

---

## LOI TRAVAIL « XXL » : ANALYSE DE L'UDFO 92

---

L'UDFO 92 a pris connaissance du « *projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale* » présenté en conseil des ministres, mercredi 28 juin 2017.

Nous ne prétendons pas réaliser une analyse exhaustive du projet de loi. Nous avons décidé de mettre en lumière les dispositions du gouvernement qui nous paraissent les plus brutales en matière de remise en cause des droits collectifs des salariés, notamment les 3 premiers articles du projet de loi : bien d'autres aspects méritent une analyse plus fournie <sup>(1)</sup>.

Il est utile d'observer que, rendu publique quelques jours après la fin des premières discussions relatives à « *la bonne articulation des niveaux de négociation et les possibilités d'intervention de la négociation collective* », ce projet de loi aggrave la feuille de route intitulée « *programme de travail pour rénover notre modèle social* » transmise mardi 6 juin 2017 aux organisations syndicales.

Par conséquent, il est à craindre le pire à l'issue des deux dernières discussions qui devront s'achever vendredi 21 juillet, respectivement sur « *la simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs* » et sur « *la sécurisation des relations au travail* ».

Dans cette situation, l'UDFO 92 fait sienne la déclaration adoptée à l'unanimité (moins 2 abstentions) de la commission exécutive confédérale FORCE OUVRIERE réunie jeudi 15 juin 2017 :

**« En 2016, FO a combattu la loi travail, sur la méthode et sur le fond, en demandant son retrait puis son abrogation. En 2017, FO reste fidèle à ses positions et à son comportement de syndicat réformiste militant, libre et indépendant. »**

**Face aux ordonnances annoncées et à la concertation entamée, FO, dans l'attente de textes précis de la part du gouvernement, rappelle aux pouvoirs publics ses analyses, ses revendications et ses lignes rouges, fondées sur la liberté de négociation, la liberté syndicale et le respect des principes républicains.**

**Il appartient au gouvernement et au président de la République de savoir s'ils en tiennent compte. Si tel n'était pas le cas, FO n'hésiterait pas, comme l'a décidé le dernier CCN, à mobiliser contre ce qu'elle considérerait comme une loi travail XXL. »**

---

(1) L'article 5 atténue les dispositions relatives à la « pénibilité », l'article 7 prépare de nouvelles mesures pour le travail du dimanche, l'article 9 remet sur la table la retenue à la source.

Article 1<sup>er</sup>

« dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin : 1° De reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise »

**AVANT**

☞ Depuis la loi du 28 décembre 1910 (date de création du Code du travail), renforcée par les « accords de Matignon » du 8 juin 1936 et par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, la législation du travail en France repose sur une « hiérarchie des normes » :

- 1). Le Code du travail, qui s'impose dans tous les secteurs
- 2). La convention collective, négociée entre patronat et syndicats, qui s'applique par arrêté ministériel à toutes les entreprises d'une même branche, même celles où il n'y a pas de syndicat
- 3). L'accord d'entreprise, qui concerne uniquement les salariés d'une même entreprise

Cette « hiérarchie des normes » s'appuie sur ce qu'on appelle le « principe de faveur », principe fondamental dans le droit du travail en France, qui stipule qu'un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer une convention collective, laquelle ne peut qu'améliorer le Code du travail.

☞ L'article 2 de la loi El Khomri – dite loi « Travail » – publiée le 8 août 2016 inverse cette « hiérarchie des normes » en permettant à l'accord d'entreprise de déroger, de manière défavorable pour les salariés, à l'accord de branche, en matière de temps de travail uniquement.

**APRÈS**

☞ Avec le projet de loi d'habilitation (PLH), le gouvernement veut « attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise » afin de permettre aux employeurs de conclure, au niveau le plus défavorable pour les salariés, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, des accords qui seraient inférieurs aux dispositions du Code du travail et aux conventions collectives, ce dans tous les domaines liés au droit du travail !

« 2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en : a) (...) facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord »

**AVANT**

☞ Le décret du 22 décembre 2016 pris en application de la loi « Travail » sur les référendums d'entreprise permet qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, des syndicats minoritaires totalisant plus de 30% des salariés aux élections professionnelles peuvent désormais organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord qui aurait été refusé par des syndicats qui représentent plus de 50%.

**APRÈS**

☞ Avec le PLH, le gouvernement veut aller encore plus loin : un patron pourrait directement solliciter un référendum si un accord est soumis à la négociation mais n'a pas été conclu. Autrement dit, sans le soutien d'aucun syndicat ! FO combat fermement le recours au référendum qui nie la légitimité des organisations syndicales et qui permet aux organisations syndicales minoritaires d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires.

« b) Accélération la procédure de restructuration des branches professionnelles »

**AVANT**

☞ Un arrêté en date du 5 janvier 2017 pris en application de l'article 25 de la loi « Travail » a donné le coup d'envoi des opérations de fusion des 700 branches professionnelles : le gouvernement précédent voulait les réduire à 200 d'ici août 2019 ! Or, à l'heure actuelle, à peine une dizaine de conventions collectives ont été fusionnées.

**APRÈS**

☞ Avec le PLH, le gouvernement veut « accélérer » la procédure de restructuration, c'est-à-dire en finir avec les branches, en finir avec les conventions collectives.

« c) Définissant les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche »

**AVANT**

☞ Avec la loi « Travail », il est désormais possible qu'un accord d'entreprise « déroge » au Code du travail de manière défavorable aux salariés, mais uniquement en matière de temps de travail.

**APRÈS**

☞ Avec le PLH, l'accord d'entreprise pourrait « déroger » à toutes les questions relatives au droit du travail : salaires, emploi, période d'essai, préavis, indemnités de licenciement...

## Article 2

« le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise (...) en 1° Renforçant les prérogatives des représentants du personnel en fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en définissant les attributions et le fonctionnement de cette instance fusionnée, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximal de mandats électifs successifs »

**AVANT**

☞ Deux décrets publiés au journal officiel du 24 mars 2016 pris en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 modifient la délégation unique du personnel (DUP) : après consultation des délégués du personnel (DP) et, le cas échéant, du comité hygiène, sécurité et condition de travail (CHSCT), l'employeur a le droit de créer une DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés, regroupant ainsi jusqu'à 3 instances représentatives du personnel (les DP, les comités d'entreprise [CE] et les CHSCT). Même dans le cadre d'une DUP, les attributions de ces différentes instances continuent de s'appliquer.

**APRÈS**

☞ Le PLH prévoit la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) en une seule instance, ouvrant la voie à la remise en cause des missions spécifiques de chacune d'entre elles : défendre les revendications des salariés (DP), assurer une information sur les mesures de restructuration des entreprises et leurs conséquences sur l'emploi (CE), préserver la santé et la sécurité des salariés contre les dangers du travail (CHSCT). En effet, et contrairement à la DUP, rien ne permet d'affirmer que les attributions de ces instances seront maintenues dans cette « seule instance ».

L'ordonnance prévoit également de définir le nombre de mandats électifs successifs d'un élu du personnel ! Ce serait un coup majeur porté aux libertés syndicales, en particulier à la liberté du syndicat et de ses syndiqués de choisir librement qui les représente dans les IRP !

<p>« en déterminant les conditions dans lesquelles l'instance fusionnée peut constituer une instance unique exerçant également les compétences en matière de négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement »</p>	<p><b>AVANT</b>  ☞ La loi « Travail » – et avant elle la loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 – ont modifié les règles de négociation des conventions et accords d'entreprise (article L. 2232-12 du Code du travail). Mais, malgré ces atteintes à la liberté de négociation, et sauf à de rares exceptions très encadrées, c'est l'organisation syndicale qui, encore aujourd'hui, reste la seule habilitée à négocier.</p> <p><b>APRÈS</b>  ☞ Le PLH prévoit ni plus ni moins que « l'instance fusionnée » pourrait partout négocier et signer des accords collectifs en lieu et place des représentants syndicaux : c'est l'existence des organisations syndicales dans les entreprises qui est clairement menacée.</p>
<p>« 3° Renforçant le dialogue social, par la possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur au syndicat de son choix, le renforcement de la formation des représentants des salariés, la promotion de la reconversion professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat électif de représentation, l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de l'engagement syndical et la reconnaissance de celui-ci dans le déroulement de carrière »</p>	<p><b>AVANT</b>  ☞ Aujourd'hui, la possibilité existe pour les salariés d'apporter des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix : c'est le cas chez Axa notamment. Dans cette entreprise, chacun reçoit un « chèque » et peut le remettre au syndicat de son choix. Conséquence : cela conduit à la mise en place d'un système totalement opaque de récupération des chèques avec toutes les dérives qu'il est possible d'imaginer !  Mais même aujourd'hui, chez Axa, un syndicat peut faire le choix de l'indépendance en refusant d'encaisser le chèque. Or, si demain, le « chèque syndical » devient un dispositif inscrit dans la loi, qui peut affirmer que le syndicat pourrait le refuser ?</p> <p><b>APRÈS</b>  ☞ Avec l'application du PLH, le financement du syndicat ne serait plus assuré par ses adhérents mais « en tout ou partie par l'employeur ». C'est la cotisation syndicale payée par l'employeur ! Et pas seulement la cotisation : la formation des représentants des salariés, leur « promotion », leur « reconversion professionnelle », leur « déroulement de carrière »... Comment défendre les intérêts matériels et moraux des syndiqués et par extension des salariés, en toute indépendance, si le syndicat n'est plus financé par les cotisations de ses adhérents mais par l'employeur ?</p>
<p><b>Article 3</b></p>	
<p>« le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin : 1° De renforcer la prévisibilité et ainsi sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés de droit privé, en : (...) b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, en fixant des planchers et des plafonds obligatoires, en fonction notamment de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse »</p>	<p><b>AVANT</b>  ☞ La loi relative à la sécurisation de l'emploi – dite ANI (accord national interprofessionnel) – du 14 juin 2013 a réduit les délais de prescription pour agir au conseil des prud'hommes : concrètement, un salarié qui veut contester un licenciement ne peut agir que dans un délai de 2 ans à compter de sa notification, contre 5 ans avant la loi du 14 juin 2013.  S'agissant des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, le dispositif actuel a été instauré par une loi du 29 septembre 1974. Aujourd'hui, un salarié qui estime avoir été abusivement licencié par son employeur peut l'attaquer au conseil des prud'hommes. Les juges prud'homaux peuvent condamner le patron au paiement de dommages et intérêts (distincts des indemnités légales de licenciement). Le montant est fixé par les juges en fonction de la gravité des faits, de son ancienneté dans l'entreprise, de sa situation personnelle... Le montant varie donc fortement d'une situation à une autre.  Un décret du 23 novembre 2016 pris en application de la loi « Travail » prévoit un plafond « indicatif » qui fixe le montant des indemnités en cas de licenciement abusif d'un salarié.</p> <p><b>APRÈS</b>  ☞ Avec le PLH, il s'agirait de rendre les « <i>plafonds obligatoires</i> ».  Qu'entend-on dans les médias ? Les « <i>pauvres patrons</i> » ont la vie dure, ils doivent pouvoir « licencier efficacement », ce dans l'intérêt du salarié, car ce serait bon pour la croissance... Quel salarié victime d'un plan social peut croire une chose pareille ?  La réalité, c'est que les patrons ont besoin de licencier à n'importe quel moment, pour n'importe quel motif, et que cela ne leur coûte rien ou presque. Avec ces « <i>plafonds obligatoires</i> », les patrons vont pouvoir anticiper le coût d'un licenciement abusif, c'est-à-dire « <i>sans cause réelle et sérieuse</i> » !  Ce serait un coup majeur contre le contrat à durée indéterminée (CDI).  Par ailleurs, s'agissant des délais de prescription pour agir au conseil des prud'hommes, il est envisagé de le réduire à quelques semaines contre 2 ans actuellement et 5 ans depuis l'ANI de 2013.</p>
<p>« g) Modifiant les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée, en tirant les conséquences de la création de difficultés artificielles entre filiales d'un même groupe, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement interne et en sécurisant la définition des catégories</p>	<p><b>AVANT</b>  ☞ La loi « Travail » a déjà apporté des changements importants sur les « <i>dispositions relatives au licenciement pour motif économique</i> » : par exemple, elle a considérablement diminué la marge d'appréciation de la justice sur les « <i>causes réelles et sérieuses</i> » des licenciements économiques.  En outre, la loi « Travail » a permis aux entreprises de pouvoir déclencher un plan de licenciement dès que celles-ci enregistrent une baisse de commandes ou de chiffre d'affaires, suivant un temps défini selon la taille de l'entreprise : un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés et jusqu'à quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.  La loi « Travail » a également introduit le licenciement « <i>nécessaire pour la sauvegarde de la compétitivité</i> », une notion qui n'existait pas jusqu'à présent dans le Code du travail.  Enfin, le Code du travail prévoit que toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ce qui ouvre droit à des mesures de reclassement – aussi minimales soient-elles.</p>

<p>professionnelles, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements dans le cadre de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 »</p>	<p><b>APRÈS</b></p> <p>☞ Compte tenu de la référence aux normes européennes (directive 98/59/CE), le projet de loi d'habilitation envisage de remonter les seuils de 10 salariés à 30 pour le déclenchement d'un PSE. Le projet de loi prévoit également la modification d'appréciation du périmètre de la cause du licenciement. Comme le dit Jean-Claude MAILLY : « nous voyons ressurgir ce qui a été supprimé à deux reprises, notamment lors des débats houleux sur la loi El Khomri, à savoir la question du périmètre d'application des difficultés économiques ». Sur ce dernier point, Jean-Claude MAILLY rappelle qu'« une entreprise sait très bien assécher financièrement une de ses filiales pour la fermer ».</p>
<p>« c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental en fonction du secteur ou des effectifs de l'entreprise, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier »</p>	<p><b>AVANT</b></p> <p>☞ Le « contrat de chantier », c'est-à-dire l'embauche d'un salarié pour un « projet » précis, n'est possible actuellement que dans les branches où il « revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession ». Il est utilisé notamment dans le secteur du bâtiment et rencontre un succès limité de la part des employeurs, dans la mesure où, malgré tout, des contraintes existent : obligation d'informer les représentants du personnel, impossibilité de mettre fin au contrat tant que le chantier se poursuit, etc.</p>
	<p><b>APRÈS</b></p> <p>☞ Le « contrat de chantier » n'était pas présent dans le « programme de travail » remis aux organisations syndicales, mardi 6 juin : il s'agit d'une aggravation supplémentaire aux annonces initiales du programme du président Macron. Le PLH prévoit de généraliser le « contrat de chantier » à tous les secteurs d'activité (« par accord de branche ») : en en faisant un contrat « normal », le gouvernement veut aller jusqu'au bout de la précarisation du contrat de travail, qui va principalement impacter la jeune génération. C'est le retour « déguisé » du « contrat première embauche » (CPE) rejeté par des millions de jeunes et de salariés au printemps 2016.</p>

Le « projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale » a donc été présenté en conseil des ministres, mercredi 28 juin 2017 : le même jour, le journal patronal *Les Echos* annonce que les 100 plus grosses entreprises mondiales valent ensemble près de 17 500 milliards de dollars et que leur capitalisation a plus que doublé depuis... 2009 !

Dans cette situation, le secrétaire général de la confédération FORCE OUVRIERE, Jean-Claude MAILLY, a raison d'écrire dans le journal de l'organisation *FO Hebdo* (14 juin) : « à la lecture des documents publiés par *Libération*, nous avons tiré la sonnette d'alarme en déclarant « halte au feu ». ». A nouveau, 2 semaines plus tard, dans l'éditorial de *FO Hebdo* du 28 juin, le secrétaire général titre : « Nous avons toujours dit que nous refuserions une loi Travail XXL ou « Grand Patron » ».



Au niveau de la région Ile-de-France, notre union régionale FORCE OUVRIERE, avec l'union régionale CGT, avec la FSU et Solidaires, avec l'UNEF, ont tenu un rassemblement / meeting sur l'esplanade des Invalides mardi 27 juin, réunissant 4 000 militants déterminés à agir pour préserver le Code du travail et empêcher la mise en œuvre d'une loi Travail XXL, préparant ainsi les mobilisations futures qui ne manqueront pas d'intervenir.

#### Calendrier :

- Echanges bilatéraux entre le ministère du travail et chaque organisation syndicale jusqu'au 21 juillet
- Examen du projet de loi d'habilitation par le Parlement entre le 24 et le 28 juillet
- Rédaction des ordonnances par le gouvernement durant le mois d'août
- Transmission des ordonnances au conseil d'Etat prévue au plus tard le 28 août
- Présentation des ordonnances au conseil des ministres prévue le 20 septembre