

RETRAIT DU PROJET DE LOI TRAVAIL DU GOUVERNEMENT !

A l'ombre de l'état d'urgence, le président de la République a annoncé le 18 janvier un « plan d'urgence pour l'emploi » intégrant les mesures prévues dans le futur projet de loi sur le droit du travail. François Hollande a déclaré :

« (...) en cas de rupture du contrat de travail, l'information sur les conséquences de cette décision doit être connue à l'avance. La réforme des prud'hommes introduite dans la loi Macron sera donc parachevée en introduisant notamment le plafonnement pour les indemnités en fonction de l'ancienneté. »

Il s'agit du plafonnement des indemnités versées en cas de licenciement abusif.

En ce qui concerne le Code du travail, Hollande a précisé : « La réforme du Code du travail sera engagée et portée par la ministre Myriam EL KHOMRI. Elle doit, dans le prolongement du rapport COMBEXELLE, adapter notre droit du travail aux réalités économiques des entreprises et ouvrir un temps nouveau pour la négociation. La Commission présidée par Robert BADINTER proposera la semaine prochaine les grands principes du droit du travail sur la base desquels la loi fixera ensuite les règles que l'on appelle l'ordre public social, c'est-à-dire le socle garanti des droits pour chaque salarié auquel il n'est pas possible de déroger. Le reste, c'est-à-dire l'application, sera renvoyé à la négociation collective sans attendre. »

En effet, dans un document intitulé « simplifier, négocier, sécuriser un Code du travail pour le 21ème siècle », le gouvernement prévoit pour le Code du travail une « architecture nouvelle qui reposera sur trois niveaux distincts :

- Premier niveau : celui de l'ordre public social auquel aucun accord ne peut déroger (par exemple, le SMIC, la durée légale du travail)
- Deuxième niveau : constitué par le domaine ouvert à la négociation et définissant l'articulation la plus pertinente entre la branche et l'entreprise – la loi déterminant le champ de l'ordre public conventionnel de branche¹.
- Troisième niveau : constitué par les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche. »

Le gouvernement précise : « Pour donner davantage de légitimité aux accords collectifs auxquels la loi donnera plus de marge de manœuvre, il conviendra d'étendre le principe de l'accord majoritaire. »

En clair, cela signifie que les accords d'entreprise signés par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des voix aux élections professionnelles pourraient déroger au Code du travail actuel dans un sens défavorable aux salariés.

Robert Badinter a remis le 25/01/2016 à Manuel Valls et à Myriam El Khomri son rapport dans lequel sont énumérés 61 « principes essentiels » devant régir le futur Code du travail.

¹ Le gouvernement entend par 'ordre public conventionnel de branche' les normes impératives définies dans les accords collectifs conclus au niveau des branches professionnelles, notamment les conventions collectives.

Voici deux exemples qui permettent de comparer ce qui est dans le Code du travail actuel et les « principes essentiels » remis par Badinter :

Ce qui existe aujourd'hui dans le Code du travail.	Ce qui est dans le rapport Badinter
Sur la période d'essai, le Code du travail prévoit notamment avec son article L.1221-19 : le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est pour les ouvriers et employés de 2 mois, pour les agents de maîtrise et les techniciens de 3 mois, pour les cadres de 4 mois.	Un article unique : Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable.
<p>Sur la maternité le Code du travail comprend plus de 90 articles, il prévoit notamment :</p> <p>L.1225-1 : l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher...il lui est en conséquence interdit de rechercher ou faire rechercher toute informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.</p> <p>L.1225-7 : La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.</p> <p>L.1225-8 : Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.</p> <p>L.1225-17 : La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.</p> <p>A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.</p>	<p>Un article unique :</p> <p>La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme.</p> <p>La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.</p>

Enfin, le gouvernement reprend les propositions du rapport Mahfouz pour un compte personnel d'activité (CPA) : « *Avec des droits qui seront désormais attachés au salarié et non au statut, quels que soient ses accidents de parcours, le compte personnel d'activité pose les bases d'une nouvelle protection sociale.* »

Selon le scénario 3 du rapport Mahfouz, Le CPA inclurait le compte personnel formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le congé individuel de formation (CIF), le compte épargne temps (CET), l'épargne salariale, les droits à l'assurance chômage, aux congés payés, à l'assurance maladie et accidents du travail, à la retraite, aux allocations familiales, ...

Il s'agit de l'individualisation des droits dans le cadre d'une précarité qui serait généralisée. Les droits collectifs seraient remplacés par des points disponibles sur un compte personnel ! Cela revient à fragiliser les droits et remettre en cause le principe de solidarité qui est à la base de la Sécurité sociale.

Dans cette situation où les droits et acquis sont attaqués de toutes parts, l'heure est à l'unité pour :

- **Le retrait du projet du gouvernement de refonte du Code du travail.**
- **Le maintien du Code du travail, des statuts, des conventions collectives**