

« LOI TRAVAIL »

FO RÉAGIT

Dans sa publication "Syndicalisme Hebdo", la CFDT a présenté un argumentaire intitulé : *LOI TRAVAIL : VIVRE ET TRAVAILLER AVEC SON TEMPS*

Elle y détaille ce qu'elle considère comme « des avancées qui projettent notre modèle social dans le XXI^{ème} siècle ».

Dans ce document, la CFDT se targue d'être à l'origine des quelques améliorations constatées dans la loi, par rapport au projet d'origine.

VRAI / FAUX : DECRYPTAGE

FO considère que, globalement, cette loi entraîne essentiellement une régression des droits des salariés. Les rares avancées constatées résultent au contraire du recul du gouvernement consécutif aux fortes mobilisations des salariés, en particulier celle du 9 mars dernier.

C'est la raison pour laquelle FO entend répondre à cet argumentaire.

C'est plus un retour au XIX^{ème} siècle qu'une avancée dans le XXI^{ème} !

Il s'agit d'un levier essentiellement à destination des employeurs.

Elle accroît la précarité et la flexibilité.

CELA EST FAUX

Les mobilisations et les sondages ont prouvé le contraire.

La CFDT prétend que : « La Loi Travail entre en application. Elle prend en compte les aspirations de tous les salariés et leur donne la parole. Elle constitue un levier pour trouver des solutions novatrices et être réactifs face aux mutations économiques et sociales. Détail de ses avancées qui projettent notre modèle social dans le XXI^{ème} siècle ».

Au lieu des avancées annoncées, il s'agit surtout de régressions justifiées par des critères essentiellement économiques ou relevant de la « compétitivité ».

FO

I – Des droits universels

La CFDT prétend que : « Les travailleurs ont besoin de protections qui les sécurisent davantage dans leur carrière. C'est pourquoi la loi Travail prend en compte tous les travailleurs, quel que soit leur statut ».

Il s'agit d'une loi qui, au contraire, tend à un nivellement par le bas. C'est la logique anglo-saxonne contre la logique républicaine.

- **De nouveaux droits tout au long de la carrière ?**

Un compte personnel d'activité pour tous

La CFDT prétend que : « Elle a développé, il y a plus de 15 ans, la notion de sécurisation des parcours professionnels qui consiste à attacher les droits, par exemple en matière de santé ou de formation professionnelle, à l'individu plutôt qu'au statut professionnel ».

Le droit individuel ne peut pas se concevoir sans garantie collective.

Complicé à mettre en oeuvre, plein de chausse-trappes ! Les fonctionnaires n'en veulent pas.

La CFDT prétend que : « Ce compte est universel : il bénéficie aussi bien aux salariés du privé, aux travailleurs indépendants qu'aux agents du public ».

- **Plus de droits pour les travailleurs des plateformes numériques ?**

La CFDT prétend que : « Grâce à la loi Travail, les travailleurs des plateformes numériques bénéficient de droits collectifs auxquels ils n'avaient jusqu'à maintenant pas accès (...). Ils bénéficient désormais du droit à la formation professionnelle continue applicable aux travailleurs indépendants aux membres des professions libérales et des professions non-salariées (...). Ils ont également accès, à leur demande, à la VAE ».

Pour FO, traiter spécifiquement les travailleurs des plateformes numériques alors que ce sont en réalité des personnes subissant du salariat déguisé est catastrophique. Au lieu de leur reconnaître un statut particulier qui les enfermera dans la précarité et du moins-disant social, Force Ouvrière lutte pour les faire revenir dans le régime général.

• Les salariés des entreprises franchisées enfin représentés ?

La CFDT prétend que : « Cette représentation est une première étape vers l'harmonisation des droits de ces salariés et une meilleure information quant à la stratégie de leur réseau. C'est la CFDT qui l'a obtenue ».

Ce sujet n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable. Beaucoup de bruit pour pas grand-chose. Rien n'est cadré quant à la mise en place de l'instance, à l'exercice du mandat, aux moyens, au rôle, à la protection des membres... En plus, cette instance tripartite facultative est composée aux 2/3 de représentants des employeurs !

• Un travail saisonnier mieux encadré ?

La CFDT prétend que : Le « travail saisonnier est mieux encadré ».

C'est bien l'ambition poursuivie. Pourtant, rien n'est fait !

• Une meilleure protection en cas de rupture dans son parcours ?

La CFDT prétend que : Grâce aux accords pour préserver et développer l'emploi, « une entreprise peut faire évoluer, temporairement, l'organisation du temps de travail et certains éléments de la rémunération, sans pouvoir diminuer la rémunération mensuelle (...). Enfin, la situation de salariés dont la vie personnelle ou familiale serait impactée de manière disproportionnée par l'accord doit être prise en compte. Si un salarié refuse les modifications de son contrat de travail, il peut être licencié mais il a droit à l'indemnité prévue pour un licenciement économique individuel et peut bénéficier de l'assurance chômage et d'un parcours d'accompagnement personnalisé ».

Ces dispositions marquent un véritable recul des droits des salariés : l'accord collectif peut déroger au contrat de travail même dans un sens défavorable ! Comment peut-on prétendre préserver ou développer l'emploi alors que dans le même temps, on autorise le licenciement des salariés qui refusent ? Un tel dispositif permet de mettre en place un véritable chantage à l'emploi.

• Licenciement : l'assouplissement des règles évité ?

Il ne s'agit que du maintien de la jurisprudence actuelle. Nous ne sommes pas à l'abri d'un revirement de jurisprudence sur ce point. Donc, pas de recul, mais pas d'avancée non plus !

La CFDT prétend que : « Le gouvernement voulait assouplir les règles du licenciement économique permettant à l'employeur d'opérer des licenciements, y compris dans des entreprises françaises appartenant à un groupe de taille européenne en bonne santé. La CFDT a imposé le retour à la prise en compte de la santé économique du groupe, même si celui-ci est de taille européenne ou mondiale ».

La CFDT prétend que : « Le gouvernement voulait aussi imposer un plafonnement des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif : cette mesure a été retirée, grâce à l'intervention de la CFDT ».

FO, depuis toujours, s'est largement battue contre tout plafonnement et toute barémisation des indemnités prud'hommes, ce qui n'est pas le cas de tout le monde !

II – Des droits en prise avec la réalité

• Des négociations sur le droit à la déconnexion ?

La CFDT prétend que : « Si l'émergence du numérique en milieu professionnel peut améliorer l'organisation du travail et donner une certaine autonomie aux salariés, elle peut être source d'abus, la vie professionnelle pouvant envahir la vie personnelle. Il est nécessaire de mesurer au mieux la charge de travail des salariés et de rendre ainsi effectif le droit à la déconnexion, ce que revendique la CFDT depuis 10 ans ».

FO est CONTRE. La charge de travail est une mesure individualiste, inégalitaire par essence et soumise à trop d'aléas (subjectivité des critères) contrairement à la notion de temps de travail journalier ou hebdomadaire.

FO défend le droit à la déconnexion mais la Loi El Khomri fait de ce droit une coquille vide : aucune définition, aucun critère national, tout est laissé à la libre appréciation du chef d'entreprise. Il y aura ainsi autant de « droits à la déconnexion » que d'entreprises.

La CFDT prétend que : « Pour la CFDT, [le droit à la déconnexion] est un enjeu majeur en matière d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle ».

La CFDT prétend que : « La loi Travail prévoit d'introduire un nouveau sujet dans la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

FO y est opposée. Au lieu d'une négociation entreprise par entreprise, il aurait fallu comme Force Ouvrière le revendiquait, privilégier le recours à une négociation ou une concertation nationale afin de définir collectivement les grands principes et critères.

C'est une revendication Force Ouvrière.

La CFDT prétend que : « Une concertation inter-professionnelle doit aussi s'ouvrir sur le télétravail ».

• Une meilleure protection au retour d'un congé maternité ?

La CFDT prétend que : « Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour contre 4 semaines auparavant ».

Il s'agit d'une des rares améliorations de la loi Travail à laquelle nous sommes, bien évidemment favorables. FO a été auditionnée sur ce sujet et a eu la possibilité de faire connaître ses positions, dans le cadre d'un autre projet de loi, rattaché ensuite à la loi Travail. Il fallait mettre un peu de sucre dans un plat très amer !

III – Temps de travail

La CFDT prétend que : « Le temps de travail repose désormais sur une nouvelle architecture qui fait confiance au dialogue social et permet de clarifier l'articulation des normes entre elles ».

C'EST FAUX : La nouvelle architecture rend, au contraire illisible et inintelligible la norme. La priorité au niveau de l'entreprise va accroître les inégalités et accentuer les pressions sur les salaires.

• Une durée légale hebdomadaire de 35 heures réaffirmée ?

La primauté donnée à l'accord d'entreprise va nécessairement générer une rupture d'égalité entre les salariés d'une même branche.

La CFDT prétend que : « Les taux de majorations des heures supplémentaires peuvent être fixés à un taux moindre que celui prévu par la branche, sans pouvoir être inférieur à 10%, par un accord majoritaire d'entreprise ».

La CFDT prétend que : « Si les signataires de l'accord ont recueilli au moins 30% et moins de 50% des voix, ils pourront demander une consultation des salariés : l'accord ne sera validé que s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés ».

FO est opposée au recours au référendum qui contourne les organisations syndicales et nie leur légitimité. Le référendum permet à des OS minoritaires d'utiliser les salariés contre des OS majoritaires non signataires. Il s'agit encore de légitimer les dérogations.

• Des accords négociés dans les branches et les entreprises ?

Le fait de faire sauter les éventuels verrous de la branche engendre également un fort risque de dumping social.

La CFDT prétend que : « La loi fait confiance à ceux qui « vivent » le travail pour faire les choix qui leur semblent les plus adaptés ».

La CFDT prétend que : « La branche continue de primer dans certains domaines importants ».

Les domaines réservés à la branche, du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes se trouvent réduits, malgré leur prétendue extension. La négociation de branche se trouve ainsi vidée de sa substance au profit de celle d'entreprise. Aussi la branche ne peut plus fixer de normes sur le temps de travail.

• Un aménagement temporaire du temps de travail ?

La CFDT prétend que : « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut aménager le temps de travail de ses salariés de manière unilatérale, sur une durée limitée (9 semaines au lieu de 4). Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la limite reste fixée à 4 semaines par, décision unilatérale de l'employeur. Le temps de travail peut être aménagé sur une période plus longue (dans la limite de l'année) par accord d'entreprise et pour une période de 3 ans au plus, uniquement par un accord de branche ».

De nouveaux moyens donnés au patronat pour éviter de payer les heures supplémentaires. En outre pourquoi les salariés des petites entreprises sont-ils traités différemment ?

• Des forfaits jours encadrés ?

FO est contre ce nouveau cadeau fait au patronat.
Il s'agit effectivement, une nouvelle fois, de sécuriser les employeurs au détriment des salariés.

La CFDT prétend que : « La CFDT regrette que des accords préexistants ne prenant pas en compte l'obligation de mesurer la charge de travail puissent perdurer et que les entreprises ne soient pas contraintes de les renégocier ».

• De nouveaux congés ?

La CFDT prétend que : « Le droit à congé est garanti dans l'ordre public légal. Le salarié qui vient d'être embauché peut désormais bénéficier de ses congés payés dès son arrivée dans une entreprise. Des jours de congés supplémentaires sont octroyés. De nouveaux congés sont également accordés ».

C'EST VRAI. Cependant, le législateur aurait dû aller plus loin et en particulier intégrer les règles du droit de l'Union européenne (4 semaines de CP, quelle que soit la situation du salarié : AT, maladie...), comme FO ne cesse de le réclamer auprès des pouvoirs publics.