de la première loi sur les conventions collectives du 25



mars 1919.

A l'inverse, dans l'avant projet de loi, le droit commun, c'est que la convention ou l'accord sont à durée déterminée (à défaut cinq ans). C'est d'ailleurs pourquoi le nouveau texte édicte que « arrivée à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets ».

Tout droit, toute garantie éventuellement arrachés par les salariés, deviennent nécessairement à durée déterminée.

Article 10: Des droits, des avantages individuels qui ne seront plus réputés acquis.

Le Code actuel.

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai ».

(art L. 2261-13)

L'avant projet de loi.

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncés dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois ».

Commentaire.

Jusqu'à présent, lorsqu'un accord arrive à terme pour une raison ou une autre, les droits attachés à cet accord persistent au niveau individuel pour les salariés: c'est ce qu'on appelle les avantages individuels acquis. Mais, avec le projet de loi El Khomri, ils sont quasiment annihilés, restreints à la seule rémunération; tout ce qui relève des avantages connexes (couverture maladie, repos, congés) n'existe plus.

Et encore, car, en matière de rémunération, seul le montant moyen demeure acquis. En clair, un salarié qui a une prime en plus du salaire de base pourra, une fois l'accord arrivé à échéance, percevoir non plus une prime, mais une indemnité différentielle qui se résorbera au fil de l'évolution du salaire de base: il financera en fait le maintien de son avantage. La réalité, c'est qu'il n'y a plus de stabilité pour les salariés, pour les syndicats: à chaque terme d'accord ou de convention, la norme sera la « remise des compteurs à zéro ». Il s'agit aussi de contrecarrer la jurisprudence qui, au nom de l'égalité de traitement et de l'alignement par le haut, pouvait étendre à tous les salariés d'une entreprise absorbante certains avantages de salariés d'une entreprise absorbée.

Article 12: Référendums sous la pression patronale, contre les syndicats.

Le Code actuel.

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L 2232-8 du Code du travail » .

(art L. 2232-12)

L'avant projet de loi.

«Le pourcentage de 30 % est remplacé par 50 % et si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionnés à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée(...). L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.».

Commentaire.

Sous couvert d'un renforcement de la légitimité des accords, les organisations syndicales signataires devront représenter 50 % des salariés de l'entreprise (ayant voté lors des élections professionnelles), au lieu de 30 %. Mais, en cas de refus des organisations majoritaires, des organisations minoritaires, représentant au moins 30 %, pourront organiser un référendum pour valider malgré tout l'accord.

C'est le référendum opposé aux organisations syndicales, c'est la voie ouverte pour généraliser le chantage directement sur les salariés, c'est une attaque directe contre leur rempart historique pour défendre leurs droits et revendications : leurs syndicats.

Article 13: Une aggravation de l'ANI.

Le Code actuel.

« En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération (...).

L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. Un bilan de son application est effectué par les signataires de l'accord deux ans après son entrée en vigueur » .

(art L. 5125-1)

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et il repose sur une cause réelle et sérieuse. »

(article L 5125-1)

L'avant projet de loi.

« Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit. Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »

Commentaire.

Le projet de loi aggrave considérablement l'ANI (accord interprofessionnel) signé entre le Medef et la CFDT, le 11 janvier 2013, transposé par la loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013. L'ANI a autorisé les entreprises, en cas de difficultés conjoncturelles et en vue de « préserver l'emploi », à faire varier le salaire ou le temps de travail de leurs

employés de manière dérogatoire. C'était déjà une régression. Le projet de loi ouvre en grand les vannes. Le quotidien financier *les Echos* (17 février) l'explique crûment : « la grande nouveauté du projet de loi El Khomri est d'élargir considérablement les circonstances dans lesquelles un accord dérogatoire peut être signé en y intégrant le « développement de l'emploi ». En somme, si une entreprise décroche un nouveau contrat pour lequel elle a besoin de faire travailler davantage ses salariés sans les augmenter de manière proportionnelle, elle pourra le faire sous condition d'obtenir la signature de la majorité de ses syndicats et sans limitation dans le temps. Enfin et surtout, les salariés qui refusent de se voir appliquer l'accord collectif seront licenciés sans que ce soit un licenciement économique (et donc sans les obligations de reclassement qui s'imposent dans ce cas à l'employeur) ».

Articles 22 et 23: Compte Personnel d'Activité. Aujourd'hui.

Il existe un compte personnel de formation (CPF) et un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Avec l'avant projet de loi.

Fusion dans un compte personnel d'activité (CPA) du CPF et du C3P. « Il s'agit d'une première étape, cette réforme étant appelée à se poursuivre sur plusieurs années », selon l'exposé des motifs.

Après-demain.

Selon le rapport gouvernemental, outre le CPF (formation) et le C3P (pénibilité), ont vocation à être intégrés au CPA: le CIF (congé individuel de formation), la validation des acquis de l'expérience (VAE), mais aussi les droits rechargeables à l'assurance chômage, le tout converti en points. Et, au-delà, le compte épargne temps (CET), les droits à l'épargne salariale, les indemnités de rupture du contrat de travail, les congés payés, voire jusqu'à « certains droits sociaux plutôt contributifs en lien avec l'activité (retraite, accidents du travail, indemnités journalières maladie, chômage, protection sociale complémentaire) », mais aussi « des droits sociaux qui ne sont plus fondés sur le statut professionnel et sont soit universels (prestations en nature de l'assurance maladie) soit soumis à des conditions de ressources (aides au logement, aides à la garde d'enfants, minima sociaux). »

Commentaire.

Avec le CPA, le salarié, du public ou du privé, salarié ou non d'ailleurs (tous les actifs seraient concernés), devrait en permanence arbitrer entre chômage, congés, maladie, retraite, fusionnant, renonçant à des droits pour en préserver d'autres, car, dans le rapport commandé par le gouvernement, certains de ces droits sont pressentis comme pouvant être « fongibles » (C'est-à-dire pouvant servir à autre chose) comme, notamment, les droits à congés, l'épargne salariale, les allocations chômage. Ce salarié deviendrait en quelque sorte comptable de sa propre précarité.

Article 30: Indemnité après un licenciement abusif: le Medef obtient le plafonnement.

Le Code actuel.

« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ».

(art L. 1235-3)

L'avant projet de loi.

« Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut dépasser (...) six mois de salaire ».

Commentaire.

Le Medef obtient ce qu'il demandait. Alors que 75 % des jugements prud'homaux sont actuellement favorables aux salariés, les indemnités en cas de licenciements abusifs seraient désormais plafonnées; la loi ne définirait plus un minimum (les prud'hommes allaient bien souvent au-delà), mais un maximum, interdisant aux tribunaux d'aller au-delà.

Article 30 bis: Définition du licenciement pour motif économique: les juges ne pourront plus s'y opposer.

Le Code actuel.

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

(art L. 1233-3 du Code du travail)

La jurisprudence a établi que, lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise.

Mais, si cette dernière fait partie d'un groupe, il est admis que le cadre d'appréciation des difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité se fait au niveau du groupe; en clair, qu'il s'agisse d'une entreprise du groupe.

L'avant projet de loi.

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés (...).

L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise (...).

Commentaire.

Il s'agit de la « sécurisation » tant exigée par le Medef. « C'est «LA» mesure que réclamait à cor et à cri le patronat s'exclame, en connaissance de cause, le journal Les Echos.

Le gouvernement a décidé d'acter une réforme du licenciement économique, ce que Nicolas Sarkozy n'avait osé faire. La grande nouveauté du texte est d'écrire noir sur blanc ce qui peut et doit être considéré par le juge comme une difficulté économique.

Ce n'est pas tout. Le texte revient aussi sur une disposition qui gêne surtout les grandes entreprises établies dans plusieurs pays ou qui ont plusieurs domaines d'activités dans leurs actifs. Selon la législation actuelle, ces entreprises ne peuvent procéder à des licenciements économiques pour des activités déficitaires en France, que si leurs autres filiales à l'étranger sont, elles, en bonne santé.

Ce n'est plus le cas dans le projet de loi.

De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activités au sein du territoire national, ne se compenseront plus.

Article 44: Médecine du travail.

Aujourd'hui, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail, qui prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Avec le projet de loi El Khomri, le recours ne s'exercera plus auprès de l'inspecteur du travail, qui statuait dans le délai de deux mois et qui, de surcroît, avait un accès au poste de travail, de même que le médecin inspecteur du travail. Ce recours s'exercerait désormais devant les prud'hommes, avec la décision d'un médecin expert qui, par définition, n'aura ni accès au poste de travail ni connaissance du poste du travail. C'est donc faciliter le travail du patron pour se débarrasser des salariés devenus « encombrants » de par la dégradation de leur état de santé !

La jeunesse méfiante



Le gouvernement a été contraint de revoir sa copie au lendemain du 9 mars.

Par Hervé Delattre.

La mobilisation autour de ce projet de loi a contraint le gouvernement à modifier sa copie.

Au moment où nous bouclons ce journal, le gouvernement n'entend pas retirer son texte, il annonce quelques retouches. Mais cela ne suffit pas, le gouvernement doit retirer ce projet de loi.

Qui peut croire qu'en facilitant les licenciements, on va créer des emplois ? Qui peut croire qu'en faisant travailler plus longtemps ceux qui travaillent déjà, on va réduire le chômage ? Qui peut croire qu'en donnant une durée de vie limitée à cinq ans aux accords d'entreprise, on va protéger les salariés ?

Ce n'est pas un hasard si cette loi reprend les revendications du Medef. Lorsqu'en France, on nous ressasse tous les jours, sous toutes les formes, que le coût du travail est « trop élevé », quels sont ceux qui rappellent que Bernard Arnault, patron du groupe LVMH, a gagné 10 000 € par minute en 2015 ? Qui pointe du doigt le coût exorbitant du capital ? Des milliards d'euros de dividendes ont été versés à des actionnaires qui en demandent toujours plus et que le gouvernement a décidé de servir. Les bénéfices énormes du CAC 40 nous sont présentés comme un bien pour la société. Pourtant, ces bénéfices augmentent quand les entreprises licencient, quand nos salaires sont bloqués, quand nos cadences de travail augmentent... Aujourd'hui, ce dont nous avons besoin, c'est d'un Code du travail plus protecteur, allégé des nombreuses exceptions à la règle qui l'affaiblissent et l'alourdissent. La contestation du projet de loi El Khomri a pris très vite une ampleur inédite. Des centaines de milliers de personnes ont déjà signé une pétition, ont fait grève et ont manifesté pour son retrait.

Avec ce projet de loi, c'est un recul historique pour les conditions de travail des travailleurs.

Autrement dit, on recule de 100 pas, et on avance de 10 pas, mais en réalité on recule tout de même.

Les miettes lâchées par le gouvernement:

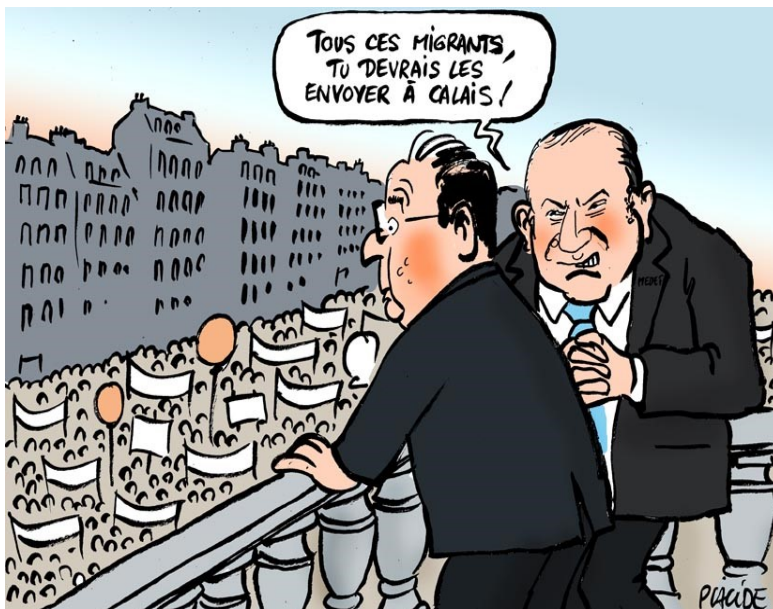
Le plafonnement des indemnités transformé en barème indicatif.

Le gouvernement dit « de gauche », qui avait osé proposer une telle mesure, finit par renoncer à plafonner le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif que les salariés peuvent toucher de leur employeur qui ne respecte pas la loi, en saisissant les Conseil des prud'hommes. Mais il annonce qu'il accélérera l'entrée en vigueur d'un autre système, prévu par la loi Macron qui a été mis en place le six août dernier grâce au 49-3. En effet, la loi Macron prévoit un barème pour les indemnités prudhommales.

Les accords avec les salariés mandatés seraient élargis.

La possibilité de mettre en place un système de forfaits jours qui permet de mesurer la durée de travail à la journée et non à l'heure, sans passer par un accord d'entreprise, serait supprimée dans la nouvelle mouture. Mais le gouvernement annonce, sans précision, un élargissement des possibilités de signer un accord avec un salarié mandaté lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise. Et cet élargissement concernerait tous les types d'accords, pas seulement ceux instaurant les forfaits jours...

Nous le redisons, ce projet de loi n'est ni discutable, ni amendable. C'est son retrait que demande la CGT.



DISPARITION DE JEAN LAROZE

Nous avons appris avec beaucoup de tristesse le décès de Jean Laroze qui fut entre 1975 et 1981 secrétaire de la fédération en charge du suivi des entreprises.

Jean a été VRP dans une multi nationale de l'alimentaire et dès les années 75 il nous alerta sur les dangers des nouvelles stratégies des entreprises. Il mena un combat contre la DPO (Direction Participative par Objectifs) qui visait à intégrer les VRP dans une nouvelle organisation du travail qui consiste à diriger et gérer l'entreprise selon des objectifs de production et de vente avec le soutien des salariés. Militant aux fortes convictions, il a beaucoup apporté à l'activité fédérale dans les entreprises.

Nous saluons le militant et le camarade et nous présentons à son épouse Micheline nos plus sincères condoléances.

Les coups de gueules.

Goodyears, condamnation intolérable.

Par Jean Lambert.

Je viens d'apprendre la condamnation des syndicalistes de Goodyear à 9 mois de prison ferme, pour avoir séquestré 36 heures leur dirigeant dans le conflit qui les opposaient au sujet de la fermeture de leur usine. Cette action, même si elle n'est pas arrivée à empêcher la fermeture, a quand même permis d'améliorer les conditions de licenciement des salariés.

On nous parle de violence, comme dans le cas des salariés d'Air France qui avaient déchiré la chemise d'un de leurs cadres. Mais qu'en est-il de la violence exercée par leur direction qui pour augmenter encore plus les dividendes des actionnaires n'hésitent pas à jeter à la rue les salariés qui les ont engraisés pendant des années ?

Et de la violence qu'exercent leurs directions en ne partageant les bénéfices qu'entre les seuls actionnaires, laissant les salaires stagner ?

Dans des entreprises où des suicides ont eu lieu comme chez Renault, a-t-on condamné les dirigeants ?

Pourtant là il ne s'agit pas de séquestration sans violence, ni de chemise déchirée mais de mort d'homme.

Qu'a fait la justice à France télécom, à l'encontre de son PDG. Lui qui n'a jamais été menacé de faire de la prison, au plus accusé de harcèlement moral pour des dizaines de suicides dus à un management inhumain, et là encore, il ne s'agirait pas de violence ?

Ceux qui sont poussés à des actes, par désespoir, même s'ils sont parfois limités et pas vraiment violents ?

Là se pose aussi le problème de la justice. La justice est-elle juste quand elle se pose en justice de classe, ne servant que les intérêts des puissants ?

La réponse découle de la question et des exemples que nous voyons trop souvent. La justice prend un virage qui déplaît aux intérêts des plus "forts" ou plutôt des plus riches, des plus puissants devraient on dire. On mute le magistrat et on en désigne un autre On dessaisit au gré du bon vouloir.

Tout cela s'inscrit dans un contexte politique ne servant qu'à asseoir encore un peu plus la domination du capital sur l'Humain. La criminalisation de l'action syndicale, la casse du Code du travail sous prétexte de sa simplification, la réforme visant à la mort de la prud'homie.

Ce ne sont que des mesures visant à revenir à une exploitation des travailleurs que nos anciens avaient fait reculer.

SACHONS RESISTER, INDIGNONS-NOUS !

Un peu de sérieux, madame la Ministre.

Par Hervé Delattre.

Après la réforme de l'orthographe, la réforme du code du travail



La ministre du Travail a-t-elle voulu faire la preuve que le Code du travail était réellement devenu illisible ?

Au lendemain de la présentation à Manuel Valls de ses pistes pour le réformer, Myriam El Khomri était l'invitée, en novembre dernier, de l'émission "Bourdin direct" sur BFMTV.

Et la ministre du Travail s'est montrée incapable de répondre à une question très simple, dont tous les salariés connaissent pourtant la réponse :

"On peut le renouveler combien de fois, le CDD ?"

"Trois fois, jusqu'à trois ans", tente d'abord la ministre socialiste. **"Vous êtes certaine de ça ?"**, s'étonne Jean-Jacques Bourdin. Débute alors une séquence digne du « diner de cons », au cours de laquelle la ministre tente de se sortir de son impasse : **"Un CDI peut être requal... un CDD peut être requalifié, pardon, un CDD peut être requalifié en CDI quand justement le cadre du recours au CDD n'a pas été requis"**.

Une phrase qui ne signifie strictement rien.

La ministre finit par admettre : **"Je ne pourrai pas vous le dire"**. La réponse était deux fois, dans la limite de 18 mois. D'ailleurs, c'est un certain Manuel Valls qui avait annoncé, en juin dernier, que le CDD pourrait désormais être renouvelé deux fois au lieu d'une, sans modifier toutefois la limite maximale. Myriam El Khomri n'était certes pas encore chargée du Travail (elle le sera trois mois plus tard), mais elle était déjà secrétaire d'Etat de ce gouvernement... Si elle comptait faire taire les critiques qui s'étaient justement fait entendre, lors de sa promotion, sur son manque d'expérience professionnelle en entreprise, c'est raté. Si Hollande veut continuer à faire croire que son gouvernement accorde un intérêt sincère aux organisations syndicales de travailleurs, qu'il commence par mettre un ministre du Travail, qui connaisse au moins le B.A.B.A. du contrat de travail.

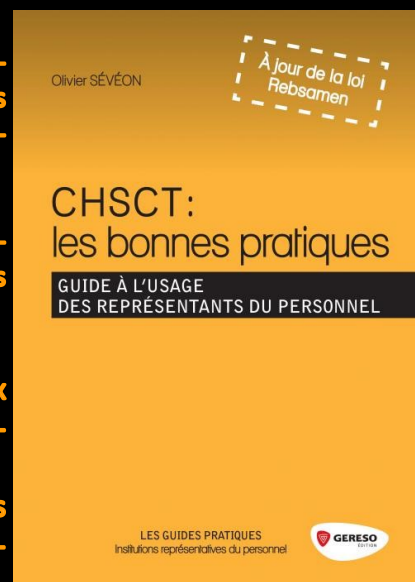
CHSCT : les bonnes pratiques

Le CHSCT occupe aujourd'hui une place majeure parmi les instances de représentation du personnel. Les risques professionnels grandissants placent les élus face à des situations souvent complexes : stress, souffrance au travail, TMS, harcèlement moral, burn out, etc.

De plus, les nouvelles dispositions légales introduites en août 2015 par la loi Rebsamen « relative au dialogue social et à l'emploi » sont l'occasion de revisiter les pratiques du CHSCT et d'en proposer de nouvelles.

Rédigé simplement et accessible à tous, ce guide très pratique répond aux interrogations forcément nombreuses, car ce texte multiplie les configurations dans lesquelles le comité peut désormais exercer ses attributions. Cet ouvrage replace les bonnes pratiques au cœur de la démarche des élus et leur permettra de se fixer un cap, de sélectionner les savoirs à acquérir et de se focaliser sur ceux qui répondent le mieux aux enjeux spécifiques à leur établissement.

Un livre indispensable pour relever tous les défis auxquels le CHSCT est confronté !



La troisième guerre mondiale est sociale.

Bernard Thibault.

COMMANDER

144 PAGES • Relié

Date de parution : 15 Avril 2016

ISBN 978-2-7082-4483-2

Prix Unitaire: 15,00 €

Depuis plus de trente ans, la version néolibérale de la mondialisation a fait de la concurrence un absolu intouchable qui s'étend progressivement à tous les domaines de la vie des pays de la planète. Cette bataille économique, menée à l'échelle du globe, a fait de l'embauche des travailleurs au moindre coût et sans normes protectrices sa ligne directrice. Les dégâts humains de cette véritable guerre sociale mondiale sont énormes et la plupart du temps invisibles. Ainsi 40% des travailleurs dans le monde n'ont pas de contrat de travail, des dizaines de millions d'enfants sont contraints de travailler et ne bénéficient pas de l'éducation, des travailleurs chinois sont employés dans des conditions inhumaines, depuis 2012, plus de 1200 travailleurs népalais et indiens sont morts sur les chantiers de construction des stades de la coupe du monde de football, en France des travailleurs détachés sont payés 300 euros par mois ...Comment sortir de ces régressions ?

Ancien secrétaire général de la CGT et désormais membre du conseil d'administration l'Organisation internationale du travail (OIT), Bernard Thibault dénonce dans cet ouvrage ce culte du moindre coût qui sacrifie les salariés du monde sur l'autel de la concurrence. Contrairement au sentiment largement répandu, la solution à cette dérive n'est pas le repli sur soi nationaliste mais la promotion de l'égalité des êtres humains par l'adoption dans les divers pays du monde de normes protectrices tant du point de la rémunération par un salaire décent qu'en termes de conditions de travail.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 3 et 4 rue de Pied de l'ond 75003 Paris. Inscrite au registre des intermédiaires bancaires et financiers sous le n°200337186034Q. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



ABNCT 100-9107

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR