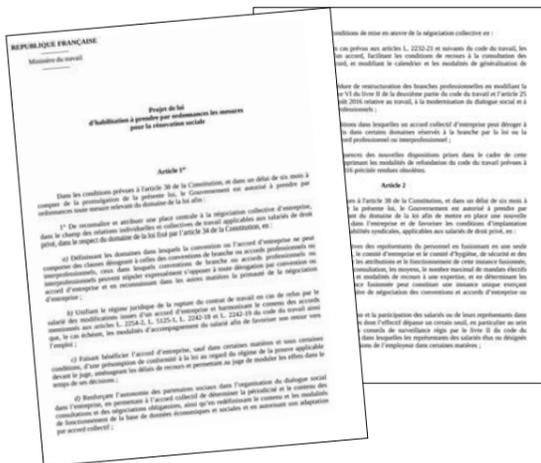


# Code du travail : le projet de loi habilitant le gouvernement à prendre des ordonnances

## ■ Un dossier de la rédaction d'Informations ouvrières, rédigé avec des agents du ministère du Travail



### EXTRAITS DU PROJET DE LOI

**ARTICLE 1<sup>er</sup>**  
 Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et 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 (...) en :

- a) Définissant les domaines dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels, ceux dans lesquels conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute dérogation par convention ou accord d'entreprise et en reconnaissant dans les autres matières la primauté de la négociation d'entreprise ;
- b) Unifiant le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications issues d'un accord d'entreprise (...);
- c) Faisant bénéficier l'accord d'entreprise, sauf dans certaines matières et sous certaines conditions, d'une présomption de conformité à la loi au regard du régime de la preuve applicable devant le juge, aménageant les délais de recours (...);

2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :

- a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail, les modalités de conclusion d'un accord, facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord, et modifiant le calendrier et les modalités de généralisation de l'accord majoritaire ;
- b) Accélération la procédure de restructuration des branches professionnelles (...);
- c) Définissant les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi ou la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel (...).

**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 et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé, 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 ainsi que les conditions et modalités de recours à une expertise, et 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 (...);

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 (...). »

Suite page 5

On lira ci-après une analyse du projet de loi habilitant le gouvernement « à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale », qui a été publié sur plusieurs sites de syndicats, d'organes de presse. Devant être présenté au Conseil des ministres le 28 juin, il ne fait l'objet d'aucun démenti par la ministre du Travail qui se contente de parler de « document de travail ». Ce projet de loi confirme le dossier qu'Informations ouvrières (n° 457) avait publié à partir de la déclaration d'intention du gouvernement.

La presse, quel que soit son bord, fait d'ailleurs la même lecture du bouleversement sans précédent que représentent ces ordonnances pour le droit du travail. Bien sûr, à côté de détails précis (nous en mentionnons quelques-uns), le projet de loi de six pages, neuf articles, fourmille d'expressions (« possibilité », « sous certaines conditions », « définissant », etc.) laissant un flou savamment entretenu où, comme l'a souligné la presse, le gouvernement Macron ne s'interdit rien, même s'il n'est pas assuré de pouvoir s'autoriser tout. Les médias mettent surtout en avant la généralisation du contrat « de chantier », qui permet, dans le bâtiment, de n'embaucher que pour une mission donnée, sans indication de durée. Cette mission

terminée, le salarié est remercié. On comprend bien le coup pour le CDI que cela représenterait. Lors d'un entretien accordé à RMC, le Premier ministre a estimé sur ce sujet, mardi 20 juin, « que c'est une bonne discussion à avoir ». « Je ne dis pas qu'on va le faire », a-t-il aussitôt nuancé, mais, pour lui, il s'agit d'un « instrument intéressant ». On voit bien ainsi se dessiner une méthode, faite de ballons d'essais, de possibles chiffres rouges... On entend parler de « pire du pire ». Et si le texte final était « moins pire » ? Il serait tout de même une aggravation considérable de la loi El Khomri. D'où la question : tout cela n'est-il pas une mise en scène pour faire passer le reste du projet ? Tout cela, en effet, ne doit pas masquer le retour en arrière terrible contenu dans tout le reste du projet de loi d'habilitation, le nouvel « ordre social » qui se dessine, qui est à la base de la mobilisation grandissante des cadres et militants syndicaux déterminés à se saisir de leurs confédérations, et précisément celles qui pendant des mois au printemps 2016 ont été l'instrument de la lutte pour le retrait de la loi El Khomri pour défendre chèrement deux siècles d'histoire de leur lutte des classes, et tous leurs droits et ceux des générations futures.

### NOTRE ANALYSE

#### ARTICLE 1<sup>ER</sup> ■ Primauté des accords d'entreprise, référendum

L'article 1<sup>er</sup> prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (« place centrale à la négociation collective d'entreprise ») y compris dans les matières où « en théorie » la loi lui interdirait de déroger aux accords de branche et y compris dans les matières où les accords de branche interdiraient qu'on déroge à leurs dispositions impératives. Ce qui subsisterait des accords de branche pourrait dans certaines matières être adapté ou appliqué en tenant compte des « contraintes particulières des petites entreprises » (article 2). L'article 1<sup>er</sup> prévoit aussi la possibilité du référendum pour ratifier ces « accords » d'entreprise. Cela laisse entendre que cet accord devrait avoir l'assentiment d'au moins un syndicat, même minoritaire. C'est peut-être la seule concession à la CFDT, pour maquiller cela en négociation collective. L'article 1<sup>er</sup> ouvre aussi sur la perspective d'une accélération dans le processus, introduit par la loi El Khomri, de remise en cause des branches, appelées à être fusionnées/liquidées. Autant dire que de la combinaison de ces dispositions, les conventions collectives de branche sortent en charpie. ■

#### ÉCLAIRAGE

### « Ouvrir la voie à des formes inédites d'oppression »

Dans un article de la revue *Droit social* de 2005 (ces projets viennent de loin), un universitaire connu concluait un article sur les rapports entre lois et contrats en soulignant que dans l'évolution de ces rapports, c'était la fin de la « souveraineté », notamment des syndicats, qui devenaient un élément « d'une régulation d'ensemble ». Ce que cet auteur ne mentionnait pas, c'est que cette évolution se réalise au profit des grands groupes financiers qui dominent l'économie mondiale. Il ajoutait que ces nouveaux rapports pouvaient « ouvrir la voie à des formes inédites d'oppression ». Nous y sommes.

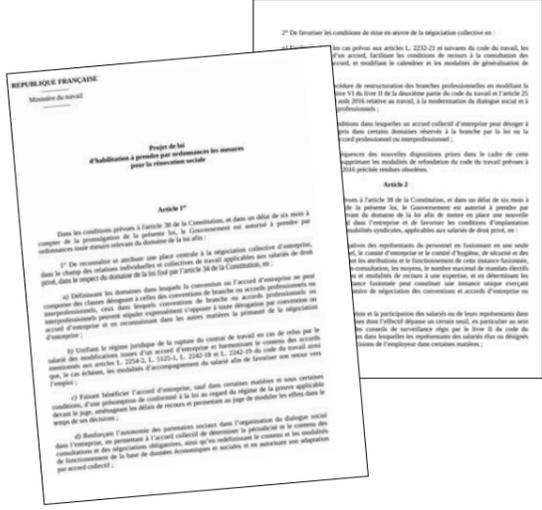
#### ARTICLE 2 ■ Un bouleversement majeur dans les prérogatives des syndicats

L'article 2, sous le prétexte de « renforcement des prérogatives » (sic) des représentants du personnel, prévoit la fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce serait le laminage du nombre des représentants et la remise en cause des missions spécifiques de chacune de ces institutions qui permettent aux représentants du personnel de défendre : les revendications des salariés (DP) ; un minimum de contrôle sur les restructurations et leurs conséquences sur l'emploi (CE) ; la santé et la sécurité des salariés lourdement impactées par les nouveaux modes d'organisation du travail, la sous-traitance en cascade, etc. (CHSCT). Tout cela est détruit pour y substituer une institution nouvelle, dont les « attributions » ne seront pas forcément celles des DP, CE, CHSCT (contrairement à la délégation unique du personnel, DUP, actuelle lorsqu'elle existe) mais seront définies par l'ordonnance. Cette nouvelle instance pourra également remplacer les prérogatives des organisations syndicales en matière de négociation. La conséquence sera la marginalisation complète des syndicats qui ne seront pas majoritaires dans cette nouvelle instance. Ce sera la fin de la pluralité syndicale au sein de l'entreprise : une seule voix se fera entendre, celle de la nouvelle instance fusionnée. La loi d'habilitation ne fait pas mention d'un effectif maximum pour la mise en place de cette institution : la remise en cause des DP, CE, CHSCT et délégués syndicaux pourrait concerner des entreprises de grande taille.

L'intrusion dans ce qui était le domaine des syndicats va jusque dans le détail qui en dit parfois long : l'ordonnance pourra définir le nombre de mandats successifs d'un élu du personnel. Aux orties la souveraineté des syndiqués et des syndicats choisissant librement qui les représentera ! Enfin, sous couvert de démocratie – et pour répondre à une demande de la CFDT –, l'article 2 introduit le « chèque syndical ». « La possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur au syndicat de son choix », dit l'article du projet de loi. Libellé ainsi, c'est un aveu. Le financement du syndicat ne serait plus assuré par ses adhérents mais en « tout ou partie par l'employeur ». C'est la cotisation payée par l'employeur ! Le reste va dans le même sens : la formation des représentants des salariés serait également assurée par l'employeur comme évidemment leur promotion, le déroulement de carrière. Ça va encore au-delà du chèque syndical qui existe chez Axa. Dans cette entreprise, chacun reçoit un « chèque » de 54,90 euros pour les cadres et de 46,10 euros pour les autres et a la faculté de le remettre au syndicat de son choix. Cela conduit à une honteuse chasse aux chèques ramassés quelque fois contre une « commission » et même à un marché noir des chèques ! Cela va au-delà de l'expérience Axa parce qu'aujourd'hui, chez Axa, un syndicat peut faire le choix de l'indépendance en refusant d'encaisser ce chèque, mais qu'en sera-t-il si cela devient un dispositif légal et généralisé ? ■



DR



### EXTRAITS DU PROJET DE LOI

Suite de la page 4

#### ARTICLE 3

« (...) 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 plafonds 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 et à l'exclusion notamment de tout licenciement résultant d'une discrimination ou de faits de harcèlement ;

c) Déterminant les exigences de motivation nécessaires et suffisantes applicables aux décisions de licenciement et les conditions de demande par le salarié à l'employeur des précisions ou des rectifications de procédures avant tout recours contentieux pour ce motif ;

d) Définissant les conditions et les conséquences de la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat de travail ;

e) Réduisant les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail ;

f) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et sécurisant les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude ;

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 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 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (...);

2° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en : (...)

b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche les dispositions, en matière de travail à durée déterminée et de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

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 ;

d) Définissant les conditions dans lesquelles tout ou partie des dispositions d'une convention ou un accord étendu peuvent être élargies aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou un secteur territorial aux conditions économiques analogues et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord ;

e) Sécurisant les accords collectifs qui autorisent le recours au travail de nuit, en leur faisant bénéficier d'un régime de présomption de conformité à la loi au regard du régime de la preuve applicable devant le juge (...). »

#### ARTICLE 4

« (...) Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et employeurs de droit privé et de sécuriser les accords collectifs en :

1° Complétant les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, notamment en tirant les conséquences des nouvelles règles de représentativité des négociateurs et signataires, et confirmant le pouvoir du ministre chargé du travail de prendre en compte, pour l'appréciation des conditions d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, des motifs d'intérêt général tenant notamment aux objectifs de la politique économique et sociale ou à la protection de la situation des tiers (...).

## NOTRE ANALYSE

### ARTICLE 3

#### Remise en cause du CDI et des dispositions entourant le licenciement

L'article 3 organise un régime d'exception pour la rupture du contrat de travail. Pour les litiges en droit civil, la prescription est de cinq ans. En matière de licenciement économique, depuis l'Ani de 2013, c'est douze mois ; il est envisagé de la passer à quelques semaines. Régime d'exception avec la volonté d'imposer un plafond obligatoire des indemnités, après jugement aux prud'hommes, sanctionnant un licenciement « sans cause réelle et sérieuse ». Ce plafonnement n'existe pas dans le droit civil et il serait donc réservé aux 18 millions de salariés face à l'arbitraire patronal. Régime d'exception, encore, avec la primauté des accords dit de « sauvegarde de la compétitivité » ou de « mobilité » sur les contrats de travail. Cela signifie que les salariés ne pourraient s'y opposer au nom des dispositions de leur propre contrat et seraient tenus de tout accepter (par exemple, augmentation du temps de travail sans contrepartie, voire même baisse du salaire) sous peine d'être licencié. L'article 3 prévoit aussi la remise en cause des seuils concernant les « plans sociaux » (appelés plans de sauvegarde de l'emploi ou PSE) devant comprendre des mesures de reclassement (déjà si peu contrai-

gnantes). Aujourd'hui, les PSE sont obligatoires dans toute entreprise de plus de 50 salariés licenciant plus de 10 salariés pour motif économique. Vu la référence aux normes européennes dans le projet de loi, la presse en a conclu que le seuil serait remonté de 10 salariés licenciés à 30. L'article 3 prévoit également la modification d'appréciation du périmètre de la cause du licenciement, enjeu si important au moment où les grands groupes mondialisés contrôlent des pans entiers de l'activité économique. Cet article ouvre aussi la voie à la généralisation du contrat de chantier à, pourquoi pas, tous les secteurs d'activité : un CDI à durée déterminée en quelque sorte. Quant aux CDD et aux contrats d'intérim, ils pourront voir leur durée et leurs motifs revus selon les accords de branche (accords auxquels il sera possible dans certaines conditions de déroger encore). Rien n'a été oublié, même la présomption de validité pour tous les accords touchant au travail de nuit. Cette présomption de validité pourra toucher les accords dans d'autres domaines avec des procédures de recours strictement encadrées et limitées dans le temps.

### ARTICLE 4

#### Les conventions collectives mises sous la tutelle de la politique économique gouvernementale

L'article 4 prévoit entre autres la possibilité de soumettre la procédure d'extension d'une convention ou d'un accord de branche (1) à l'appréciation de « motifs d'intérêt général tenant notamment aux objectifs de la politique économique et sociale ou de la protection des tiers ». Il s'agit donc de subordonner la négociation collective de branche à la politique économique et sociale du gouvernement. Jusqu'alors, les seuls critères permettant au ministre du Travail de ne pas étendre un accord collectif de branche portaient sur l'insuffisante représentativité des signataires patronaux (dont les entreprises doivent représenter 50 % des effectifs de la branche pour engager l'ensemble de la profession), et la présence de clauses illégales. Il s'agit aujourd'hui d'une remise en cause fondamentale de la liberté de négocier. Quant à la protection des intérêts des tiers, il peut s'agir de donner une base légale à l'interdiction faite aux partenaires sociaux, au nom de la libre concurrence, de désigner leur organisme de protection sociale, et de les contraindre à s'inscrire étroitement dans les règles du marché, mais la formule laisse la voie à d'autres domaines.

(1) La procédure d'extension d'un accord de branche conclu entre le patronat et les syndicats est du ressort du gouvernement, qui publie à cet effet un arrêté ministériel au Journal officiel de la République française. Elle garantit, jusqu'à présent, que cet accord de branche s'applique à toutes les entreprises, sans exception, de la branche concernée.

### LES AUTRES ARTICLES

L'article 5 assouplit les textes sur la « pénibilité », qui fut, rappelons-le, introduite afin de faire passer pour une « avancée sociale » la réforme des retraites de Hollande de 2012 et ses mesures régressives. Les mesures régressives restent et la prétendue « avancée sociale » passe aux oubliettes...

L'article 6 autorise le gouvernement à modifier le Code du travail pour qu'il soit « mis en cohérence » avec les futures ordonnances.

L'article 7 donne à travers des aspects procéduriers un chèque en blanc pour de nouvelles mesures dans le domaine du repos dominical.

L'article 8 est consacré à la procédure d'adoption parlementaire (si on peut employer le terme).

L'article 9 est consacré au décalage d'un an, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de la retenue à la source (c'est-à-dire du prélèvement directement sur la fiche de paie) de l'impôt sur le revenu.

### ECLAIRAGE

#### Le contrat de chantier

Le contrat de chantier, c'est-à-dire l'embauche d'un salarié pour une tâche, un chantier, un projet précis, n'est dans la formulation actuelle du Code du travail possible que dans les branches où il « revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession ».

Il a cours dans certaines branches, comme le bâtiment.

Il n'a pas connu un grand essor car les obligations qui pèsent sur l'employeur sont importantes : nécessité d'informer les représentants du personnel, obligations en matière de reclassement, etc. Et la jurisprudence de la Cour de cassation a apporté d'autres limites : tant que le chantier perdure, il n'est pas possible de mettre un terme au contrat de travail d'un salarié embauché pour ledit chantier.

Mais ces obligations, comme en d'autres domaines, n'ont été obtenues par les syndicats que du fait du caractère « exceptionnel » de ce contrat.

N'importe qui comprend qu'en le généralisant à tous les secteurs d'activité, en faisant un mode « normal » de lien entre le salarié et l'employeur, en lui donnant ses lettres de noblesse, on va faire basculer dans la précarité une masse énorme de travailleurs dans de multiples secteurs et on va précariser encore plus, si cela est possible, cette couche qui est déjà confrontée à une précarité terrible : la jeunesse.



### En bref

Rassemblement à l'appel des unions régionales CGT et FO et également FSU, SUD, Unef à proximité de l'Assemblée nationale le 27 juin contre la destruction du Code du travail, à l'occasion de la première journée d'installation de la nouvelle Assemblée nationale.



Chaque semaine, lisez Informations ouvrières

Tribune libre de la lutte des classes Hebdomadaire du POI.

**ABONNEZ-VOUS !**

Correspondant