RAPSE

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

La Lettre

N° 131
25 février 2016

Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.

En cas de licenciement illégal, l'indemnité est plafonnée à 15 mois pour 20 ans d'ancienneté

Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et augmenter le temps de travail

Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos

Les apprentis mineurs pourront travailler 10h par jour et 40h par semaine

Impossibilité pour un « auto-entrepreneur » employé comme salarié de faire requalifier son contrat (uberisation)

Les salariés ont au contraire besoin d'un code du travail modernisé leur assurant la sécurisation des parcours professionnels et des formations sans jamais passer par la case chômage. Il y a besoin aussi d'une intrusion de la démocratie dans les entreprises, besoin que les banques assurent leur développement…

Pétition en ligne contre la loi El Khomri :change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomriloitravailnonmerci

Par simple accord, on peut passer de 44h à 46 de travail

Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats

La disposition « forfais jours » qui permet de ne pas décompter les heures est étendue

La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint...n'est plus garanti par la loi

La visite médicale d'embauche devient une visite d'information

Une entreprise peut faire un plan de licenciements sans avoir de difficultés économiques

Après un accord d'entreprise, un salarié qui refuse un changement dans son contrat est licencié

Un salarié licencié pour refus de changement de son contrat de travail est licencié pour motif personnel

Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine...

Le plancher de 24h hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi

Sommaire

- 1) 500 000 formations pour combattre le chômage ou améliorer les statistiques ? ...pages 2/3
- 2) Temps de travail, combat séculaire contre le capital……....pages 4/73)
- 3) Quand les 44 propositions du medef rencontrent celles du gouvernement…….page 8/13

500 000 formations pour combattre le chômage ? Ou pour améliorer les statistiques du chômage Justifiant la candidature Hollande en 2017 ?

Après l'annonce de François Hollande de former 500.000 chômeurs la question se pose : s'agit-il de se donner les moyens d'inverser réellement la courbe du chômage ou s'agit-il de sortir 500.000 demandeurs d'emplois des statistiques juste avant la présidentielle de 2017 avec au passage le prétexte à de nouveaux cadeaux au patronat ?

Pour ce qui est des cadeaux, les organisations patronales n'ont pas manqué le train pour réclamer de nouvelles baisses de « charges ».

- Ainsi, le président du Medef, Pierre Gattaz, sous prétexte de « *débloquer le marché du travail et de libérer les énergies* », rappelle ses revendications : possibilité « *d'ajuster les effectifs* » (c'est à dire de licencier), et plafond des dommages et intérêts pour les licenciements abusifs « *compatible avec les ressources des TPE-PME* ». Il réclame aussi qu'à l'occasion des formations annoncées par Hollande « *...chaque entreprise qui embauche un chômeur de longue durée puisse utiliser un ou deux ans un contrats payé moins que le Smic mais abondé par l'Etat* »

- Jean-Pierre Crouzet (UPA) demande une exonération des « *charges sociales* » pendant un an pour toute nouvelle embauche de jeune.

- Quant à François Asselin (CGPME) il plaide pour une mesure « *zéro charge*» jusqu'à 1,6 Smic pendant deux ans. Il a aussi défendu l'idée d'un nouveau contrat de travail « *de croissance* » intégrant les conditions d'un licenciement les trois premières années en l'absence de respect « *d'un objectif économique global* » fixé au moment de la conclusion du contrat.

Pour les moyens, s'il est certes nécessaire d'engager des plans de formations pour les jeunes qui sortent du système éducatif sans bagage professionnel et culturel et pour les autres des plans de formations pour évoluer avec les progrès technologiques et de la connaissance, encore faut-il qu'à la sortie de la formation il y ait un emploi.

Et là, cela fait appel à d'autres mesures que nous avons déjà développé dans ces pages :

- C'est notamment l'utilisation de l'argent des banques et donc du crédit pour des investissements porteurs d'emplois et de formation.
- Moins de distribution de dividendes (coût du capital) pour plus d'investissements et de meilleurs salaires.
- Une fiscalisation mieux répartie qui n'épargne pas les plus riches avec une utilisation pour le développement humain..

Un emploi à la sortie de la formation ? Qu'en est-il aujourd'hui ?

Quelques chiffres sur 2014 (éclairage et synthèses de juillet 2015 et Pôle Emploi)

En 2014 Pôle Emploi a financé **200.709 f**ormations sur un total de **445.898.** On n'est donc pas loin de l'annonce de 500.000 de F. Hollande.

La moyenne de ces formation est de **475h**

- **Au bout de 6 mois, 49,5 % des formés étaient en emploi (-1,3 % sur 2013).**
Ce chiffre tombe à 37,2 % au bout de 1 an.

Pôle Emploi traduit ce constat en affirmant que 75,2 % des emplois à 6 mois sont des emplois « durables » (75,2 % des 49,5 % n'ont par perdu leur emploi 6 mois plus tard). En fait, seuls 40,7 % sont des CDI. **Ce sont donc 20,15 % des formés qui ont un CDI 6 mois après la formation.**
Ces chiffres incluent la création d'entreprises

49,5 % des sortis de formation en emploi au bout de 6 mois ? Encore faut-il faire une (grande) différence entre les types de formation.

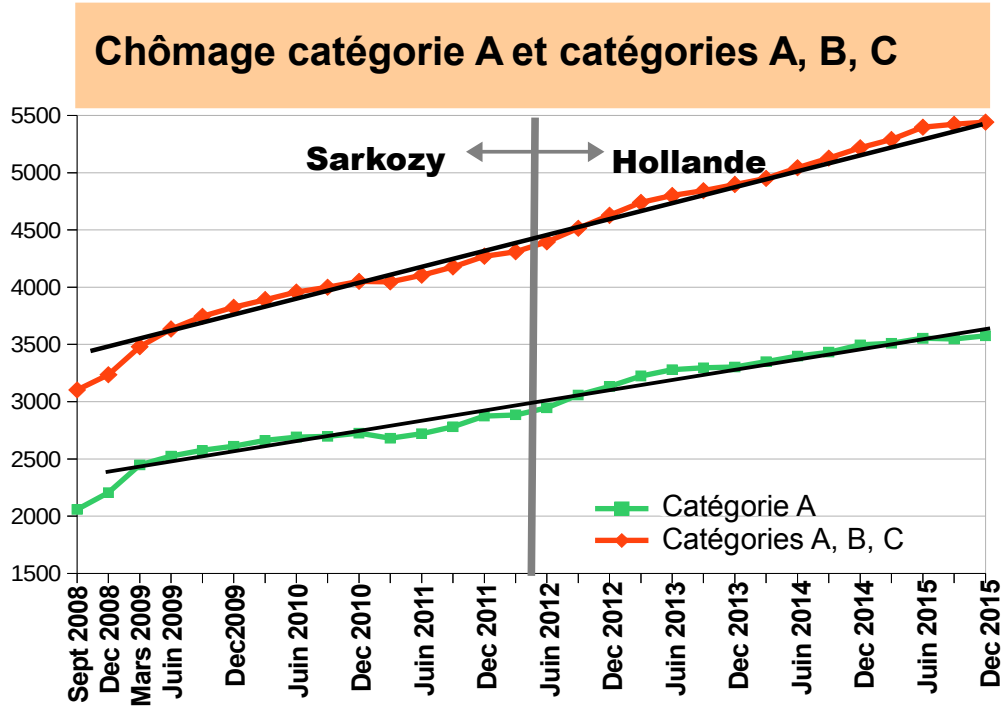
Lorsqu'il s'agit d'une formation préalable à l'embauche (avec engagement de recrutement de l'employeur) **c'est-à-dire sur un emploi existant, le taux d'emploi au bout de 6 mois est de 73,2 % (- 5,9 % sur 2013).**

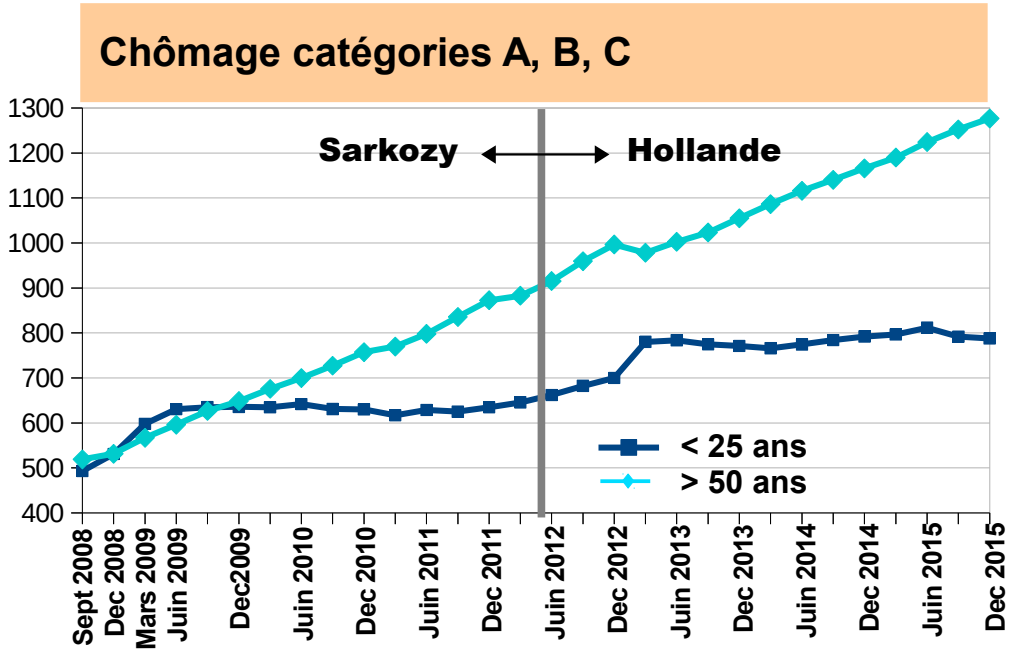
Par contre, lorsqu'il s'agit de trouver un emploi après une formation classique, le taux à 6 mois n'est que de 35,2 %.

Bien qu'avec la montée du chômage on assiste à une baisse de chômeurs recrutés après la formation, ce chiffre reste assez élevé quand l'emploi existe et doit être pourvu. Cela pourrait se qualifier de Lapalissade !
Quand il n'y a pas d'emploi ? Ce qui est quand même la cause 1ere du chômage !!
Mais 500.000 chômeurs en formation juste avant 2017, c'est bon pour les statistiques !

****

Aucune des mesures Hollande n'a infléchi la courbe du chômage !





Temps de travail, le combat séculaire contre le capital

Alain Tournebise

En annonçant la réécriture de la législation sur le temps de travail dès 2016, Manuel Valls a pris l'initiative d'engager le gouvernement au côté du patronat dans une de ces batailles d'arrière-garde visant à effacer les grandes étapes historiques du progrès social : Front Populaire, Libération, Gauche Plurielle. Ceci au nom de la « modernité » bien sur, sauf pour ceux qui connaissent un tant soit peu l'histoire sociale.

Au cours des derniers mois, les rapports sur la question du droit du travail, du contrat de travail, du temps de travail se sont multipliés.

Certains, tels le rapport Combrexelle ou le rapport Mettling répondaient a une commande officielle, d'autres, tels le pensum de Robert Badinter et Antoine Lyon-Cahen relevaient d'une “spontanéité” soigneusement organisée.

Passons sur ce dernier rapport, dont le seul but était de faire parrainer par des noms prestigieux des idées qui le sont moins. Attachons nous plutôt aux deux premiers, ceux de Jean-Denis Combrexelle président de la section sociale du Conseil d’État et Bruno Mettling Directeur général adjoint d'Orange.

Ces deux rapports, rédigés par deux technocrates en mission, ont une commune particularité, celle de traiter du temps de travail sans avoir l'air d'y toucher.

Une précipitation suspecte

Ainsi, la mission confiée à Jean Denis Combrexelle par Manuel Valls était supposée traiter du « *rôle de l'accord collectif dans l’élaboration des normes* » et « *des propositions pour faire une plus grande place … à la négociation d'entreprise pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises ...* ». De temps de travail, il n’était pas question.

De ce point de vue, Combrexelle a comblé les attentes du gouvernement en échafaudant des propositions pour remodeler le processus d'élaboration de la réglementation du travail : Désormais, l'accord d'entreprise serait la règle, et les dispositions législatives minimalistes.

Ce qui revient de fait à une inversion de la hiérarchie des normes

Jusque-là, en effet, le droit applicable était construit sur une base pyramidale dont le sommet était la loi, ensuite l’accord interprofessionnel, ensuite l’accord de branche, ensuite l’accord d’entreprise et, enfin, le contrat de travail.

Chaque source « inférieure » pouvait déroger à la norme supérieure à la condition impérative qu’elle soit plus favorable pour le salarié.

Ce que propose le rapport Combrexelle est une hiérarchie inverse :

Les accords d’entreprise s’appliqueraient en priorité ;

À défaut d’accord d’entreprise, s’appliqueraient les stipulations supplétives de l’accord de branche ; à défaut d’accord d’entreprise ou d’accord de branche sur le sujet s’appliqueraient les dispositions supplétives du code du travail.

Combrexelle est allé au devant des espérances du gouvernement en proposant des mesures qui lui ont sans doute été soufflées très fort : l'extension de cette nouvelle conception de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont :

- les conditions de travail,
- le temps de travail,
- l’emploi
- les salaires

Lors de la conférence de presse gouvernementale du 4 novembre la ministre du travail a confirmé l'approche du rapport Combrexelle vers une architecture nouvelle à trois niveaux et Valls a, en outre, annoncé son

intention d'entamer cette réécriture du code du travail par la question du temps de travail dès 2016.

Pourquoi une telle précipitation ? Parce que la question du temps de travail, et des 35h en particulier, est une exigence du patronat, et que renvoyer la question à la négociation d'entreprise est plus simple à gérer qu'une nouvelle loi anti-populaire

A quoi faut-il s'attendre ? Jean Denis Combrexelle y répond par avance.

Citons le :

« *...la protection de la santé, avec un principe simple selon lequel les salariés ne doivent pas s'épuiser au travail. … Ces normes (par exemple une durée maximale de 48 heures par semaine sur une période de référence) relèvent en droit et en fait de l'ordre public et elles ont leur traduction en droit français. Il n'est pas question de les modifier.* » On ne touche pas à la loi, une fois.

« *La deuxième logique est que le temps de travail et son organisation sont au centre de la vie des entreprises et des salariés ... Or dans un système économique et social qui nécessite des adaptations rapides et la prise en compte de la diversité des situations, l'organisation du temps de travail, en dehors des questions de l'ordre public, ne peut raisonnablement relever de la loi.*

Cela doit être le champ privilégié de la négociation collective et plus particulièrement encore celui de la négociation au niveau de l'entreprise. » travail de nuit, travail du dimanche, chômage technique, ... deviendront désormais des sujets de négociation locale.

On ne touche pas à la loi, deux fois...

On imagine facilement en faveur de qui le rapport de forces s'établira dans ce genre de négociation.

« *La troisième logique est que la norme en matière de temps de travail est déterminante quant à la capacité des entreprises à être compétitives, ... On retrouve ici la question de la durée légale qui n'est pas, comme il a été précédemment indiqué, un plafond mais un seuil de déclenchement des heures supplémentaires... La question posée serait de savoir s'il ne conviendrait pas ... d'ouvrir la négociation, dans un cadre défini par la loi, sur le seuil de déclenchement lui-même.* » On ne touche pas à la loi, trois fois...

L'allongement du temps de travail, la flexibilité et les 35 h sont dans le collimateur de Valls sans changer la loi.

De son côté, le rapport Mettling, rédigé à la demande du ministre du travail, élabore des propositions pour apprécier l'impact des technologies numériques, et notamment toutes les formes de télétravail, de nomadisme, ... sur le contrat de travail et sur ses éléments constitutifs que sont le lieu et le temps de travail ainsi que le lien de subordination, critère du contrat de travail.

Parmi ses conclusions les plus marquantes, certaines concernent directement la problématique de la durée du travail, notamment la promotion du forfait-jour et sa "sécurisation" en créant, un statut juridique plus stable pour éviter les déboires juridiques que ce type de contrat a connu dans le passé (préconisation n°11).

Des propositions qui sont loin de faire l'unanimité

Parmi les principales composantes de la société civile, il ne se trouve guère que la CFDT pour soutenir sans état d'âme cette démarche gouvernementale.

Le Medef s'est exprimé de nombreuses fois par voie de communiqué, de conférences de presse ou dans les contributions aux rapports Combrexelle et Mettling. Il considère, sans surprise, les mesures insuffisantes et souhaite :

"*Que le champ ouvert à la négociation d'entreprise soit large et ambitieux. La volonté de ne toucher en 2016 qu'à la durée du travail, au repos et aux congés n'ouvre pas de marge de manœuvre suffisante pour que les entreprises entreprises s'en saisissent véritablement. Or les réformes de modernisation de notre droit du travail sont*

désormais urgentes et indispensables pour que les entreprises retrouvent de l'agilité, capitalisent sur le début de croissance actuel et puissent ainsi relancer rapidement une dynamique de création d'emplois."

Par ailleurs, il ne veut pas entendre parler de l'accord majoritaire, le système actuel des accords approuvés par les organisations syndicales minoritaires le satisfaisant pleinement.

" *L'idée d'étendre l'accord majoritaire comporte un risque important de blocage du système et ne semble pas pertinent sans discernement. Il faut le limiter aux accords qui auraient un impact sur le contrat de travail individuel."*

Désormais habitué à ce que le gouvernement aille au devant de ses desiderata, le patronat s'est installé dans une surenchère antisociale qu'on comprend aisément à défaut de l'approuver.

Il s'agit aussi, dans la tête du Medef et du gouvernement de la liberté de licencier. L'argument selon lequel les entreprises n'embauchent pas par peur de l'impossibilité de licencier ensuite est devenu un argument majeur. C'est un des arguments centraux du pamphlet de Badinter. La *Loi de sécurisation de l'emploi* de Jean-Marc Ayrault a ouvert la voie à la facilitation du licenciement, la loi Macron l'a élargie pour les TPE, sans que jamais ne soit démontrée une efficacité quelconque de cette « liberté » patronale, sinon dans l'aggravation du chômage.

Un nouvel angle : le numérique

Le développement de l'économie numérique et des technologies numériques dans les secteurs traditionnels fait l'objet du rapport Mettling :"Transformation numérique et vie au travail ". Il vient d'être complété le 6 janvier dernier par un rapport du Conseil National du Numérique. Il est utilisé, entre autres, pour poser la question de l'adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies. Le rapport souligne que les nouvelles formes de travail comme le télétravail interrogent le droit du travail de trois points de vue : le temps de travail, le lieu de travail et le lien de subordination.
Le lieu de travail : le télétravail, en fusionnant lieu de travail et lieu de vie soulève des questions de couverture sociale, de sécurité du travail, etc.

En matière de temps de travail, l'approche préconisée par le rapport est celle du **forfait jour**.
Pour être concis, ce forfait était jusque là réservé aux cadres autonomes dans leur emploi du temps qui ne suivent pas l'horaire collectif ainsi qu'aux salariés autonomes dont la durée de travail ne peut être prédéterminée.

Les salariés au forfait annuel en jours ne sont pas soumis à certaines dispositions sur le temps de travail, comme la durée hebdomadaire de 35 heures ou la durée maximale de 10 heures par jours. Pour eux, la durée de travail est donc décomptée en jours (ou demi-journée) sur l'année.

Pourtant, le rapport Mettling ne cache pas que *« créé en janvier 2000, et assoupli en 2003 et 2008, le forfait jours couvre aujourd'hui 47% des cadres français [...] Il a sans doute contribué à l'augmentation du temps de travail moyen des cadres concernés, qui atteint près de 46,4 heures par semaine*" ».

On comprend que ce soit une approche dans laquelle s'est engouffré le Medef. Elle recèle pour lui une véritable bombe à retardement contre les 35 heures puisqu'elle permet de déroger sans grande difficulté au principe des 35 heures pour des couches de salariés potentiellement de plus en plus larges.

En revanche, elle est véritablement une arme d'exploitation massive contre les salariés. Selon l'article L.3121-48 du code du travail, les salariés en forfait-jours ne bénéficient pas de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures, ni de la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures, ni de la durée hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines (44 ou 46 heures).

-

Nouvelles formes d'emploi? Pas si nouvelles que ça !

Le rapport Mettling souligne que le développement du numérique, notamment le télétravail, le nomadisme, mais aussi le travail avec les plateformes donneuses d'ordre du type Uber, **modifie le lien de subordination.**

Le rapport Mettling souligne que *"dans la plupart des pays du monde développé, une des conséquences principales du développement de l'économie numérique sur les nouvelles formes d'emploi réside dans la multiplication du recours des entreprises à des travailleurs indépendants, évitant ainsi l'application des règles étatiques, mais aussi conventionnelles applicables au travail salarié."*

Presque partout on assiste une atomisation de la relation de travail, sous différents statuts. Tous ces petits contrats intermittents relèvent d'une remontée en puissance du **travail à façon ou à la tâche**, constituant une véritable régression des relations du travail pour le plus grand bénéfice du patronat.

Des propositions nouvelles pour en finir avec des idées ringardes

Si les technologies ont changé, les motivations profondes du capitalisme, elles, n'ont pas changé.

Le rapport Mettling, 150 ans après Marx, souligne notamment l'intensification du travail liée au numérique et la nécessité de mesurer la charge de travail " e*n intensifiant le travail et en rendant plus complexe la mesure du temps de travail, la révolution numérique invite à reconsidérer, pour certains métiers, dans certains secteurs de l'économie, le lien entre charge de travail et mesure du temps de travail".*

Ce constat n'aurait sans doute pas étonné Marx qui dès le 19eme siècle dénonçait la tendance du capital à profiter des évolutions techniques pour augmenter la durée du travail : " *c'est dans les industries qui ont été les premières révolutionnées par l'eau, la vapeur et la machinerie, dans ces premières créations du mode de production moderne que sont les filatures du coton, de la laine, du lin et de la soie, que s'est d'abord satisfaite la pulsion du capital à prolonger sans mesure ni scrupule la journée de travail".*

Il n'aurait sans doute pas plus été étonné par la logique du rapport Combrexelle qui consiste a renvoyer l'élaboration du droit du travail au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire là où le rapport de force est le plus défavorable au salarié: "*l'histoire de la réglementation de la journée de travail dans certaines branches de production et la lutte menée encore aujourd'hui dans d'autres branches pour cette réglementation prouvent de façon tangible que le travailleur individuel isolé, le travailleur comme "libre" vendeur de sa force de travail, succombe sans résistance lorsque la production capitaliste a atteint un certain degré de maturité."*

Si le rapport Romagnan na pas eu la même publicité que le rapport Combrexelle, il a pourtant fait la démonstration de l'impact positif des 35 heures sur l'emploi. Il chiffre à 350 000 le nombre d'emplois générés par la réduction du temps de travail décidée par la loi en 1998.

Mais évidemment, cela ne suffi pas. Se contenter de réduire le temps de travail sans toucher aux pouvoirs de la finance et du patronat, sans toucher à l'utilisation de l'argent des banques et de la BCE conduit à réduire la RTT à un pallier dans l'augmentation du chômage sans toucher à la courbe croissante de celui-ci.

Il faut donc s'attaquer aux coûts du capital : encadrement des dividendes, nouveau crédit bancaire sélectif et modulé en fonction des emplois créés, de la formation, des salaires des conditions de travail …appuyé par la BCE avec un Fonds de développement économique, social et écologique européen financé par la BCE pour développer les services publics et instaurer dans toute l'Europe une nouvelle sélectivité du crédit, pour l'emploi et contre les marchés financiers .

Quand les 44 propositions du medef pour un code du travail à sa botte rencontre le projet de loi du gouvernement hollande

L'objet, la finalité du code du travail, c'est la protection des salariés du fait de l'inégalité intrinsèque entre les parties signataires du contrat de travail. Subordonné à son employeur, le salarié vit de la location de sa force de travail. C'est le seul moyen d'assurer son existence, contrairement à son employeur et aux actionnaires de l'entreprise qui ont les moyens de vivre, au moins temporairement, sans travailler. Cette obligation de travailler pour vivre met le salarié, le travailleur dans une situation d'inégalité, et de dépendance par rapport à son employeur. Le code du travail, qui est un aboutissement des luttes sociales, a cherché à rééquilibrer cet état de chose.
En le remettant en cause, en particulier sa finalité, le gouvernement rompt totalement, idéologiquement et en pratique, avec toutes les grandes conquêtes sociales du 19e et 20e siècle.
Comment ? En renversant la hiérarchie des normes d'abord. Aujourd'hui, la loi prime sur les accords de branche, et l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. On ne peut déroger à cette hiérarchie que si la norme inférieure est plus favorable aux salariés que la norme supérieure. C'est le principe de faveur.
Ce principe permet qu'un salarié, quelque soit son lieu de travail, quelle que soit son entreprise, a les mêmes droits qu'un salarié parisien. Ce droit ne peut qu'être amélioré par un accord d'entreprise obtenu par une lutte locale.
Avec le renversement de la hiérarchie des normes, c'est l'accord d'entreprise qui prime sur le code du travail, donc sur la loi ! Cela renforce le pouvoir patronal sur les décisions, sous prétexte de renforcer la négociation salariale. Le contrat primera sur la loi… comme au 19e siècle. En donnant l'illusion d'un pouvoir démocratique des salariés, c'est l'unité républicaine qui vole en éclat.

Alors qu'aujourd'hui, un accord peut être signé par des syndicats représentant au moins 30 % des voix mais à condition que des syndicats pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas, le gouvernement invente le référendum qui supprime ce droit des syndicats majoritaires. Présenté comme une avancée démocratique, ce référendum en est la manifestation contraire puisque ce type de consultation visant à réduire les droits des salariés se fait toujours avec un chantage à l'emploi ! Voir l' exemple du référendum organisés chez SMART pour la remise en cause des 35h sans compensation salariale sous prétexte de maintien des emplois.

Le projet de loi El Khomri va au devant de la volonté du Médef qui qualifie ainsi le code du travail : « e*xcessivement rigide, trop complexe et inadapté aux évolutions du monde moderne, notre droit du travail est devenu un handicap pour la compétitivité des entreprises et aussi pour la France,* ***le Medef fait 44 propositions*** *sous le titre « moderniser le code du travail ».*

Nous ne reprenons que quelques une de ses propositions.

A) Définition du lien de subordination.

Hiérarchie entre les personnes, les unes étant dépendante des autres.
Dans le cas présent, le lien de subordination est ce lien qui relie le salarié à l'employeur. Le salarié vend sa force de travail à ce dernier pendant un laps de temps et selon des règles (Code du travail, accords d'entreprise, de branche etc) résultant de l'histoire du mouvement ouvrier : luttes pour la réduction du temps de travail... avec des avancées et quelques fois des reculs.
Mais dans l'état actuel des choses, c'est le patron qui décide de la stratégie de l'entreprise, de l'avenir des emplois, d'embaucher ou non telle personne et même de la débaucher.

Que dit le médef :

...A cet égard, l'autonomie dans l'exécution de la tâche, l'indépendance technique et une obligation contractuelle limitée au résultat à atteindre doivent caractériser une relation non subordonnée juridiquement.
Le lien de subordination doit alors être limité à la relation contractuelle visant à l'exécution de travaux sous les ordres d'une hiérarchie, disposant d'un pouvoir disciplinaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent :

Proposition 1 *: Lorsqu'un projet spécifique, un programme de travail ou une phase de celui-ci, clairement identifiable, est déterminé par le commettant et réalisé personnellement par le prestataire, en coordination avec le commettant mais pas sous sa direction, la relation contractuelle en cause ne doit pas avoir la qualification d'un contrat de travail.*
Cette relation ne doit pouvoir être requalifiée en contrat de travail qu'en l'absence de projet, programme ou phase de programme clairement identifiable.
Le medef veut donc supprimer le maximum de contrat de travail au profit de prestataires qui seraient leur propre employeur.

Que propose le gouvernement :
Aujourd'hui il est possible de requalifier un « auto-entrepreneur » ou « travailleur indépendant » comme salarié par voie de justice dès lors que son lien de subordination avec le donneur d'ordre est établi. L*e nouveau droit du travail interdira cette possibilité*

B) Création du contrat de mission

Que dit le medef :

« Il existe des situations dans lesquelles la durée des emplois à pourvoir, tout en étant supérieure à la durée maximum des CDD et des contrats d'intérim, ne peut être fixée avec précision alors que la mission à remplir est bien identifiée. Sont particulièrement concernées, entre autres, certaines activités de recherche et de lancement de nouveaux produits.

Proposition 3 *: Ce contrat doit être un CDI conclu pour la réalisation d'une mission d'une durée supérieure à 18 mois. La mission, objet du contrat, doit être précisément définie dans le contrat. A la fin de la mission, le salarié est licencié et a naturellement droit au préavis et à une indemnité de licenciement spécifique sans que le licenciement puisse être considéré comme un licenciement économique. La réalisation de l'objet du contrat constitue le motif légitime du licenciement. Dans les autres cas de rupture, il doit être fait application du droit commun (exigence d'un motif réel et sérieux de licenciement,... etc.).*

Le Medef invente le CDI de mission.
Actuellement, pour rompre un CDI (contrat à durée indéterminée) il faut soit un licenciement (collectif ou individuel) avec tout ce que cela implique derrière (luttes , tribunal, indemnités...), soit une démission (après préavis), soit le départ à la retraite.

C) CDD et intérim

Proposition 4 *: La requalification du CDD en CDI doit être strictement cantonnée à l'inobservation des règles de fond et ne peut être étendue à l'absence d'une quelconque des mentions prévues par le contrat.*
Proposition 6 *: Le recours au contrat à durée déterminée dans les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas faire appel au contrat à durée indéterminée est possible même quand ces emplois sont liés à l'activité permanente de l'entreprise.*

Possibilité d'utiliser des CDD renouvelés éternellement… impossibilité pour le salarié de les faire requalifier en CDI dans le cadre de la loi qui définie le CDD et le CDI… CDI de durée limitée par

la mission, le patronat entend trouver le salarié dont il a besoin sur une étagère et l'y reposer après usage !

D) Licenciement individuel.

Proposition 9 *: Le juge a, dans tous les litiges, le devoir d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Il ne peut exister aucune présomption irréfragable de rupture abusive.*

Proposition 10 *: Toute méconnaissance par l'employeur d'une obligation de fond se résout en dommages et intérêts et n'entraîne pas la nullité de la rupture.*

Proposition 11 *Consacrer par voie législative la validité des départs négociés pour motif individuel.*

Le droit divin de licencier sans remise en cause possible !

Ce que propose le gouvernement :
Aujourd'hui un salarié qui conteste la baisse de son salaire ou l'augmentation de son temps de travail dans le cadre d'un accord « maintien dans l'emploi » peut être licencié pour motif économique avec le risque pour l'employeur d'être condamné à de lourdes indemnités devant les prud'hommes.
Le projet de loi étend le dispositif des « accords de compétitivité » à tous les accords signés « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi ».
Si un salarié refuse de voir modifier son contrat de travail, il sera licencié pour motif personnel ! La « cause réelle et sérieuse » du licenciement devient alors impossible à contester en justice puisqu'elle ne peut être invoquée que pour les licenciements économiques.
En cas de licenciement abusif, le plancher de 6 mois pour un salarié de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés devient un plafond pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Avec plus de 20 ans d'ancienneté le plafond sera de 15 mois de salaire. Les indemnités pour licenciement étant plafonnées, la justice n'aura plus son mot à dire pour évaluer et compenser la réalité du préjudice subi par le salarié.

L'employeur pourra donc délibérément licencier un salarié sans motif, en provisionnant, avec un risque financier très limité et parfaitement contrôlé. **Le gouvernement sécurise ainsi les employeurs licencieurs !**

E) Inaptitude physique à l'emploi

Proposition 14 : *...modifier : l'impossibilité de rompre le contrat de travail pour inaptitude physique des salariés enceintes, des salariés protégés et des salariés sous CDD.*

Proposition 15 : *Le risque d'inaptitude physique d'origine non professionnelle n'a pas à être supporté par l'employeur mais par la solidarité nationale.*

Voici des changements que me Medef qualifie d'urgents. Les patrons ne vont quand même pas s'embêter avec des salariés qui n'ont pas 150 % de capacités au travail ou avec des femmes enceintes !
Mais surtout, c'est l'ambition d'en finir avec la branche maladie professionnelle et accidents du travail de la sécurité sociale, aujourd'hui exclusivement financée par les entreprises responsables de ces maladies et accidents liés au travail. Le Medef veut se déresponsabiliser y compris de ses fautes !

Que dit le Gouvernement :
Dans son article 17 il est dit que : La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celle requises par l'état de la femme. Voilà qui est suffisamment vague pour qu'en fait, elles ne soient plus protégées si la grossesse se passe bien.

F) Harcèlement moral

Proposition 16 : *Les dispositions introduites dans le code du travail relatives au harcèlement moral doivent être supprimées (sachant que les dispositions réprimant ce délit figurent dans le code pénal et suffisent à régler la question).*

Les relations au travail, la situation dominant-dominé entre certaines hiérarchies et les salariés sont propices à ce harcèlement moral. Ce problème doit donc être traité dans le texte censé protéger les salariés dans ce lieu régit par les liens de subordination

G) La détermination du salaire

Proposition 20 : *...Réaffirmer le principe selon lequel le montant de la rémunération supérieure aux minima légaux et conventionnels, est librement défini par les parties au contrat de travail, en application de l'article 1134 du code civil.*

Librement défini par les parties… lire librement défini par le patron ! Du pur Combrexelles, Badinter et El Khomry fusionnés !

Ce que propose le gouvernement :
Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont toutes les heures de travail effectif réalisées au delà de la durée légale du travail (35 heures article L3121-10 du CT)).
Sauf usage ou dispositions plus favorables, ce décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile (article L3121-20 du CT). Les 8 premières heures supplémentaires (jusqu'à 44h) sont majorées de 25 % au délà de ces 8h, la majoration est de 50 %.
Par souci de simplification et pour que les salariés qui n'ont pas bénéficié de la réduction du temps de travail à 35h ne perçoivent pas un salaire variable d'un mois sur l'autre, la loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans ces entreprises. Le calcul des heures sup se fait alors sur la base de 151,6h/mois.
Dans certains cas, avec l'accord syndical, le contrat de travail institue une rémunération au forfait en heures sur une année. Les heures supplémentaires sont alors décomptées sur la base de 1607h annuelles.

Le gouvernement propose que le calcul des heures supplémentaire se fasse, avec l'accord syndical, sur 3 ans, sauf pour les PME de moins de 50 salariés pour lesquelles le calcul se fera sur 4 mois **même en absence d'accord. C**ela représente 8,7 millions de salariés).

H) Le SMIC

Qu'en dit le medef ?
Conçu pour assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation, le Smic est fixé par l'Etat et son montant est indexé sur les prix...S'il constitue pour ses bénéficiaires un revenu minimum, le Smic correspond pour l'entreprise à un coût du travail déconnecté de la performance économique des intéressés, de leur contribution réelle à la création de richesse.

Proposition 21 *: Annualiser le Smic pour que soient pris en compte dans son assiette de comparaison tous les éléments de rémunération à caractère de salaires quelle que soit la périodicité de leurs versements.*

Introduire le 13e mois (ce qui est une façon de le supprimer) introduire des primes ponctuelles...Au global, c'est une diminution substantielle du salaire minimum qui est proposée.

Proposition 22 *: Confier sa revalorisation à une commission indépendante en fonction des gains de productivité réalisés par les salariés les moins qualifiés et des effets de cette revalorisation sur l'emploi, comme cela se pratique dans les pays européens dotés d'un Smic (Grande-Bretagne, Pays Bas).*

Le projet EL Khomri remplace le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) qui justement tient compte à la fois de la progression du coût de la vie et de l'évolution du salaire médian par un « salaire minimum fixé par la loi ». Voilà qui répond déjà en partie à la revendication du medef

I) La durée du travail

Proposition 23 *: Doivent seules être reprises par le code du travail à titre de principes fondamentaux, les dispositions de la directive européenne du 27 novembre 1993 qui fixe les garanties minima en matière de repos quotidien (11h consécutives), de repos hebdomadaire (35h consécutives) de congés payés annuels, de durée maximum du travail hebdomadaire (48h en moyenne sur 7 jours), de durée du travail de nuit (8h en moyenne par période de 24h) et de temps de pause dès lors que le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures.*

Proposition 24 *: Il appartient à l'accord collectif d'entreprise ou de branche de fixer leurs modalités d'application et notamment de déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, leur volume et le taux de leur majoration.*

Les garanties minimales évoquées par le 23 résultent d'un compromis européen tenant compte de la situation de pays dont les niveaux sociaux restent très bas (la Roumanie, la Bulgarie par exemple). En reprenant ces minima, le Medef entend faire voler en éclat les acquis français pour nous rapprocher du moins-disant européen.

Ce que propose le gouvernement :

La durée du travail pourra monter à 12h par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera possible de solliciter l'inspecteur du travail. Le maximum sera toujours de 48h mais de 44h pendant 16 semaines au lieu de 12 actuellement, et même de 46h avec accord d'entreprise. Avec autorisation administrative, la durée pourra monter à 60h /semaine.
S'agissant du forfait jour, c'est à dire du temps de travail défini en jours et non pas en heures (ce qui aujourd'hui se traduit par un temps de travail moyen de 46h30 pour 50 % des cadres et 13,5 % des salariés non cadre), les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif (53 % des salariés sont concernés) et les 11h de repos obligatoire entre deux séquences de travail pourront être fractionnées.
Le temps de travail des apprentis mineurs pourra atteindre 10h/jour et 40h par semaine (au lieu de 8h et 35h) sur simple décision de l'employeur.

J) Les institutions représentatives du personnel

Proposition26 *: Il convient d'instituer une seule instance de dialogue social, le Comité de Dialogue Social, présidé par le chef d'entreprise. Cette instance doit se voir confier les différentes fonctions qui sont actuellement réparties entre les délégués du personnel (réclamations), les membres du comité d'entreprise (information, consultation) et les délégués syndicaux (négociation), à l'exclusion des fonctions très spécifiques du CHSCT.*

Dans ces propositions, M. Badinter noie dans son article 47 l'ensemble des instances : *« 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... » Rien n'est dû au hasard, rien n'est annodin !*

Proposition 28 : *La mise en place de l'instance unique doit être une faculté pour l'employeur comme c'est le cas actuellement pour la mise en place de la délégation unique du personnel.*
Et c'est l'employeur qui décide de cette mise en place !

Proposition 35 : *Mettre le droit du travail en conformité avec le droit boursier et s'aligner sur ce point avec l'article 6 de la directive européenne du 11 mars 2002 instituant une obligation de confidentialité pesant à la fois sur les représentants des travailleurs et sur les experts.*

Vieille antienne des patrons. Actuellement, pour que l'employeur impose une obligation de confidentialité aux CE et aux IRP il faut réunir deux conditions :
-L'information transmise doit avoir réellement un caractère confidentiel
-L'employeur doit indiquer que l'information est confidentielle

L'employeur ne peut donc pas imposer systématiquement la confidentialité des documents en se contentant d'affirmer que les informations transmises sont confidentielles.

Par exemple, l'employeur ne peut pas exiger la confidentialité sur les projets de réorganisation et de reclassement soumis à l'information et à la consultation du CE. C'est ce qui permet d'engager la lutte en amont des licenciements.

Proposition 36 : *Mettre fin à la jurisprudence qui impose la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord collectif car cette obligation complique inutilement la négociation d'un accord d'entreprise et risque de l'entraver sans aucun bénéfice pour les salariés.*

Quand l'accord est bon pour les salariés, le risque est nul !

Proposition 37 : *Mettre fin à la source inutile de contentieux que constitue l'établissement de l'ordre du jour du comité, en permettant au président du comité de fixer seul cet ordre du jour, à défaut d'accord du secrétaire.*
Ce qui élimine les questions embarrassantes !

Proposition 39 : *Réduire les contingents d'heures de délégation à proportion de la réduction de la durée légale du travail*

Défendre un salarié, organiser la lutte pour les salaires, analyser les propositions patronales du plan annuel de formation ou les données économiques de l'entreprise prennent moins de temps quand le temps de travail diminue ?

Proposition 44 *: Les sanctions pénales doivent être réservées aux cas les plus graves de manquement délibéré aux principes fondamentaux du droit du travail.*

Ça exclu beaucoup de manquements d'autant que seuls les principes fondamentaux sont concernés. En même temps, comme le Medef voudrait supprimer tout ce qui n'est pas principe fondamental !

Avec le projet de loi du gouvernement Hollande/Valls, en guise de sécurisation, les salariés se trouvent confrontés à la précarisation de leur emploi et de leurs conditions de travail, et avec un socle commun du droit du travail traduisant plus de 2 siècles de luttes, qui se délite.
Cette réforme ne sécurise pas les salariés. En revanche, si elle est mis en œuvre, elle donnera toutes latitudes aux employeurs pour forcer leurs salariés à répondre aux objectifs de profitabilité, objectifs qu'ils imposeront.

Elle sécurisera les employeurs pour licencier, baisser les rémunérations, précariser les emplois tout en déshabillant les salariés de tout moyen juridique de s'y opposer.
Cette réforme qui constitue une très grave régression sociale et démocratique est un vieux rêve patronal d'hégémonie. Le gouvernement s'emploie à réaliser ce rêve.