



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



**REBSAMEN
JUSQU'AU BOUT DE L'ANI**

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.

Ceux qui trouvent le code du travail trop épais et en infèrent d'insupportables contraintes pour les employeurs ne l'ont jamais ouvert.

Il est l'état du marché, celui des travailleurs. Et dans ce théâtre d'ombres que le récent et très juste film « La loi du marché » contribue à dissiper, le MEDEF - qui en écrit aujourd'hui directement chaque mot et chaque virgule après tant d'années passées à en souffler l'écriture - veut ce code épais. Car un code du travail utile aux travailleurs serait mince : une seule phrase comme « Toutes les heures de travail doivent être comptées et payées » économiserait moult pages aujourd'hui destinées à les dissimuler.

Si le code est gros, il l'est des dispenses faites aux employeurs d'appliquer la loi : soit par décret (comme les dizaines de décrets en 1937 pour ne pas appliquer la loi sur les 40H), soit par accord collectif. Des accords collectifs qui depuis 2004 peuvent officiellement être moins favorables aux salariés que la loi et une loi qui depuis 2007 ne peut en matière de droit du travail intervenir sans qu'une négociation sur un accord collectif ne la précède.

Pour dernière technique, les travaux pratiques ont largement cours depuis le début des années 2000. Elle a connu son acmé avec l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013, dont le texte conjugait de très grands reculs des droits des salariés et l'affichage sans fard d'une guerre de classes sans adversaire : le titre (« *Pour un nouveau modèle social au service de la compétitivité des entreprises...* ») en résumait l'esprit ; le préambule du titre II de l'accord et une des annexes en détaillaient la méthode en trois temps : 1/« *Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.* » ; 2/ « *partager les options stratégiques de l'entreprise* » ; 3/ « *décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées* ».

Certes l'ANI qui devait suivre fin 2014 sur le dynamitage des délégués dans les entreprises, notamment à travers la casse des « seuils sociaux », n'a pas été signé... Mais le MEDEF est joueur. Pile je gagne, face je gagne.

En reprenant sans vergogne et sans crainte du ridicule le titre de cet ANI (« *Dialogue social* » !...), le projet de loi REBSAMEN – une pure copie de ce non accord -, étale la mascarade des ministres du travail successifs lisant les fiches-réponse d'un MEDEF ventriloque. Ce projet de loi, qui totalise 106 reculs pour 21 articles sur le droit du travail, c'est un peu la clôture de l'œuvre commencée avec l'ANI du 11 janvier 2013 et le projet de loi MACRON : extension, prolongement des attaques menées sur l'ensemble des protections des salariés :

A/ LE CONTRAT DE TRAVAIL, PREMIÈRE PROTECTION DES SALARIÉS

L'ANI du 11 janvier 2013 a rajouté quelques couches à la longue liste des contrats précaires, temps partiel compris. Il a inventé les mobilités externes « volontaires », les mobilités internes non refusables. Il a permis de rompre le contrat plus vite, de licencier qui on veut, avec moins de consultations et dans des délais fixes pour les licenciements pour motif économique. Le projet de loi MACRON y a ajouté que ces licenciements, ce serait à pas cher et sans conséquence (le tribunal administratif annule-t-il l'accord de l'administration sur ces licenciements ? : non seulement les licenciements ne sont pas annulés, mais le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité pour le préjudice subi).

Reconnaissons d'ailleurs à MACRON la palme de la destruction du contrat de travail : via la subtile et discrète abrogation du deuxième alinéa de l'article 2064 du code civil, il permet tout simplement de supprimer virtuellement tout le droit du travail et nous renvoie au début du XIXème siècle.

C'est également à cette période que nous renvoient l'ANI et le projet de loi REBSAMEN avec la mise en place d'un livret ouvrier. L'ANI a institué le « Compte personnel de formation », REBSAMEN nous promet un « Compte personnel d'activité ». L'immense majorité de la population n'a aucune idée de l'avancée du fichage des travailleurs (et des élèves comme futurs travailleurs). Mais cette ignorance organisée peut être atténuée par la lecture du décret n°2014-1717 du 30 décembre 2014 : il a mis en place au 1er janvier 2015 un traitement automatisé de données personnelles comprenant au moins 83 champs, dont l'identifiant le plus liberticide, celui de la sécurité sociale, le handicap éventuel, l'adresse éventuelle à l'étranger, les numéros de téléphone et l'adresse électronique, les périodes d'inactivité avec les dates et les causes, la durée du travail, la rémunération, l'effectif de l'entreprise, la date éventuelle de décès... Et si on regarde du côté de l'Europe, la mise en place en 2004 d'un grand CV électronique (« Europass ») et sa déclinaison française (« passeport d'orientation, de formation et de compétences » mis en place par les lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 et n°2014-288 du 5 mars 2014), on devine sans peine ce que ce « Compte personnel d'activité » va recouvrir.

B/ LE MÉDECIN DU TRAVAIL, DEUXIÈME PROTECTION DES SALARIÉS

Les attendus de l'ordonnance à venir, qui figurent dans le projet de loi MACRON, sont limpides : il faut que les employeurs puissent licencier plus vite les salariés malades, handicapés, victimes d'accidents de travail. Les avis d'inaptitude des médecins du travail contiendraient des restrictions d'aptitude avec propositions d'aménagements de poste insupportables pour les employeurs. Il faudra les supprimer ou les limiter. REBSAMEN n'a pu attendre cette ordonnance et propose une première arme aux employeurs : le salarié qui voudrait faire un recours auprès

de l'inspecteur du travail contre le refus de son employeur de mettre en œuvre les modifications de poste proposées par le médecin du travail devra le prévenir avant... Très dissuasif

C/ L'INSPECTEUR DU TRAVAIL, TROISIÈME PROTECTION DES SALARIÉS

L'ANI s'est attaché à vider l'inspection du travail de son rôle en matière de licenciement pour motif économique (tout en donnant l'apparence du contraire) et de son contrôle sur le chômage partiel.

Ici encore la palme revient au projet de loi MACRON et à l'ordonnance qui va suivre : le projet retire aux inspecteurs du travail (au profit des Directeurs régionaux, quasi sous-préfets aux ordres) plusieurs attributions en lien avec les représentants du personnel dans les entreprises. Et surtout elle leur subtilise leur pouvoir le plus important : les inspecteurs du travail ne pourront plus verbaliser les employeurs délinquants qui entravent le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (Délégués du personnel, comités d'entreprise, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

D/ LES JUGES PRUD'HOMES SALARIÉS, QUATRIÈME PROTECTION DES SALARIÉS

L'ANI avait bien entamé la dernière ligne droite avant la disparition programmée – de longue date – des prud'hommes : qualification des ruptures de contrat de travail par l'ANI en lieu et place des juges, délais réduits pour contester, durées de prescription limitées, première étape vers l'indemnisation forfaitaire, ce qui équivaldrait et au dessaisissement de fait des prud'hommes et au renoncement des salariés à y recourir.

Le projet de loi MACRON s'est longuement penché sur le tribunal des prud'hommes et, par divers biais, en organise le contournement au profit de magistrats professionnels. Parallèlement, il met en place un contrôle disciplinaire draconien des conseillers prud'hommes et en norme la formation et les pratiques.

E/ LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, CINQUIÈME PROTECTION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES QUI EN SONT POURVUES

Sur ce point, l'ANI a fourni aux employeurs et les armes et les moyens de désarmer les représentants du personnel qui voudraient exercer correctement leurs mandats. Le projet de loi REBSAMEN multiplie les armes pour les premiers et généralise le désarmement des autres :

POUR LES ARMES :

1/ Le projet de loi organise le contrôle de l'exercice du mandat du représentant du personnel par son employeur en instituant pour cela un entretien au début du mandat.

2/ Puis il donne à l'employeur l'incroyable pouvoir d'apprécier en fin de mandat la façon dont le délégué s'est comporté ; et ce au cours d'un entretien professionnel obligatoire. L'appréciation de l'employeur sera prise en compte dans son appréciation professionnelle par «*recensement des compétences acquises en cours de mandat*» ; une appréciation qui pourra faire l'objet d'une «*certification enregistrée en blocs de compétences*». Combien pour la compétence «*souplesse d'échine*» ? Combien pour la vigilance sur les conditions de travail ?

POUR LE DÉSARMEMENT :

1/ **Les seuils** : la prétendue avancée sur la représentation des salariés des petites entreprises de moins de onze salariés consiste à renoncer à faire appliquer le droit existant dans la loi pour la représentation de ces salariés et à saper les accords collectifs bien plus avantageux intervenus dans ce domaine. En effet, les membres salariés des «*commissions paritaires interprofessionnelles*» régionales prévues par le projet de loi, outre leur nombre dérisoire, n'auront d'autre pouvoir que celui de blablater avec les membres employeurs.

Nonobstant, le projet de loi REBSAMEN ne pêche pas par l'immobilisme sur les seuils : d'une part il étend à toutes les IRP (Institutions Représentatives du Personnel) - c'est-à-dire les DP (Délégués du personnel), le CE (Comités d'entreprise) et le CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) - la disposition scélérate de l'ANI qui permet le blanchiment pendant un an des employeurs qui pourront pendant ce délai ne pas appliquer la loi quand leur entreprise «*franchit*» un seuil social ; d'autre part il relève de 200 à 300 le seuil au-dessous duquel l'employeur peut fusionner DP et CE dans une «*délégation unique*».

2/ la dénaturation des IRP : les chimères

La délégation unique, héritée de Balladur en 1993, est une chimère qui mélange des institutions qui ont des attributions différentes. Elle efface ce qui a été acquis en 1936 (DP) et 1945 (CE) : car si le rôle des délégués du personnel est sans ambiguïté la défense des intérêts des travailleurs, les comités d'entreprise sont au croisement des volontés de contrôle ouvrier issues du Conseil National de la Résistance et de tentatives d'intégration pour parler poliment.

Le projet de loi REBSAMEN est encore plus rétrograde, qui organise la fusion complète DP/CE/CHSCT en une «*délégation unique*», dont le caractère chimérique peut être ainsi illustré : pour le CE la sécurité est un coût, pour le CHSCT une exigence ; ... et pour le délégué unique ?

Mieux que la fusion, le projet REBSAMEN rend également possible la dissolution

du CHSCT pour les entreprises d'au moins 300 salariés, qui pourront créer par accord collectif une commission hygiène, sécurité et conditions de travail au sein de la chimère (un bond de 70 ans en arrière)

3/ rendre aléatoires et discrétionnaires la création des IRP

Le projet de loi REBSAMEN rend très problématique les constitutions de listes pour les élections de délégués en imposant une liste de candidats comportant pour chaque collège électoral la même répartition en pourcentage d'hommes et de femmes que celle de la liste électorale.

Mais il libère l'employeur en lui donnant de multiples latitudes : liberté de choisir le moment de création des chimères, à chaque renouvellement d'une des trois institutions ; liberté, en imposant une délégation unique au niveau de l'entreprise, d'en imposer aussi la mise en place ipso facto dans tous les établissements de l'entreprise ; liberté, en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise (d'au moins 300 salariés) de mettre en place la chimère par accord d'établissement ; liberté dans une entreprise comportant plusieurs établissements de choisir une chimère différente selon l'établissement.

4/ faciliter leur suppression

Encore quelques libertés nouvelles pour l'employeur : liberté, quand il y verra un intérêt, de décider de réduire de deux années le mandat de délégués qui ne lui conviennent pas en décidant la mise en place de la fusion dans la délégation unique ; liberté de supprimer la chimère s'il change d'avis ; liberté de supprimer deux des composantes de la chimère (CE et CHSCT) quand les effectifs de l'entreprise passeront sous le seuil de 50 ; liberté de supprimer les délégués du personnel si les effectifs passent en dessous de 11 ; liberté de supprimer la chimère ancienne formule (DP/CE) avant l'expiration des mandats ; liberté, avec un accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de mettre en œuvre des chimères différentes : soit DP/CE/CHSCT, soit DP/CE, ou DP/CHSCT ou CE/CHSCT ; liberté, avec un accord collectif, de réduire dans ces entreprises la durée du mandat des représentants du personnel de l'institution qui dérange ; liberté, au vu du texte, de pouvoir en cas de baisse des effectifs au-dessous de 50 salariés, supprimer le CHSCT en même temps que le comité d'entreprise.

5/ diminuer le nombre de délégués et le nombre d'heures de délégation

Comme pour l'actuelle délégation unique DP/CE, la nouvelle chimère DP/CE/CHSCT aura moins de délégués et moins d'heures de délégation que le nombre cumulé des trois institutions.

6/ diminuer le nombre de réunions et le nombre de participants

Divisé par 4 en moyenne le nombre de réunions ; divisé par 2 nombre de réunions CE dans les entreprises où l'employeur a opté pour la délégation unique ; divisé

par 2 le nombre de réunions du CE dans les entreprises qui ont entre 150 et 300 salariés ; divisé par 2 le nombre d'expertises ; divisé par 2, par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le nombre de réunions de la chimère.

Divisé par 2 pour toutes les IRP, le nombre de participants aux réunions après l'expulsion des délégués suppléants qui est au menu du projet de loi REBSAMEN.

7/ maîtriser l'ordre du jour

Avec ce projet de loi, les employeurs ont des chimères à la carte pour des consultations à la carte et un ordre du jour à discrétion. En effet, les DP fixaient par leurs questions l'ordre du jour ; avec la chimère, rien n'est dit.

L'employeur aura en outre latitude pour ne pas répondre aux questions DP/CE lors des réunions de la chimère, en arguant que 4 au moins des réunions sur les 6 par an doivent porter sur des questions d'hygiène, de sécurité ; mais aussi latitude pour ne pas répondre aux questions CHSCT qui dérangent en les mettant en fin de réunion de la chimère.

Quelques autres libertés : liberté de décider qu'une question relève des attributions et du CE et du CHSCT et ne faire qu'une consultation et ne recueillir qu'un seul avis, celui de la chimère ; liberté, par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de fixer les modalités d'établissement de l'ordre du jour des réunions de la chimère ; liberté d'organiser, quand il veut, des réunions communes d'information ou de consultation de plusieurs institutions représentatives du personnel

8/ intervenir dans les procès-verbaux des réunions

Le projet prévoit la fin de la liberté d'établissement du procès-verbal des réunions du CE par son secrétaire (limitation par un décret des conditions de recours à l'enregistrement ou à la sténographie)

9/ diminuer le temps des consultations, en fixer les durée maximales

Des consultations express et des délais fixes, l'ANI l'avait initié, le projet l'étend à toutes les consultations. Un bonus pour le comité central d'entreprise et l'« instance de coordination des CHSCT d'établissements (créée par l'ANI) : la réduction du délai est d'autant plus utile qu'ils seront désormais souvent seul à être consultés

10/ décider qu'un avis non émis l'a été

L'ANI l'avait osé, le projet l'étend : peu important l'insuffisance des informations transmises aux représentants du personnel et l'étroitesse du délai, une fois qu'il est atteint, leur consultation est « réputée » faite et leur avis (« négatif ») donné, sans recours possible.

11/ limiter le nombre des consultations

Le projet fait passer le nombre de consultations périodiques de 17 (trimestrielles, semestrielles, annuelles) à 3 annuelles (« situation économique et financière de l'entreprise » ; « orientations stratégiques de l'entreprise » « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi »), d'autres consultations pouvant intervenir « en cas de problème ponctuel ».

Une information et consultation « stratégiques » pour le seul comité de groupe, les comités des entreprises du groupe n'ayant alors plus qu'à discuter de qui sera muté ou licencié.

12/ saborder le contenu des consultations en les rendant formelles

Ne plus voir les délégués (visioconférence possible, même pour les votes à bulletin secret), voilà une nouveauté qui va soulager les employeurs et permettre sans doute dérobades et arrangements.

Suite de la grande arnaque initiée par l'ANI, les informations économiques et sociales fournies par les employeurs aux institutions représentatives du personnel pourront se limiter à un seul document (« base de données unique»), compilation d'indicateurs chiffrés. Ce document informatisé, dont le contenu décrit en annexe de l'ANI est un empilement de chiffres peu utilisables qui supprime en outre une partie importante des informations qui doivent actuellement être transmises ; contenu auquel l'employeur pourra en outre déroger par accord d'entreprise. Et tant le contenu que les conditions d'utilisation de ce document unique seront « adaptés », c'est-à-dire limitées pour les entreprises de moins de 300 salariés.

En contrepartie de la diminution d'information que constitue ce document unique, l'ANI impose aux représentants du personnel de faire preuve de « responsabilité » dans la « diffusion » des informations si généreusement données, de ne pas « empêcher la bonne marche de l'entreprise » ni même « le fonctionnement des organes de gouvernance ».

L'intention cachée derrière les paroles verbales de la « simplification » et de l' « efficacité » est bien éclairée par le sort fait aux documents et rapports importants qui doivent être remis aux comités d'entreprise : le projet de loi les supprime explicitement comme certains documents comptables analytiques des grandes entreprises ou bien les dissout dans la « base de données » comme tous les rapports et bilans sociaux dus au CE.

Et à cet égard, le sort fait au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, base d'éventuelles pénalités pour l'entreprise, est édifiant : outre sa dissolution, ce qu'il en restera sera noyé dans une « grande » consultation fourre-tout qui concerne 5 autres domaines que l'égalité professionnelle hommes/femmes ; et un des points essentiels – l'égalité des salaires – est renvoyé à une autre « grande » consultation

Et pour faire bonne mesure, la transmission des rapports à l'inspection du

travail s'évanouit aussi à travers une « mise à disposition actualisée de la base de données ».

FI. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, SIXIÈME PROTECTION DES SALARIÉS

Le projet de loi a fait les choses comme il faut.

POUR LES ARMES :

1/ Comme pour les représentants élus, il organise le **contrôle de l'exercice du mandat du délégué syndical** par son employeur dans un entretien au début du mandat.

2/ Puis il donne à l'employeur l'incroyable **pouvoir d'apprécier en fin de mandat la façon dont le délégué syndical s'est comporté** ; et ce au cours d'un entretien professionnel obligatoire. L'appréciation de l'employeur sera prise en compte dans son appréciation professionnelle par recensement des compétences acquises en cours de mandat ».

POUR LE DÉSARMEMENT :

1/ **éloigner les délégués de l'entreprise** en favorisant la formation de quasi-permanents

2/ choisir les négociateurs idoines :

en l'absence de délégués syndicaux, extension à toutes les entreprises (actuellement ce n'est possible que dans les entreprises de moins de 200 salariés), de la possibilité pour des représentants élus de signer des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif

plus encore, tous les accords collectifs, et non les seuls accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, pourront désormais être signés non seulement par des représentants élus du personnel, mais aussi par des salariés non élus, à la seule condition d'être mandatés.

Immense recul, un simple salarié mandaté pourra se substituer aux représentants élus qui n'ont pas souhaité négocier dans le délai d'un mois

suppression de l'approbation nécessaire de la commission paritaire de branche pour les accords collectifs signés, en l'absence de délégués syndicaux, par des représentants du personnel élus.

suppression de la nécessité du mandatement par une organisation syndicale pour la signature d'accords collectifs par des représentants du personnel élus.

A contrario, dans ce monde impitoyable, le syndicat MEDEF pourra continuer à monopoliser la représentation patronale dans les négociations, le projet de loi ayant pour lui adouci les toutes nouvelles conditions de mesure de la représentativité

patronale.

3/ diminuer le nombre de négociations :

Drastique réduction du nombre de négociations, de 12 à 3 (2 annuelles : « rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise » et « qualité de vie au travail » et 1 triennale : « gestion des emplois et des parcours professionnels »).

Et un bonus : l'employeur sera libre, après accord, d'en espacer la fréquence pour tout ou partie des matières qu'il n'aura pas envie de négocier : faire passer à trois ans les 2 négociations annuelles et à 5 ans la négociation triennale.

4/ les rendre par avance inopérantes : enterrement de la négociation sur la prévention de la pénibilité

5/ des informations réduites à la « mise à disposition actualisée » d'une base de données

Ici encore, le sort de la négociation sur l'égalité hommes/femmes en donne une bonne mesure :

- suppression d'informations sur la situation comparée des hommes et des femmes à destination des délégués syndicaux et des salariés composant la délégation
- tour de passe-passe pour faire disparaître dans la négociation les rapports de situation comparée entre hommes et femmes (voir plus haut) ;
- auto-blanchiment des employeurs délinquants sur l'égalité professionnelle hommes/femmes : l'employeur qui aura réussi à faire passer à trois ans par accord la périodicité des négociations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes étant « regardé » comme remplissant ses obligations en la matière pendant toute la durée de la prolongation
- suppression de la possibilité pour les CE des entreprises qui ont entre 200 et 300 salariés de constituer des commissions de l'égalité professionnelle...

Groupe Un Autre Futur - Montpellier

groupe-uaf@c-g-a.org

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

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

