



CLUB CONVAINCRE DU RHONE

Forum du 19 Septembre 2017

La loi travail : progrès ou régression ?

L'année dernière nous échangeons sur l'intérêt et les limites d'une loi de réforme du code du travail non annoncée, menée selon un processus erratique en toute fin de mandat présidentiel. Elle a fait l'objet de violentes contestations sociales. La réforme qui va être promulguée par ordonnances faisait partie du programme du candidat Macron ; elle a fait l'objet de larges, sinon longues, négociations avec les partenaires sociaux. Elle engage des changements beaucoup plus profonds. Permettra-t-elle un renforcement du dialogue social, son objectif affiché ? Aura-t-elle un effet sur la création d'emploi ? Le diable comme le bon dieu se cachant dans les détails, nous procéderons à sa dissection.

Convaincre met sur son site les documents très pédagogiques qu'a écrits la CFDT sur les ordonnances. On y trouve un résumé simple de chacune des ordonnances, les commentaires de la CFDT et les propositions d'action qu'elle propose en regard des différents points.

Ces 4 ordonnances concernent :

- Le renforcement de la négociation collective
- Les règles de négociation dans l'entreprise
- La sécurisation et la modernisation des relations de travail
- Le compte personnel de prévention (ex compte de pénibilité)

La première ordonnance pose le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche... SAUF dans les domaines des salaires minimaux, des classifications et certains autres que la branche eut décider de laisser libre aux entreprises. En clair, tout ce que la branche n'a pas réservé est accessible à l'entreprise qui peut ne pas tenir compte de ce qui existe.

Ce grand domaine d'activité garantit la régulation de la concurrence.

La deuxième ordonnance concerne les règles de négociation en dehors des domaines réservés par la branche. Ils dépendent de la taille de l'entreprise.

- En dessous de 11 salariés comptés en Equivalents temps plein (ETP), l'employeur peut déroger aux règles de la branche si les deux tiers des salariés sont d'accord.
- En dessous de 49 salariés et en l'absence de délégué syndical, le mandatement syndical n'est plus obligatoire pour signer un accord avec le Conseil Social et Economique.
- Au dessus de 50 salariés, le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Hygiène et de Sécurité sont fusionnés en un Conseil Social et Economique.

Le droit des délégués syndicaux ne bouge pas. Le CHS devient une commission qui n'est obligatoire qu'au dessus de 300 salariés. Si un accord n'obtient que les voix d'élus représentants entre 30 et 50 % des salariés, il est possible de faire un référendum. Au delà de 50%, l'accord est valide.

Il est possible de créer un Conseil d'Entreprise qui intègre les délégués syndicaux

La troisième ordonnance porte sur les règles de licenciement. On y trouve le plafonnement des indemnités et la hausse des planchers. La base est revalorisée de 25% pour tous les types de licenciements.

Les licenciements économiques sont regardés à travers la situation de la seule filiale française du groupe.

La quatrième ordonnance transforme le compte de pénibilité en Compte de Prévention. Les 10 critères sont maintenus mais plusieurs critères sont médicalisés, c'est à dire renvoyés à la Sécurité Sociale.

Ce compte rendu rapporte les diverses interventions. L'opinion des orateurs n'engage pas Convaincre.

C'est un texte très touffu, complexe de plus de 200 pages. De surcroît, elles supposent des décrets d'application qui pourront en changer profondément le résultat. Pourquoi des décrets d'application pour expliquer l'esprit d'une loi écrite entièrement par le dit gouvernement ?

Cela va permettre de moduler les règles pour les routiers, la SNCF ... C'est une incitation à se mobiliser et l'inverse d'une simplification.

La possibilité donnée d'intégrer les délégués syndicaux au CSE donne à ce comité le droit complet de négociation.

Cette loi ne s'applique pas à la fonction publique territoriale.

Il y a maintenant un barème plafond pour les licenciements abusifs. Ce plafond des indemnités fait beaucoup débat. Nulle part je n'ai vu le nombre de jugements qui ont dépassé ce plafond l'an dernier. L'absence de limite est perçue comme un épouvantail pour les PME et un obstacle psychologique fort à leur développement. Effectivement, une indemnité de plusieurs années d'un salarié dans une TPE peut déstabiliser les comptes voire couler la boîte.

Inversement, cela donne-t-il une juste compensation du préjudice ? On peut transférer un licenciement en pénal en cas de non respect des droits fondamentaux selon l'OIT. Le harcèlement en fait partie. Cela conduit à pénaliser pour le chef d'entreprise le risque : les plaintes pour harcèlement vont monter, les chefs d'entreprise ne seront pas gagnants.

Cette idée vient des petits patrons. Les bureaucrates ont répondu en glissant les cas difficiles au pénal : l'intention n'est pas mauvaise, l'écriture technocratique ouvre des risques nouveaux.

Macron veut sortir du chômage de masse. Il a annoncé de la flexi-sécurité. On ne voit guère la sécurité. Or plus de flexibilité ne change pas les embauches. L'emploi vient de l'activité et non des règles de licenciement.

Il annonce les sujets de la formation professionnelle et des indemnités de chômage qui sont tous deux gérés paritairement. Les partenaires peuvent trouver des compromis. On ne peut pas en trouver avec l'Etat.

La rupture conventionnelle collective est astucieuse. Elle évite le seul motif économique et contourne le motif économique actuel qui est complexe. Mais il supprime la notion de Plan Social qui pouvait ne prévoir aucun licenciement. Il fallait démontrer que les postes supprimés l'étaient vraiment.

La rupture conventionnelle n'empêche pas de sortir les vieux et d'embaucher juste après des jeunes. Mais elle est le résultat d'une négociation.

La loi ne renforce pas la syndicalisation : les corps intermédiaires sont laminés. Le syndicat ouvre la possibilité de régulation entre entreprises dans les branches.

N'est-ce pas une opportunité pour les syndicats réformistes de faire des propositions concrètes de service ? Avec cette loi, les salariés pourront se demander à quoi servent les élus.

L'annonce par un salarié qu'il est désormais syndiqué est un traumatisme dans une PME. La crainte du patron qu'il y ait recherche d'heures de délégation pour ne rien faire ou pour casser repose sur des faits réels que font circuler abondamment les rumeurs. Pourquoi les syndicats n'acceptent-ils pas une adhésion collective du CE, financée par les frais de fonctionnement ?

Si les PME n'ont pas de syndiqués, cela n'empêche pas de demander des conseils à un syndicat. Comment institutionnaliser cette relation de conseil.

Un syndicat peut s'implanter au niveau de la branche et créer des médiateurs du travail.

Les ordonnances obligent les syndicats à comprendre les PME.

La concentration de tous les élus dans le CES peut fluidifier les échanges et éviter de discuter trois fois de la même chose en CE, DP et CHS. Le CES oblige à plus de formation des élus. Ce n'est pas forcément mauvais pour la syndicalisation.

Ce sont surtout les demandes du MEDEF qui ont été prises en compte. La CFDT souhaitait évoluer vers le modèle allemand et est déçue.

Ces ordonnances n'abordent pas du tout l'ubérisation de l'économie. L'idée de Macron d'étendre le chômage aux indépendants est bonne. Mais cela risque d'être au prix du paritarisme.

Il est intéressant pour les PME de moins de 50 salariés de transformer les DP en CSE. Il y a un nombre impressionnant de sujets possibles de négociation.

Dans l'état actuel de dégradation de la syndicalisation, seul un apport de nouveaux services rendus remontera la pente. Or Macron va enlever aux syndicats les deux leviers du chômage et de la formation.

Les chefs d'entreprise vont abuser de leurs nouveaux pouvoirs et provoquer la création de nouveaux collectifs de défense des salariés.

A suivre les sujets du chômage et de la formation : Macron n'a-t-il pas perdu trop de crédibilité pour continuer ? Des syndicats manifestent l'envie de ne pas venir. Mais la CGT seule ne pourra pas tout bloquer.

Les décrets d'application vont servir à déminer les transports routiers et la SNCF.

Retraites : la SNCF s'est mise dans une impasse car elle n'aucune contrepartie à proposer aux salariés.

La CGT est en train d'essayer de récupérer tous les mécontentements qui viennent de tout changement annoncé. Ils peuvent monter en force. On voit des fédérations de le CFDT leur emboîter le pas.

Un mécontentement qui va monter avec les sujets du chômage et de la formation où les syndicats n'ont rien à gagner.

Nos prochains rendez-vous :

Lundi 16 Octobre : Les évolutions en Europe centrale avec Ewa Martin.

Mardi 23 Octobre ; Forum sur la loi de finances 2018 avec Pierre Prunet

**Soutenez le Club Convaincre en envoyant un chèque d'adhésion de 30 € à l'adresse du Club
Maison des associations 27 rue Denfert Rochereau 69004 LYON (bulletin ci-joint)**

pour tout contact : club.convaincre@gmail.com

notre site <http://www.convaincre-rhone.eu/>