



✉ Adresse postale : 14 Avenue Duquesne- 75350 PARIS SP 07
Adresse physique : salle 7258 (7eme etage) Immeuble
Montparnasse Sud Pont- 18 place des 5 martyrs du lycée buffon-
75014 Paris
Site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
Courriel : syndicat.sud1@travail.gouv.fr

Fiche n°3 du projet de loi travail :

**AMPLIFIER LA DESTRUCTION DES
DROITS DES SALARIES PAR LA
NEGOCIATION D'ENTREPRISE**

*(Analyse du projet de loi transmis le 24 mars
à l'Assemblée Nationale).*

L'enjeu du projet de loi : accélérer le renversement de la hiérarchie des normes

Depuis les années 1980 un mouvement insidieux mais constant de réduction des droits des salariés, et notamment de ceux définis par les lois et les règlements (droits rassemblés dans le code du travail), a été engagé en droit du travail français et a été poursuivi par quasiment tous les gouvernements en place.

Le mécanisme est celui du *renversement de la hiérarchie des normes* : l'ordre public social voulait jusqu'à là que les accords et conventions collectifs de branche professionnelle ne puissent fixer que des droits *plus favorable aux salariés* que ceux fixés par la loi et les règlements, que les accords et conventions collectifs d'entreprise ne puissent fixer que des droits *plus favorables* que ceux fixés par les accords et conventions collectifs de branche, et enfin que le contrat de travail ne puisse fixer que des droits *plus favorables* que ceux fixés par les accords et conventions collectifs d'entreprise ; ce dispositif pyramidal, où le code du travail constituait un socle de droits minimaux qui garantissait pour tous les salariés des droits intangibles, est donc remis en cause progressivement depuis plus de trente ans.

Ce renversement, autorisé dans certains domaines (essentiellement ceux de la durée du travail et des contrats de travail précaires, CDD, intérim, etc.) par des lois successives (2004, 2008), a consisté à permettre dans un premier temps aux conventions collectives de branche mais aussi, et de plus en plus, aux accords et conventions d'entreprise de déterminer des droits *moins favorables*, pour les salariés concernés par ces accords collectifs, que ceux fixés par le code du travail ou par des conventions de branche ; ces accords sont alors dits « dérogatoires » (*A noter que juridiquement, un accord peut déroger en mieux, en améliorant les droits des salariés, ou déroger en pire, en les diminuant ; c'est cette dernière acception, la plus communément répandue, qui sera retenue dans cette fiche sous ce terme de dérogatoire*).

La programmation sur les trois à cinq années à venir d'un élargissement considérable de ce processus de délitement des droits sociaux par le biais de la négociation a déjà été annoncée par le rapport Combexelle, le projet de loi El Khomri en est la première grande étape : il renforce considérablement cette politique de réduction des droits, d'une part en élargissant considérablement les possibilités de dérogation dans le domaine déjà actuellement le plus ciblé, le temps de travail et la durée du travail (voir la fiche sur ce thème), et d'autre part en élaborant des mécanismes permettant de valider beaucoup plus facilement ces accord dérogatoires (voir ci-dessous), et donc de valider l'élaboration de droits au rabais, au détriment de plus en plus de salariés.

Tout progrès social devra donc faire l'objet d'un accord du patron. Les congés payés, le SMIC, les règles protectrices de la santé des salariés, les 35 heures...n'existeraient pas s'ils avaient été conditionnés à l'accord de chacun des patrons. Le projet de loi El Khomri va encore plus loin en donnant la possibilité de négocier par établissement, ce qui permet de définir des droits sociaux différents pour les salariés des établissements d'une même entreprise. C'est comme si on laissait les usagers de la route définir un code de la route par rue ! Enfin, le fait de se retrouver avec un droit par entreprise voire un droit par établissement rendra évidemment ce droit beaucoup plus difficile à contrôler pour les agents de l'inspection du travail.

Le chantage à l'emploi au cœur des règles de validation des accords :

L'article 12 du projet de loi instaure une condition de la validation des accords collectifs, qui paraît a priori instaurer un fonctionnement plus démocratique, celle de la nécessité pour les organisations syndicales signataires d'avoir obtenu la majorité de 50% des suffrages exprimés (contre 30% actuellement) aux dernières élections. Mais c'est pour défaire aussitôt cette avancée en permettant aux organisations syndicales signataires qui n'ont pas obtenu ces 50% de suffrages (à la condition d'en avoir obtenu seulement 30%) de demander une consultation des salariés par référendum, pour faire valider l'accord. Et le droit d'opposition qui permettait aux syndicats majoritaires (50%) de s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord est tout bonnement supprimé. Une « drôle » de conception de la démocratie...

Le référendum ainsi institué, c'est non seulement le contournement de la majorité syndicale dans les entreprises, laquelle découle elle aussi, faut-il le rappeler, de l'expression majoritaire des salariés quant aux choix de leurs représentants, mais c'est également la porte ouverte au chantage permanent aux licenciements (suppressions de postes, fermetures de sites, délocalisation d'établissements, etc.).

Pour ceux qui pourraient voir dans ce référendum un outil de démocratie directe, rappelons qu'il n'aura lieu qu'à la main des patrons, aidés par des syndicats « d'accompagnement », car ce sont ces mêmes syndicats, minoritaires et soutenus par l'employeur lui aussi signataire de l'accord, qui décideront du moment du référendum et de son objet : ce ne seront jamais les salariés qui en décideront, ni les syndicats majoritaires dans l'entreprise !

Bien évidemment, ce sont essentiellement les accords dérogatoires qui seront promus dans ce cadre par les employeurs et que le référendum permettra de faire passer en force, contre la volonté des organisations représentatives majoritaires et par la peur de la perte de l'emploi, sur fond d'un chômage touchant plus de 5 millions de travailleurs dans le pays. Cette politique est tellement évidente que le recours au référendum a été limité, sous la pression de la récente contestation sociale, aux seules questions d'organisation du temps de travail : or c'est le domaine -et bien sûr ce n'est pas une coïncidence- où existe le plus de possibilités de conclure des accords dérogatoires... Ce recul n'est d'ailleurs que provisoire puisqu'il est déjà prévu que le recours au référendum soit étendu ensuite à d'autres champs du droit du travail.

Le contrat de travail : un chiffon de papier, au bon vouloir de l'employeur !

Dans cette même logique de chantage à l'emploi, l'article 13 du projet de loi prévoit que « *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* ».

C'est la fin des garanties, aussi limitées soient-elles, que pouvait apporter le contrat de travail au salarié (dans le cadre de la hiérarchie des normes, voir ci-dessus), et c'est évidemment le droit pour les patrons de faire travailler plus les salariés pour gagner moins !

Et quand le projet de loi ajoute cyniquement que ce type d'accord « *ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié* », c'est une sombre farce : non seulement ce que recouvre précisément cette rémunération mensuelle n'est pas précisé, mais, surtout, si vous travaillez deux ou quatre heures de plus par semaine et que votre rémunération est inchangée, votre rémunération horaire ne peut, de fait, que baisser !

De nombreux accords imposés ces dernières années aux salariés, tel celui infligé, fin 2015, aux salariés de l'entreprise SMART en Lorraine ont ouvert la voie à ce type d'arnaque que le gouvernement veut ainsi légaliser ; car si cet article du projet de loi El Khomri devait être voté, malheur aux salariés qui refuseront que leur soient appliquées les clauses d'un tel accord : ils seront licenciés, non pas pour un motif économique et collectivement dans le cadre d'un PSE (en cas de refus de dix salariés au moins), mais pour « *motif personnel* » et donc en licenciement individuel, quand bien même ces salariés seraient des dizaines ou des centaines à refuser l'application de l'accord (« *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* ») !

Et, comme si ça ne suffisait pas, les salariés ne pourront même plus dans ce cadre contester leur licenciement devant les Prud'hommes, puisque la loi décrète à la fois qu'il n'a pas de motif économique et, de plus, qu'il repose sur « *une cause réelle et sérieuse* » ! La loi met le juge sur la touche et instaure ainsi le licenciement risque zéro pour l'employeur

L' « adaptation » des périodicités des négociations obligatoires, ou la souplesse pour les employeurs

L'article 9 prévoit que, si un accord collectif le décide, les négociations *annuelles* obligatoires pourront ne plus être menées que tous les 3 ans, celles que la loi rend obligatoires tous les 3 ans ne pourront avoir lieu que tous les 5 ans, et celles obligatoires tous les 5 ans que tous les 7 ans. Ou comment, avec l'aide de syndicats complaisants, renvoyer la négociation, dite obligatoire, aux calendes grecques!

Le « renforcement de la loyauté de la négociation », mais pas pour les patrons !

. Ce même article 9 prévoit également qu'un accord collectif peut définir la méthode de négociation et surtout « *la nature des informations partagées* » en « *s'appuyant* » sur une base de données financières définie par le code du travail, mais il ne dit aucunement que cette base constitue un socle minimal s'imposant aux négociateurs ; l'accord pourra par conséquent revoir à la baisse ces informations.

. Mais cette fois encore, au cas où l'accord serait malgré tout un tant soit peu contraignant pour l'employeur, le projet de loi lui offre un garde-fou supplémentaire et un encouragement au non respect de tels accords de méthode : « *la méconnaissance des stipulations de cet accord n'est pas de nature à entrainer la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties* ». Trichons, mais avec « loyauté », peu importe, l'accord ne sera pas annulé pour autant : un sommet d'hypocrisie législative !

. De même les accords collectifs définiront « *leurs conditions de suivi* » mais, ici encore, sans garantie minimale de fréquence et de régularité d'un tel suivi. Et avec la même prime à la triche que précédemment : pas de nullité de l'accord en cas de non respect de ces clauses de suivi !

. Et, sommet de loyauté, « *l'employeur peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise* » : au cas où les accords au rabais décourageraient les candidats à l'embauche ?!...

En finir avec la sécurité des droits conventionnels pour les salariés, même à court terme :

Actuellement, si la dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif n'est pas suivie d'un nouvel accord ou d'une nouvelle convention, les salariés conservent pendant un an les « avantages individuels acquis », ceux que leur conférait antérieurement la convention ou l'accord dénoncé. Avec le projet de loi (article 10), seule la rémunération serait maintenue, exit les autres « avantages acquis ».

La logique est la même en cas de « *fusion, cession, scission ou autre modification juridique ayant pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord* » : les acquis liés à la précédente convention disparaissent immédiatement, seule la rémunération est maintenue pendant un an.

Autres facilités et souplesses accordées aux employeurs pour diminuer l'implantation, la présence ou les attributions des institutions représentatives du personnel

-L'article 11 (§III) prévoit la possibilité pour l'employeur de recourir à la visioconférence pour les « réunions » des membres de la délégation unique, y compris lorsque les points à l'ordre du jour concernent les délégués du personnel (la loi Rebsamen les avait oubliés...), alors que ces représentants du personnel sont par définition l'instance de proximité !

-Ce même article (§V) permet de retarder de deux ans les effets juridiques du franchissement du seuil de trois cents salariés (ce dépassement confère des attributions supplémentaires aux IRP, au CE notamment).

-Il supprime également (§VI) les réunions trimestrielles pendant lesquelles l'employeur devait transmettre des informations économiques et sociales (notamment en matière d'évolution des commandes et de l'intérim dans l'entreprise). Seule subsiste pour l'employeur une obligation de simple « *mise à disposition* » de ces informations: exit donc, s'il n'est pas réinscrit à l'ordre du jour, le débat qui s'engageait sur la base de ces informations.

Analyse du projet de loi transmis le 24 mars à l'Assemblée Nationale.

-Cet article autorise (§VII) que, par accord, l'ordre de consultation des comités d'établissement et du comité central d'entreprise soit interverti, en faisant précéder la consultation de ce dernier, et également que les délais de consultation de ces comités d'établissement soient raccourcis (et donc que soient réduits les possibilités de débat de ces comités). Il autorise (§VIII) ces mêmes aménagements dans les relations entre les CHSCT et l'instance de coordination des CHSCT. C'est un pas de plus dans la logique, déjà clairement affirmée par la loi Rebsamen, de concentration de la consultation des IRP au niveau central et, à l'inverse, de mettre de plus en plus sur la touche les instances locales.

-Il renforce aussi (§IX) la logique de regroupement par accord des instances représentatives (loi Rebsamen) dans les entreprises de plus de trois cent salariés, en permettant par accord l'homogénéisation, pour l'ensemble de la représentation du personnel, de la répartition en établissements distincts pour les élections professionnelles.