

LE GRAND LESSIVAGE EL KHOMRI

Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail par jour

Forfait jour !
Repos fractionné et responsable protégé



Le patronat en rêvait, il soupirait mais rien n'y faisait, Nicolas hésitait ! Enfin la « gauche » arriva, aidé en cela de certains syndicats réformistes, elle réforma et réforma encore. Les salariés, trompés, floués, avaient perdu, tout, esprit combatif, la tristesse les gagnait. Le patronat senti que son heure était là, il fit le forcing. Aidé d'El Khomri, le Code du travail allait enfin être réécrit suivant ses envies. Enfin il allait retrouver le gout du sourire !

Nous nous sommes livrés au petit jeu du avant / après pour tenter de vous aider à mieux comprendre ce qui se joue avec cette réforme et quelles en sont les enjeux. Ce projet s'il est validé par le parlement est une régression sans nom pour toutes les catégories de salariés. Bienvenue au XIXème siècle !

Aujourd'hui :

La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Demain :

La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail. Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire pas simple accord d'entreprise, mais la toute dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative.

Aujourd'hui :

La France est le seul pays d'Europe à avoir un dispositif de forfaits jours qui permet que le temps de travail ne soit plus défini en heures mais en jours, sans apporter de protections sérieuses contre les durées ou charges de travail excessives. C'est la raison pour laquelle la France a été condamnée à 4 reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux, que la Cour de cassation a annulé 11 accords de branches et appelé le législateur à se mettre en conformité avec le droit européen. Les forfaits jours concernent déjà 50% des cadres et 13,5% des salariés et les conduits à travailler 46h30 en moyenne au mépris de leur santé et de leur vie personnelle.

Demain :

Le dispositif est assoupli et les employeurs sont sécurisés.

- Les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif
- Les 11 heures de repos quotidiens consécutifs obligatoires pourront être fractionnées, au mépris des normes européennes et du droit à la déconnexion
- L'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité est remise en cause : il ne pourra plus être tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés. Comme si les cadres travaillaient pendant leurs congés par choix personnel !

Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures sup soient 5 fois moins rémunérées

Apprentis mineurs 10 heures par jour et 40 heures par semaine

Pas de négociations, pas de contraintes et pas avant juillet 2017

La modulation des heures sup pourra se faire sur une période allant jusqu'à 3 ans

Aujourd'hui :

La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain :

La durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà.

Aujourd'hui :

Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans ne peut dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine, sauf exception décidée par l'inspection du travail.

Demain :

Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans pourra atteindre 10 heures par jour et 40 heures par semaine sur simple décision de l'employeur.



Aujourd'hui :

75% des salariés se connectent pour travailler en-dehors de leur temps et lieu de travail, 50% des cadres travaillent pendant leurs jours de congés, 30% ne déconnectent jamais. L'UGICT-CGT propose depuis 2 ans la mise en place d'un droit à la déconnexion avec des trêves de mails obligatoires pour garantir les temps de repos, des systèmes de report de la charge de travail, et une négociation obligatoire dans l'entreprise sur l'utilisation des outils numériques.

Demain :

Le droit à la déconnexion fait son entrée à minima. Il est intégré à la négociation sur la qualité de vie au travail (sans obligation de définir des périodes de trêves de mails) et renvoyé pour les entreprises de plus de 300 salariés à des chartes d'entreprise qui seront rédigées par l'employeur sans négociation et n'auront pas de valeur contraignante. Cerise sur le gâteau, ces dispositions pourtant minimalistes ne s'appliqueront pas avant... juillet 2017.

Aujourd'hui :

Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler et donc calculer le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1607h par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 h par mois).

Demain :

Si l'employeur obtient l'accord des syndicats, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à 3 ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui, sauf pour les PME de moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à 16 semaines, soit quatre mois.

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

Normes c'est l'entreprise qui les fixent

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

Astreinte : Moins de temps de repos

Aujourd'hui :

Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30% des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50% ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

Demain :

Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations syndicales représentant au moins 50% des salariés. Si elles ne sont que 30%, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70% du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Les règles de validation ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seules organisations représentatives. Par ailleurs, ils sont désormais conclus pour une durée limitée à 5 ans et devront être renégociés à l'issue de cette période.

Aujourd'hui :

C'est le principe le plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise sauf si l'un ou l'autre est plus favorable. Ce principe a cependant été entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail mais prévaut encore sur de nombreux sujets.

Demain :

La hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d'entreprise.

Aujourd'hui :

Les niveaux de négociation reconnus par la loi sont ;

- L'échelon interprofessionnel qui donne lieu à des Accords Nationaux Interprofessionnels qui sont ensuite transposés dans la loi
- La branche
- L'entreprise et l'établissement

Des accords de groupe sont possibles, mais sans règles de négociations ou de critères de représentativité précis. Ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise. Avec la financiarisation de l'entreprise, le périmètre des groupes évolue très vite au gré des rachats, filialisations et montages spéculatifs.



Demain :

Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) peuvent être menées au niveau du groupe, selon les mêmes modalités. Ces accords se substituent alors d'office aux autres accords conclus avant ou après. De même les accords d'entreprise « écrasent » les accords d'établissement.

C'est donc la liberté totale pour le patronat de choisir le périmètre qui lui est le plus favorable.

Aujourd'hui :

La France a été condamnée par la Cour Européenne des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreinte s'ajoutent au temps de repos.

Demain :

Le projet El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que ce temps puisse être décompté des temps de repos.

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

Après accord d'entreprise, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié

En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

Aujourd'hui :

Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si elle est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Demain :

Une simple baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. De plus l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implanté en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi...sont à la charge de la collectivité.

Aujourd'hui :

En cas de difficulté conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi » pouvant prévoir des baisses de salaires et/ ou une hausse du temps de travail, pour une durée de 5 ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique.

Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

Demain :

En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accord, ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi, pourront être conclus. Ils ne seront donc plus limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon la règle du licenciement pour motif personnel. Cela permettra à l'employeur de sécuriser la procédure. Contester la « cause réelle et sérieuse » devant le juge sera impossible puisqu'elle sera constituée par le refus du salarié de se voir appliquer cet accord. Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT) permettra de tirer encore plus vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.



Aujourd'hui :

Lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, sans motif « réel et sérieux », ils condamnent l'employeur à verser des indemnités au salarié. Elles sont déterminées au regard du préjudice subi, en prenant en compte l'âge ou la situation du salarié et sa capacité à retrouver un emploi. Ainsi, le juge peut décider de donner plus à un parent isolé qu'à un couple sans enfant. La loi fixe un plancher minimum de 6 mois de salaire (pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté). En 2015, la loi Macron a voulu borner davantage ce système en plafonnant ces indemnités, mais le Conseil d'Etat a retoqué la mesure qui prévoyait un traitement différencié selon la taille de l'entreprise.

Demain :

Le plancher de condamnation minimum en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond. Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois) ! La condamnation maximum, encourue en cas de licenciement de salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ne pourra pas être supérieur à 15 mois de salaire ! De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront plus, selon le syndicat des Avocats de France, la possibilité « d'apprécier la réalité du préjudice subi ». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes.

Ainsi le gouvernement légalise les licenciements abusifs. La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail. Comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures sup ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif ? Cette disposition conduira à museler les salariés qualifiés à responsabilité, qui, dès lors qu'ils remettront en cause une consigne contraire à leur éthique professionnelle ou à l'intérêt général pourront aussitôt être débarqués.