

Loi « TRAVAIL » : une seule issue, le retrait !

Depuis maintenant près de trois mois, une mobilisation exceptionnelle a pris racine en France pour combattre le projet de loi Travail et porter l'exigence de nouveaux droits sociaux pour les salariés.

Plus de 70 % de la population est opposée à ce projet de loi ainsi qu'à l'utilisation du 49.3. Les mobilisations et le rapport de force dans l'opinion publique ont contraint le gouvernement à proposer des bougés au projet de loi, pour tenter d'en minimiser les impacts, mais le compte n'y est toujours pas pour les salariés et pour la CGT. Le projet demeure inacceptable, inamendable et doit être retiré. D'autres voies sont possibles par la mobilisation à l'exemple de celle des intermittents du spectacle qui a permis de gagner un accord qui rétablit des droits et en ouvre de nouveaux. Les mobilisations et l'interpellation des parlementaires, choisies comme mode d'action unitairement par les organisations syndicales de salariés et de jeunesse, ont fait bouger les lignes, mettant le gouvernement dans l'impossibilité de faire adopter son projet par sa propre majorité. Face à cela, il choisit le passage en force en utilisant le 49.3 ! Les

salariés sont méprisés, les citoyens bafoués et leurs représentants ignorés. La CGT condamne ce déni de démocratie et la brutalité affichée par le gouvernement.

Alors que certains parlent d'avancées, d'autres dont le Medef, jugent que le projet est vidé de son sens. Mais voilà ce qui est toujours dans le texte :

Il reste fidèle à son objectif de départ à savoir la primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche. Cela aurait pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives pour tous les salariés et la mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables ... avec pour finalité, la mise en opposition entre les salariés et une course au dumping social au seul profit de la rentabilité financière des entreprises et des dividendes versés aux actionnaires. Concourent à cette régression sociale :

- **les accords de développement et de maintien de l'emploi.** Depuis la loi de 2013 des accords d'entreprise « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficulté économique. Ils peuvent imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de rémunération, bien sûr en leur défaveur. Désormais de tels accords régressifs seraient aussi possibles même si l'entreprise va bien! Et fini le licenciement économique si un salarié refuse une telle modification de son contrat de travail. l'entreprise ne sera pas tenue de faire un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et n'aura pas besoin de prouver qu'elle a des difficultés économiques ;

- **l'assouplissement du licenciement économique.** Le périmètre

limité aux seuls établissements français d'un groupe international reste posé mais la durée à prendre en compte pour fonder les difficultés économiques est désormais modulée – à la baisse – selon la taille des entreprises. Une aubaine pour les TPE et les PME qui emploient près des 2/3 des salariés en France. La définition des difficultés économiques demeure plus que large : perte d'exploitation, réorganisation, sauvegarde de la compétitivité, baisse de chiffres d'affaires, de commandes, ... ne permettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements. Cerise sur le gâteau, en cas de cessation d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés ou relevant d'un groupe de cette dimension, le cédant peut procéder à un PSE. Avec de telles mesures, ce n'est pas la peur d'embaucher qui est de mise mais bien celle de perdre son emploi pour les salariés. Que resterait-il donc, dans ces conditions, du CDI ?

- **le référendum-chantage.** Possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (30 % des voix aux élections professionnelles) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord – régressif – signé avec l'employeur. Ceci s'opposerait aux choix des salariés dans les élections professionnelles, mettant à mal le principe de représentativité des organisations syndicales et l'exercice du droit d'opposition. C'est en vérité un véritable déni de démocratie sociale dont il s'agit. L'exemple de Smart aidant, on ne connaît que trop la sincérité d'un référendum placé sous le couperet de la délocalisation ou des suppressions d'emploi et le « libre arbitre » qu'il en résulte pour les salariés sommés de choisir entre garder la « garantie » de l'emploi ou leurs garanties ;

- **la modulation du temps de travail sur trois ans.** La possibilité offerte de pouvoir moduler l'organisation du temps de travail sur trois ans au lieu d'un an actuellement et de le faire sur neuf semaines, permettrait de fait à l'employeur de s'affranchir à l'obligation de majoration des heures

supplémentaires ;

• **uberisation et plateformes numériques.** Les dispositions concernant les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique de clients et de travailleurs ne permettent pas de reconnaître un vrai statut à ces travailleurs économiquement dépendants et rendraient plus difficile les requalifications en contrat de travail. C'est une régression.



Il n'y a aucun doute sur la nature régressive de cette loi.



Pour la CGT, voici les bases du Code du travail qu'il nous

faut !

Les principes :

- la modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement ;
- l'évolution du droit du travail doit renforcer les droits des salariés en prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les propositions :

- *le rétablissement de la hiérarchie des normes et l'inscription dans la Constitution du principe de faveur. L'accord d'entreprise ne peut qu'améliorer l'accord de branche et la loi. C'est à cette condition que la négociation redeviendra porteuse de progrès social ;*

- *la durée légale du travail doit être ramenée à 32 h avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective. La réduction du temps de travail est de nature à créer des emplois, en allant dans le sens de l'histoire et du progrès social pour travailler mieux, travailler moins, travailler tous ;*

- *la mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité sociale professionnelle pour répondre aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui et demain. C'est-à-dire des droits (emploi, carrière, reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale, ...) rattachés à la personne des salariés, évolutifs et progressifs qui empêchent tout retour en arrière et sont transférables et opposables aux employeurs. La CGT a imposé des expérimentations dans des entreprises ou territoires ;*

- *inscription de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les*

salariés, y compris dans les TPE, prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication avec la consolidation du rôle des instances représentatives des personnels. C'est cela favoriser la citoyenneté dans l'entreprise et la démocratie sociale ;

- les libertés syndicales doivent être assurées.*

Télécharger le tract