



# Audition à la commission des affaires sociales du Sénat le 12 juillet 2017

## Délégation : Fabrice Angei et Anaïs Ferrer

En préambule de notre intervention sur le fond du projet de loi, comme nous l'avons précédemment fait auprès des députés, la CGT veut revenir sur la méthode employée par le président de la République. Choisir de passer par ordonnances, au beau milieu de la période estivale, c'est être bien peu sûr du bien-fondé de cette réforme. C'est être bien peu respectueux de la démocratie sociale et de ses acteurs majeurs que sont les organisations représentatives de salariés.

Nous voulons rappeler aussi que l'article 1 du Code du travail, issu de « la loi Larcher », votre président prévoit la nécessité d'une véritable négociation ou concertation avec l'ensemble des organisations, autour d'une même table. La CGT a demandé, avec d'autres organisations syndicales, que cette multilatérale ait lieu début septembre sous l'égide de la ministre du Travail. Pas de réponse à ce jour !

C'est mépriser également la démocratie politique et le travail des élus de la nation, que vous êtes, au sein du Parlement. Le délai extrêmement réduit imposé par recours à la procédure accélérée pour le vote du projet de loi d'habilitation ne permet pas de débats approfondis et questionne sur la conception du partage des pouvoirs entre l'exécutif et le législatif. C'est déjà suffisant, sans parler encore du contenu de ce projet, pour que vous refusiez, par le vote, d'être dessaisis de pouvoir agir sur une réforme aussi structurante pour le monde du travail. En ces lieux, en tant que responsable syndical, vous me permettez d'avoir également une parole pour les salariés de la DGT, de la DGEFP à qui le gouvernement impose l'écriture d'ordonnances à marche forcée au mépris de leurs conditions de travail.

Six réunions d'une heure par syndicat, qui plus est sans aucun texte assumé par le gouvernement, ne font pas une concertation. Six heures pour démanteler cent vingt ans de droit du travail, conquis par les luttes sociales, ce n'est pas acceptable ! Le président de la

République, son Premier ministre et la ministre du Travail communiquent sur la prise en compte des propositions portées par les organisations syndicales dans la future ordonnance ; **mais où sont reprises celles de la CGT?** D'ailleurs, nous en apprenons bien plus lors de ses conférences de presse qu'au cours des discussions avec le cabinet de la ministre. Nous avons remis 15 pages de propositions il y a plus d'un mois et demi au gouvernement. Il n'en a rien fait ou si peu ! Nous vous en donnons communication.

Au contraire, ce sont bien les exigences du Medef qui se dévoilent dans le projet de loi d'habilitation qui peuvent se résumer en deux mots : précarité pour ceux qui sont en emploi et pour ceux qui veulent y accéder ; liberté pour les entreprises.

Les salariés ne s'y trompent pas en refusant la loi Travail. Les catégories moyennes et populaires sont les plus défavorables au projet, avec respectivement 67 % et 72 % d'opposants. 68 % des sondés pensent que la loi « Macron » bénéficiera avant tout « aux entreprises et aux actionnaires ». Le plafonnement des indemnités prud'homales dues par l'employeur en cas de licenciement abusif est majoritairement rejeté, 61 % des sondés signalant leur opposition.

Non, le Code du travail n'est pas le responsable des plus de six millions de demandeurs d'emploi dans notre pays.

Toutes les études montrent qu'il n'y a pas de lien entre protection de l'emploi et chômage, ce que l'échec des précédentes réformes ne fait que confirmer. Comment peut-on encore faire croire que la modification du droit du travail pourrait avoir le moindre effet sur le taux d'emploi, alors que toutes les études théoriques (OCDE, OIT, Banque mondiale, Insee) et toutes les analyses empiriques établissent qu'il n'y a aucun lien entre niveau de protection de l'emploi et niveau du chômage ? Je prendrai appui sur l'enquête menée auprès de 10 000 employeurs qui mettent au premier rang des difficultés à recruter le niveau des carnets de commandes, la stabilité économique.

En outre, le gouvernement ose encore avancer que les accords d'entreprises acquerraient plus d'autonomie par rapport à la branche, confirmant le phénomène de décentralisation de la négociation collective, alors que toutes les études démontrent qu'il a produit, partout en Europe, des résultats catastrophiques du point de vue des droits et protections des salariés.

Cela n'a pas non plus, augmenté le nombre de négociations dans les entreprises, bien au contraire. L'Espagne en est le parfait exemple.

Alors, quel est le but recherché ? Répondre aux exigences d'une politique d'austérité généralisée en Union européenne et rappelée dans le discours de politique générale du Premier ministre. Politique d'austérité qui n'épargnera pas les collectivités territoriales. Pour y parvenir, il s'agit de brouiller ce qui a présidé à la construction de l'acquisition du droit du travail depuis l'origine. La hiérarchie des normes en droit du travail, c'est simple. La loi fixe les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne peut que les améliorer et un accord d'entreprise ne peut, lui-même, qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche. C'est ce qui existait quand il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branches et les accords d'entreprises. La négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés. Depuis les « lois Auroux », ce principe n'a cessé de subir dérogations sur dérogations. Aujourd'hui, le gouvernement veut finir le travail ! C'est l'affaiblissement des accords de branches dans le champ qui sera limité et pourrait l'être davantage au fil des lois et la fin des conventions collectives. Avec ce projet gouvernemental, tous les droits garantis par les conventions collectives de branches seraient remis en cause, voire amenés à disparaître : primes diverses (ancienneté, vacances, etc.), maintien de l'intégralité du salaire pendant les arrêts maladie, indemnités conventionnelles de départ en retraite ou de licenciement.

C'est donc bien une logique de mise en concurrence des salariés pour faire baisser ce que le patronat qualifie de « coût du travail », qui est en marche. C'est l'affaiblissement de la loi. De nouveaux thèmes, aujourd'hui exclusivement régis par la loi, pourraient être renvoyés à la négociation de branches, tels que les motifs de licenciements (fautes anodines, savoir-être, chiffre d'affaire de magasin trop faible, cadences et productions sur la chaîne insuffisantes, etc.). Cela pourrait s'appliquer aussi à l'ouverture de cas de recours au CDD (embauche en CDD pour effectuer des travaux dangereux, remplacement de salariés grévistes, CDD en lieu et place d'une période d'essai), à leur durée ou renouvellement... C'est la fin du contrat de travail. Le contrat de travail de chaque salarié ne pourrait plus résister à des règles régressives prévues par l'accord d'entreprise. Si celui-ci prévoit une clause de mobilité ou encore une baisse des salaires ou une extension de la durée de son temps de travail et que le salarié refuse, il serait purement et simplement licencié.

Contrairement aux propos de Madame la ministre, donner une place centrale à la négociation d'entreprise, c'est bien instaurer un Code du travail par entreprise. Le droit du travail serait défini entreprise par entreprise, au niveau de négociation le plus défavorable en termes de « rapport de forces » pour les salariés. Il est plus facile dans une entreprise de négocier de mauvais accords lorsqu'ils sont placés sous le joug du chantage à l'emploi, voire à la délocalisation. Rendre le niveau de la branche et la loi inutiles, cela signifie aussi plus de concurrence entre petites et grandes entreprises. Un dumping social perdant pour les salariés, perdant pour les TPE/PME.

Sur le regroupement des trois instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT), la CGT ne peut se satisfaire d'une réponse indiquant que l'intégralité des prérogatives des différentes institutions serait conservée et de la possibilité conservée d'agir en justice et recourir à des expertises. Le regroupement des missions et le fonctionnement de cette instance est une véritable usine à gaz, dont le ministère du Travail a du mal à fournir le mode d'emploi.

Nous alertons sur le fait que de nombreuses questions ne pourront plus être traitées. La vue d'ensemble est synonyme d'une globalisation des questions qui, forcément, amènera les membres de l'instance à une priorisation des sujets et de leur examen. La CGT est inquiète des effets de l'instance fusionnée sur les missions du CHSCT qui risquent d'être sacrifiées, alors qu'il s'agit d'une question essentielle dans un contexte de surcroît où la médecine professionnelle préventive a été amoindrie. Je le rappelle, nous déplorons un mort par jour sur les chantiers de construction.

La CGT est également inquiète sur le périmètre de mise en place de l'instance fusionnée qui provoquerait la disparition des délégués du personnel, représentants de proximité. Le ministère a confirmé que l'instance fusionnée serait mise en place au niveau de l'actuel périmètre du comité d'entreprise et non pas de celui des délégués du personnel, qui est pourtant plus restreint et donc plus proche des salariés.

Les élus risquent de se professionnaliser et de passer leur temps en réunion au lieu d'être présents au plus près des salariés. Comment pourront-ils à la fois être consultés sur les sujets économiques et les conditions de travail, éplucher les comptes de l'entreprise, assister les salariés en entretien, mener des enquêtes de santé et de sécurité, organiser des activités

sociales et culturelles ? Des « super-élus » finalement plus proches du patron que des salariés.

La CGT a relevé l'impact dramatique que cela aurait sur le nombre d'élus et de moyens, notamment en temps, qui diminuerait de façon drastique. De même que le nombre de salariés en capacité de s'exprimer plus librement dans l'entreprise.

L'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique dès lors qu'elle assume en plus des missions des DP, CE et CHSCT, les prérogatives de négociation des délégués syndicaux. Cette possibilité serait conditionnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche majoritaire. Cela porterait atteinte aux libertés fondamentales des syndicats. Les organisations syndicales ne pourraient plus choisir librement leurs représentants, ni les révoquer, ni décider de signer, ou non, un accord d'entreprise. Ce système a pour objectif pur et simple de faire disparaître à terme la représentation syndicale dans l'entreprise. Par ailleurs, le gouvernement souhaite aussi prévoir que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation s'effectuerait avec un délégué du personnel, sans mandatement par un syndicat. Si ce délégué du personnel est également désigné délégué syndical par un syndicat, le financement des dépenses liées à son activité (heures de délégation, participation aux réunions, etc.) serait pris en charge, non par l'employeur, mais par le fonds de financement du paritarisme (AGFPN).

Avec ce projet de loi d'habilitation, c'est la précarité pour tous et des droits pour personne comme horizon indépassable. Les branches, voire les entreprises, pourront fixer leurs propres règles en matière de CDD. Les licenciements seront facilités, que ce soit par l'augmentation du seuil des PSE obérant la possibilité de bénéficier d'indemnisation majorée et d'actions de formation, le nouveau contour, s'agissant des filiales des groupes à dimension internationale, la barémisation des indemnités prud'homales ou encore par la réduction des délais de recours... C'est enfin la généralisation du CDI de chantier ou de mission, dont pourtant il n'a jamais été question lors des discussions. Un contrat qui n'a de CDI que le nom, car à terme fixé, sécurisé pour les employeurs davantage qu'un CDD et avec l'assurance pour le salarié de retourner à la case chômage sans toucher au passage la prime de précarité.

**La CGT avance des propositions concrètes** : elle porte des propositions modernes et de progrès sociaux partagés par la majorité des salariés. Gagner le Code du travail digne du XXI<sup>e</sup>

siècle, protecteur pour les travailleurs et évitant le dumping entre les droits des salariés et entre entreprises nécessite de réécrire les articles du projet de loi d'habilitation.

Le socle légal doit être élargi, car il s'agit de remettre au centre la protection de l'intégrité physique du travailleur. La loi fixera un plancher et/ou plafond en termes de rémunération et de modalités d'organisation du temps de travail. Le rôle de régulation sociale de la branche doit être réaffirmé, tout en acquérant une fonction « normative ». Les branches définiront, dans le respect des planchers et des plafonds légaux, les marges de négociation possibles dans les entreprises. Le principe de faveur demeure la règle.

Une proposition de refonte complète du Code du travail doit avoir pour finalité de rendre le droit plus accessible, mais aussi de l'adapter aux difficultés de notre temps en renforçant les garanties des salariés et plus largement des travailleurs. L'évolution du travail et de ses contextes imposent de penser de nouveaux périmètres et de nouvelles protections.

Un projet alternatif, sur ces bases, intitulé « proposition d'un nouveau Code du travail » existe. Ce code propose donc de profondes réformes, dans tous les domaines du droit du travail. Il entend aussi préserver et renforcer certains grands acquis historiques. Ce travail est le résultat de nombreuses consultations, menées auprès de divers acteurs du droit du travail. Il a été rédigé par le Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), lequel est composé d'une vingtaine d'universitaires spécialisés en droit du travail, issus d'une dizaine d'universités. Ils sont d'opinions diverses, mais tous se sont extirpés de leur rôle habituel de commentateurs, pour défendre une matière attaquée de toute part, au nom d'une certaine idée de la loi, générale, accessible et protectrice.

C'est la voie à emprunter et non celles des sirènes du Medef, plus prompt à détruire notre modèle social et mettre à mal la cohésion nationale qu'à créer en retour le premier emploi.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation sociale sur le travail, son organisation, la question du « mal travail » qui coûte 4 points de PIB par an. À ce propos, la pénibilité est une question importante. Il y a besoin de prévention et de réparation, et non d'être au garde à vous devant le patronat, ni donner lieu à l'envoi d'une simple lettre d'information aux acteurs sociaux. Il en va de même sur la forme et le fond pour la réforme du droit du travail.

Montreuil, le 12 juillet 2017.