



**COMPRENDRE POUR MIEUX LUTTER**  
**DÉMANTÈLEMENT DU CODE DU TRAVAIL**



**MISE EN OEUVRE DE LA**  
**"FEUILLE DE ROUTE"**  
**2002 – 2005**

Richard ABAUZIT

En décembre 2015, nous avons demandé à Richard Abauzit (ancien inspecteur du travail et syndicaliste à Solidaires) de bien vouloir animer une formation publique sur le démantèlement du code du travail. On l'en remercie d'autant plus qu'il a accepté de laisser à notre disposition le texte que vous avez entre les mains.

Avec la loi El Khromi, et à l'image de l'ensemble des dernières réformes (ANI en 2013, lois Sapin, Macron, et Rebsamen) et rapports publiés (rapports Combrexelle, Mettling, Badinter), le gouvernement détruit toutes les conquêtes sociales pour donner tout pouvoir aux patrons. L'analyse de Richard Abauzit permet de rendre lisible la cohérence de l'ensemble de ces textes, et d'anticiper ce que veulent nous imposer les patrons.

La réalité pour des millions de personnes, c'est que nos conditions de vie se précarisent quels que soient les gouvernements en place. L'État, loin d'être un instrument neutre au service de l'intérêt général, confirme encore son rôle de défense des intérêts des classes dominantes. En même temps qu'il cherche à liquider ce que la bourgeoisie et lui même ont dû concéder sous l'effet des luttes ouvrières, il criminalise ceux et celles qui luttent, comme le montre la répression des syndicalistes de Goodyear ou des salariées d'Air France. Parallèlement aux régressions sociales, les gouvernements se dotent d'outils sécuritaires toujours plus liberticides, visant à museler et criminaliser toute contestation.

Au-delà du refus de ces régressions, on peut aussi remettre en question la propriété privée des moyens de production, envisager ce qu'on produit, comment on le produit, en fonction de nos besoins et des préoccupations environnementales. En un mot, c'est bien du système économique capitaliste et de ses menaces d'effondrement permanentes dont nous devons nous libérer. Inventons des espaces collectifs de construction et de mise en œuvre d'un modèle sociétal vivable et émancipateur, basé sur l'égalité économique et sociale et non plus sur l'exploitation de la majorité au profit d'une minorité.

## RÉFÉRENCES

**1-** Loi n°2002-1095 du 29 août 2002 (exonérations). **2-**Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 (contrats à durée déterminée). **3-Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003** (loi Fillon, durée du travail). **4-**Décret n°2003-546 du 24 juin 2003 (médecine du travail). **5-**Décret n° 2003-684 du 24 juillet 2003 (A.G.S). **6-**Loi n°2003-709 du 1<sup>er</sup> août 2003 (mécénat). **7-**Loi n° 2003-721 du 1<sup>er</sup> août 2003 (compte épargne temps). **8-**Loi n°2003-775 du 2 août 2003 (retraites). **9-**Décrets n° 2003-770 et 771 du 20 août 2003 (inspection du travail). **10-**Ordonnance 2003-1213 du 18 décembre 2003 (titre emploi-service, chèque emploi associatif). **11-**Loi n°2003-1235 du 22 décembre 2003 (formation professionnelle et comités d'entreprise). **12-**Décret n°2003-1254 du 23 décembre 2003 (hygiène, sécurité). **13-**Décret n°2004-121 du 9 février 2004 (titre emploi-service). **14-Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** (portant notamment sur la négociation collective), circulaire ministérielle DRT du 22 septembre 2004. **15-**Ordonnance 2004-602 du 24 juin 2004. **16-**arrêté du 30 juin 2004 (hygiène, sécurité). **17- Loi n°2004-626 du 30 juin 2004** (jour férié travaillé gratis). **18-**Décret n°2004-760 du 28 juillet 2004 (médecine du travail). **19-**Loi n°2004-809 du 13 août 2004 (transfert compétences formation professionnelle). **20-**Décret n°2004-968 du 13 septembre 2004 (nouveaux contrats en « alternance »). **21-**Décret n°2004-1093 du 15 octobre 2004 (nouveaux contrats en « alternance »). **22-**Ordonnance 2004-1197 du 12 novembre 2004 (sur la durée du travail dans les transports). **23-**Décret n° 2004-1381 du 21 décembre 2004. **24-Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005** (loi Borloo, dite de cohésion sociale !). **25-**Décret n°2005-221 du 9 mars 2005 (exonérations). **26-**Décret n° 2005- 239 du 14 mars 2005 (bulletins de paie). **27-Loi n°2005-296 du 31 mars 2005** (dite d'assouplissement des 35h). **28-Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005** (travail de nuit des moins de 18 ans, chèque emploi service universel). **29-**Ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005 (insertion sociale à l'armée...). **30-**Ordonnance n°2005-892 du 2 août 2005 (décompte de l'effectif des entreprises). **31-Ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005 (contrat nouvelle embauche)**. **32-**Ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 (exonérations). **33-**Ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005 (chèque-emploi entreprise). **34-Loi n°2005-882 du 2 août 2005** (loi Dutreil, chèque emploi associatif, travail des jeunes dimanche et jours fériés). **35- Décrets n° 2006-42 et 2006-43 du 13 janvier 2006** (travail de nuit, dimanche et jours fériés pour les mineurs). **36. Loi du 8 mars 2006 sur l'égalité des chances** (apprentissage à 14 ans, travail de nuit dimanche et jours fériés à 15 ans)

Codification de ces textes dans le Code du Travail (CT) ou dans le Code du Commerce (CC) ou dans celui de la Sécurité Sociale (CSS)

# 1- L'EMBAUCHE

## a. suppression du salariat : (références : 7 et 34 ; articles L.120-3 du CT et L.146-1 du CC)

▶ la présomption de salariat dans les relations de travail supprimée en 1994, rétablie en 2000, est à nouveau supprimée : il suffira d'être inscrit dans un **registre d'immatriculation** (commerce, métiers, agents commerciaux, transport routier de personnes ou autres) pour être **présumé non salarié** du donneur d'ouvrage.

▶ les directeurs de magasin, d'hôtels pourront être considérés comme non salariés (« gérants mandataires »)

## b. suppression de garanties dans la conclusion du contrat de travail : (références : 10, 13, 15, 17, 33, 34 ; articles L.128-1, L.129-1 à 17, L.121-1, L.122-3-1, L.122-16, L.212-4-3, L.320, L.351-2, L.620-3 du CT ; articles L.133-5-1, L.135-5-2, L.135-5-3 et L.135-5-4 du CSS)

▶ chèque emploi associatif, chèque emploi service et titre emploi service fusionnés depuis cet été en **chèque emploi service universel**, chèque emploi entreprise, titre emploi entreprise, toutes ces formules - applicables pour certaines aux employeurs (particuliers, associations, entreprises) avec peu de salariés ou quel que soit l'effectif - cumulent exonérations en tout genre et **dérogations au droit du travail** : pour tout ou partie, **ne sont plus applicables** avec ces formules (qui ont beaucoup à voir avec les tickets-restaurant) la **déclaration préalable à l'embauche** (bonjour le travail non déclaré), la tenue d'un **registre du personnel**, le **contrat de travail écrit**, le **bulletin de salaire**, le **certificat de travail**, l'**information sur la variation des horaires**. Un travail à la tâche, retour aux journaliers du XIX<sup>ème</sup> siècle, pour des boulots dont le nouvel article D.129-11 du Code du Travail nous apprend qu'il concernera notamment des « *hommes toutes mains* »

## c. modification possible à tout moment des garanties restantes : (références : 24 ; articles L.321-1-2 et L.321-1-3 du CT)

▶ la loi Borloo a aggravé la loi Balladur de 1993 en permettant de licencier, pour un motif dit économique, un salarié qui refuse la « *modification d'un élément essentiel du contrat de travail* » (ancienne rédaction « modification substantielle des contrats de travail »)

d. **précarité généralisée des contrats de travail** : (références : 2, 14, 15, 20, 21, 26, 31, 34, 36 ; articles L.117-3, L.117-13, L.121-1, L.122-1-1, L.122-3-10, L.124-2-1, L.124-2-1-1, L.124-4-1, L.124-21-1, L.124-24 à 32, L.129-1, L.311-1, L.311-5, L.312-1, L.322-4-7, L.322-4-8 , L.322-4-10, L.322-4-15, L.322-4-15-1 à 4, L.351-18, L.980-1, L.981-2 du CT)

▶ des **apprentis de tous âges** (suppression de la limite d'âge de 25 ans, limite maximale en attente d'un décret d'application) et à tout moment (on peut suspendre un contrat à durée indéterminée pour entrer en apprentissage ; accroissement du délai pour signer un contrat d'apprentissage avant et après la rentrée scolaire)

▶ **le contrat écrit n'est toujours pas obligatoire en France pour les CDI** (malgré la directive européenne 91/533/CEE du 14/10/91...) bien que, pour certains nouveaux contrats « simplifiés » (voir lb), ce qui était censé le remplacer (bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) ne soit plus exigé.

▶ deux nouveaux cas de recours possible aux **contrats à durée déterminée** (CDD) pour remplacer le chef d'entreprise, son associé ou son conjoint même s'il n'est pas encore absent et l'employeur a droit à des contrats successifs.

▶ un nouveau cas, édifiant, de recours au **travail en intérim** pour les chômeurs « *rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* » : le motif est de leur « *faciliter l'embauche* ». Cette définition tautologique permet tout, même s'il est dit que ce recours se fera dans le cadre de dispositions législatives, réglementaires ou d'un accord de branche étendu.

▶ un nouveau cas, mystérieux, de recours au **travail en intérim** : en plus de la mise à disposition d'une entreprise utilisatrice (en principe activité exclusive des entreprises de travail temporaire), on pourra demander au salarié des « *actions en lien avec leur activité professionnelle* » et dans des conditions qui pourront être fixées par un simple accord d'entreprise.

▶ la période d'essai des intérimaires peut désormais être fixée par un simple accord d'entreprise

▶ la loi 2005-882 du 2/08/05 a inventé une nouvelle race de marchands de main- d'œuvre, les « **entreprises à temps de travail partagé** » qui

ont toutes les caractéristiques des agences d'intérim, apparemment spécialisées dans l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée mis ensuite à disposition sous forme de missions plutôt à temps partiel dans des entreprises utilisatrices. Un coup subtil car, comme les entreprises de travail temporaire sont autorisées à faire cette activité, **il sera désormais possible d'utiliser des travailleurs temporaires sans avoir à en justifier le motif !** Des intérimaires du XXIème siècle, précaires à durée indéterminée, obligés d'accepter toute mission et pour lesquels il sera sans doute facile de passer outre l'application des conventions collectives. Trouver de nouvelles formes d'emploi en temps partagé était une recommandation de la Commission européenne et du Conseil européen en 1999.

► l'activité de service aux personnes est désormais ouverte aux associations à but lucratif et aux entreprises.

► **multiplication des contrats précaires dans le privé et dans le secteur public** (CDD en général, temps partiel, SMIC) avec exonérations et aides à l'employeur : « *contrats d'accompagnement à l'emploi, contrat insertion emploi, contrats insertion par l'économie, contrats insertion dans la vie sociale, contrats d'avenir, contrats insertion-revenu minimum d'activité (RMA)* »

► **un chômeur ne pourra plus rien refuser** : la radiation pourra désormais être faite par l'ANPE et les ASSEDIC, en plus de la DDTE) et elle interviendra désormais si on considère qu'il ne fait pas suffisamment d' « *actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise* » ou qui « *refusent d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation, leurs possibilités de mobilité géographique...et des aides à la mobilité qui leur sont proposées* »

► les entreprises de travail temporaire ainsi que les « **agences de placement privées** » désormais autorisées font maintenant parties du « *service public de l'emploi* » au même titre que l'ANPE.

► les anciens **contrats en « alternance »**, contrats d'insertion, contrats d'adaptation et contrats de qualification sont remplacés par des « *contrats de professionnalisation* » et des « *actions de professionnalisation* » pour lesquels, contrairement aux précédents, la partie formation (entre 15 et 25% du temps) peut être dispensée... **dans l'entreprise !** Et, en plus des jeunes, ces contrats peuvent

concerner les chômeurs de plus de 26 ans. Rémunération selon l'âge et les diplômes de 55% du SMIC au SMIC (ou 85% du salaire conventionnel). Les « *actions de professionnalisation* » peuvent se situer au début d'un CDI et durer jusqu'à deux ans.

► **contrat nouvelle embauche** (pour les entreprises de moins de 20 salariés) et **contrat première embauche** (pour les entreprises de plus de 20 salariés, réservés aux jeunes de moins de 26 ans) : contraire à la convention de l'Organisation Internationale du Travail signée par la France, il **permet de licencier sans motif et à tout moment** pendant les deux premières années d'un CDI.

## 2- L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a. **augmentation de la durée du travail** : (*références : 3, 14, 17, 27, 34; articles L.117-bis 3, L.212-1, L.212-5, L.212-6, L.212-6-1, L.212-13, L.212-15-1, L.212-15-3, L.220-1, L.221-1, L.221-4, L.932-1 du CT*)

► pour les **jeunes de moins de 18 ans**, apprentis ou non, augmentation de la durée maximale quotidienne (8 heures au lieu de 7)

► le **contingent d'heures supplémentaires** passe de 180 à 220 heures par an

► ce contingent peut être dépassé par simple accord d'entreprise, avec l'accord du salarié...

► par simple accord d'entreprise, le **paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos** équivalent et les heures supplémentaires ne sont pas alors comptées comme heures supplémentaires

► le **repos compensateur** éventuel (il n'y en a pas par exemple pour les entreprises de moins de 20 salariés pour les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent) peut être fixé par simple accord d'entreprise.

► **possibilité de supprimer de fait la durée légale du travail** (durée journalière -maximum de 10h par jour en France, 13h dans l'Union européenne- ; durée hebdomadaire, durée mensuelle) d'abord pour les hauts cadres dirigeants (loi Aubry en 2000) puis pour les autres

cadres et les non cadres itinérants (loi Fillon en 2003) et enfin pour **tous les autres salariés** (loi Dutreil été 2005) : la durée du travail est compté en **forfait jours à l'année** (maximum 218) ou forfait heures à la semaine, au mois ou à l'année (avec accord d'entreprise) et le salarié « volontaire » peut même dépasser le forfait.

- ▶ **une journée de travail gratuit** pour tous les salariés (suppression d'un jour férié)
- ▶ possibilité de déroger au repos minimal de 11 heures par jour par simple accord d'entreprise (et par décret pour le transport routier)
- ▶ pour les **jeunes de moins de 18 ans**, les deux jours de repos hebdomadaires pourront être réduits à 36 heures par simple accord d'entreprise
- ▶ dans le plan de formation de l'entreprise, cette formation peut être suivie en dehors du temps de travail avec le simple accord du salarié ; ni heure supplémentaire, ni heure complémentaire, ni ouvrant droit à repos compensateur, ce temps de travail supplémentaire peut être fait dans la limite de 50 heures par an ou , pour ceux qui sont au forfait, 4% au-delà du forfait jours ou heures annuel

**b. travail au sifflet :** (*références : 3, 4, 8, 12, 14, 18, 22, 24, 28, 29, 34, 35 ; articles R.117 bis 1, R.117 bis 3, L.211-1, L.213-7, L.213-8, L.212-4-4, L.212-5, L.221-5-1, L.222-2, L.227-1, R.213-9, R.213-10, R.226-1, R.226-2, R.232-5-5, L.236-10, R.241-32, R.241-47, R.241-49 du CT*)

- ▶ **un simple accord d'entreprise pourra désormais déroger aux dispositions légales de façon défavorable aux salariés**
- ▶ par exemple un simple accord d'entreprise suffira, pour les salariés à temps partiel, pour modifier la répartition du temps de travail et le délai de prévenance (3 jours minimum au lieu de sept jours), pour porter à plus d'un tiers en plus la durée de travail prévue au contrat, et pour pouvoir interrompre plusieurs fois le travail dans la journée ou prévoir des pauses des interruptions de plus de deux heures
- ▶ dans les transports, des décrets sont prévus qui doivent permettre des dérogations très larges et il pourra même être dérogé à ces décrets par un simple accord d'entreprise



► un simple accord d'entreprise permettra de travailler le dimanche

► le travail le dimanche et les jours fériés sera possible pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans dans des secteurs définis par le décret n° 2006-43 du 13 janvier 2006 (hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réception, cafés, tabacs et débits de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, et les établissements des secteurs qui assurent à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail)

► le recours au **compte épargne temps** est étendu : on peut y mettre presque tout, des primes, des augmentations de salaire, des repos compensateurs, jusqu'à 10 jours de congés payés, de l'épargne retraite..

► les « **jeunes sans diplôme en voie de marginalisation** » pourront s' « *insérer socialement* » dans l'**armée** ou dans des établissements publics dépendant de l'armée, avec « *un encadrement s'inspirant du modèle militaire* » en coopération avec des établissements privés de formation, et ils pourront être mis à la **disposition d'entreprises privées**. Ces périodes de « formation » et de stages ne sont pas pris en compte pour la retraite et pour le chômage

► les **dérogations à l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes travailleurs et les apprentis sont étendues** par le décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 (boulangerie, pâtisserie, restauration, hôtellerie, spectacles, courses hippiques) ; les conditions de l'octroi de la dérogation par l'inspection du travail pourra être fixée par un accord d'entreprise...

► un simple accord d'entreprise pourra fixer la formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

► pour de nombreux **produits toxiques**, les valeurs limites d'exposition ne sont plus fixées de façon absolue, mais de façon indicative comme un objectif de prévention (en application de la directive européenne 2000/39/CEE du 8 juin 2000)

► pour s'occuper de la santé et des conditions de travail des salariés, de nouveaux « *intervenants en prévention des risques professionnels* »

pourront être salariés de l'entreprise, en plus des **médecins du travail** dont le **rôle de prévention est réduit** : le temps minimal dont il disposait par salarié disparaît et il se voit confier un secteur et des tâches d'une telle ampleur qu'on voit mal comment il pourrait effectuer le tiers temps normalement dévolu à la prévention sur les lieux de travail

c. **des salaires directs et indirects réduits** : (références : 3,14, 24, 25, 27, 31 ; articles L.212-4 bis, L.212-5, L.212-6-1, D.322-8, L.322-4-12, L.322-4-15, L.322-4-15-6, L.951-1 du CT)

► les périodes pendant lesquelles le salarié est en **astreinte** est désormais considérée comme une période de **repos**

► **maintien du paiement des heures supplémentaires de 35 à 39h avec une majoration de 10% seulement** (au lieu de 25%) pour les entreprises de moins de 20 salariés

► **un simple accord d'entreprise peut fixer le taux de majoration des heures supplémentaires** (avec un minimum de 10%), même pour celles effectuées au-delà du contingent autorisé, et également l'octroi ou non d'un repos compensateur

► **un simple accord d'entreprise**, ou, à défaut, la seule absence d'opposition des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, **peut remplacer le paiement entier des heures supplémentaires par un repos** équivalent (antérieurement on ne pouvait remplacer que les majorations)

► développement continu des **exonérations** portant sur le salaire indirect socialisé (cotisations sociales dites « patronales » pour la maladie, les accidents du travail, le chômage, la retraite) et autres prétendues « aides à l'embauche » qui étendent les bas salaires : exemple, versement, en plus d'exonérations de cotisations sociales de 150 euros à 300 euros par mois pendant deux ans (la moitié l'année suivante) pour l'embauche au SMIC de jeunes de 16 à 22 ans ; contrat insertion-RMA qui offre des salariés presque gratuits ; contrat d'avenir pour lequel il est précisé que le montant des aides « *ne peut excéder le niveau de la rémunération versée à l'intéressé* ».. ; exonérations patronales massives (environ 5 milliards d'euros qui s'ajoutent aux 20 milliards annuels) pour les entreprises de moins de 10 salariés portant

notamment sur les contributions à l'aide au logement et à la formation professionnelle

**d. des recours en justice plus limités :** (*références : 24 ; article L.321-6 CT*)

► il est institué un délai de 15 jours après chaque réunion de consultation du comité d'entreprise pour contester une procédure de licenciement pour motif économique et d'un an pour une contestation sur le fond.

### **3- LA RUPTURE DU CONTRAT**

**a. sans autre forme de procès...** : (*références : 7 et 34 ; articles L.120-3 du CT et L.146-1 du CC*)

► pas de recours pour les salariés de fait transformés par la loi en « travailleurs indépendants ou « gérants mandataires ».

**b. des ruptures forcées sans licenciement :** (*références : 24 ; article L.321-4-2 du CT*)

► pour les entreprises de moins de 1000 salariés, avec une simple convention de reclassement acceptée par le salarié (en clair « soutien psychologique, orientation, accompagnement, évaluation des compétences »...), « *le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties* », sans préavis ni indemnité de préavis

**c. des fins de contrat et des licenciements individuels et collectifs plus faciles :** (*références : 2, 5, 14, 15, 24, 31 ; articles L.122-3-4, L.124-4-4, D.143-2, L.320-3, L.321-1, L.321-1-3, L.321-6, L.321-7-1, L.321-12-1, L.321-13-1, L.432-1 bis, L.432-1 ter, L.439-2 du CT*)

► en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, le montant maximum des salaires garantis par l'A.G.S (assurance garantie salaires) passe de 13 fois à seulement 6 fois le plafond de la sécurité sociale.

► **un simple accord d'entreprise permettra de ne payer que 6% au lieu de 10% l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

▶ **un simple accord d'entreprise permettra de ne pas payer l'indemnité (10%) de fin de contrat de travail temporaire**

▶ pour le salarié en « contrat nouvelle embauche », l'employeur ne paiera que 8% d'indemnité sans cotisations sociales s'il rompt le contrat (plus 2% aux ASSEDIC) au lieu de 17% environ (10% plus les cotisations) pour les fins de contrat à durée déterminée.

▶ **le salarié en « contrat nouvelle embauche » ou « première embauche » est jetable sans motif**

▶ **le licenciement pour motif économique est redéfini** : il inclut le refus par le salarié de la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, mais si moins de 10 salariés ont refusé la modification, les licenciements ne sont pas considérés comme un licenciement collectif pour motif économique et ne sont pas soumis à la procédure de licenciement collectif (même pas celle prévue pour les licenciements de 2 à 9 salariés)

▶ un simple accord d'entreprise peut prévoir que les licenciements pour fin de mission d'exportation effectuée « *en majeure partie hors du territoire national* » ne sont plus considérés comme des licenciements pour motif économique

▶ **un accord d'entreprise** (ou un accord de groupe ou de branche) **peut fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise pour les licenciements pour motif économique** de plus de 10 salariés en 30 jours

▶ en cas de concentration d'entreprises, l'employeur peut ne consulter le comité d'entreprise que 3 jours après la publication prévue par le Code du Commerce

▶ **en cas d'OPA** (offre publique d'achat) ou OPE (offre publique d'échange) sur l'entreprise, **l'employeur n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise** ou de groupe ; il n'est tenu qu'à une simple information dans les deux jours ouvrables après la publication prévue au Code du Commerce

▶ le délai de réponse du salarié à une proposition de convention de conversion est supprimé et l'employeur qui ne la propose pas est dispensé désormais de la contribution aux ASSEDIC anciennement prévue.

#### d. une réintégration impossible : (références : 24 ; article L.122-14-4 du CT)

- ▶ même si l'entreprise licencie pour motif économique sans plan de reclassement et que la procédure est déclarée nulle, **l'employeur ne sera pas obligé de réintégrer le salarié s'il déclare ne pas avoir d'emploi disponible.**

## 4- DISSOLUTION DE LA LOI

(références : 14, 34 ; articles L.122-3-4, L.124-4-1, L.132-13, L.132-23, L.212-4-4, L.342-1 à 6 du CT)

- ▶ **un accord d'entreprise peut déroger à la loi en contenant des dispositions moins favorables pour les salariés**
- ▶ sauf pour les salaires minima et les classifications, **il est désormais possible de conclure des accords moins favorables pour les salariés que les accords passés à un niveau supérieur !**
- ▶ le chapitre du Code du Travail intitulé « **détachement transnational de travailleurs** » a été modifié par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005. Cette loi, dont les dispositions seront applicables dès parution du décret prévu et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2007, est **du pré-Bolkenstein** : elle supprime pour les salariés « détachés » en France par une entreprise basée à l'étranger les garanties jusqu'ici prévues en matière de salaire indirect en renvoyant à un décret l'obligation d'assujettir le salarié à « *un régime de sécurité sociale obligatoire* » (lequel ?) et remplace l'application des salaires minimaux des conventions collectives par le libellé ambigu de «  *salaire minimum* » (le SMIC ou le minimum conventionnel ?) que le décret prévu éclaircira peut-être.

## 5- DISSOLUTION DE LA DEFENSE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

- a. **Des délégués moins nombreux et aux ordres** : (références : 6, 14, 15, 24,30, 34, 36 ; articles L.132-26, L.132-30, L.322-4-7, L.322-

► **ne sont plus pris en compte dans l'effectif** de l'entreprise **pour le calcul du seuil de 10 salariés** (élections de délégués du personnel) **et de 50 salariés** (élections d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux) : **les salariés sous contrat précaire** (contrat d'accompagnement à l'emploi, contrat initiative emploi, contrat d'avenir..., les salariés intérimaires dont la durée totale des contrats ne dépassent pas 3 mois sur l'année) ; **les salariés travaillant dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un contrat de sous-traitance** ; **et tous les salariés de moins de 26 ans** (cette disposition de la loi a depuis été refusée par le Conseil constitutionnel)

► **des accords pourront être signés sans délégués syndicaux**, par les élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou, en leur absence, par des salariés mandatés et le vote des salariés.

► même si la possibilité est largement resté théorique, des délégués du personnel de site, protégés contre le licenciement dans le cadre légal, pouvaient être désignés par les organisations syndicales ou élus par les salariés dans des entreprises de moins de 50 salariés regroupées localement (centres commerciaux, zones industrielles par exemple). Ces délégués de site sont supprimés et peuvent être remplacés par des salariés, dont les conditions de protection contre le licenciement seront fixées par accord collectif local. Ils siégeront dans des commissions « *paritaires* » auxquelles sont attribuées les fonctions normalement dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

► **les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise sont élus pour un mandat de 4 ans au lieu de deux**, au détriment de leur nombre (vu la rotation des effectifs, surtout dans les petites entreprises) et de leur indépendance.

► il n'est pas prévu de consultation ni même d'information du comité d'entreprise sur « *la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations* » dont les « *salariés* » seront simplement informés.

**b. Des pouvoirs réduits pour les institutions représentatives du personnel :** (références : 11,15 ; articles L.434-2, L.435-4, L.951-12 du CT)

- ▶ désormais, dans les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise, « *le chef d'entreprise peut se faire assister par deux collaborateurs qui ont voix consultative* ».
- ▶ les employeurs devaient jusqu'ici prouver qu'ils avaient consulté le comité d'entreprise sur la formation professionnelle en adressant le procès-verbal de la réunion à l'inspection du travail. Désormais il leur est juste demandé d'attester « *sur l'honneur* » qu'ils ont satisfait à cette obligation de consultation...

Groupe Un Autre Futur - Montpellier

[groupe-uaf@c-g-a.org](mailto:groupe-uaf@c-g-a.org)

blog : <http://unautrefutur.org/>

[www.c-g-a.org](http://www.c-g-a.org)

**CGA**  
Coordination des  
Groupes  
Anarchistes

**La Mauvaise Réputation**

20 rue Terral (quartier Ste Anne) - Montpellier

Ouverture tous les samedis de 15h à 19h

