

LOI TRAVAIL

RÉPONSE À LA MINISTRE

#LoiTravailFOditNON

Sur le site de la pétition #LoiTravailNonMerci, la ministre du travail a considéré nécessaire d'expliquer et de justifier le bien-fondé de ce qu'elle appelle « avant-projet de loi « Travail ». FO pour sa part, par la voix du secrétaire général, et encore par un tract récent (#LoiTravailFOditNon), a indiqué quelles en étaient ses analyses.

Ci-dessous quelques commentaires supplémentaires relatifs aux explications et justifications de la ministre.

Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Commentaires de Force Ouvrière

25 févr. 2016 — L'avant-projet de loi « Travail » suscite un intense débat démocratique. Vu l'enjeu et l'ampleur de la réforme c'est normal et c'est salubre ! Si certaines affirmations de cette pétition sont vraies, de nombreuses autres sont fausses et beaucoup sont incomplètes. Or un débat de cette importance doit s'appuyer sur des informations précises.

CE PROJET RÉPOND À TROIS OBJECTIFS

Premier objectif : permettre à nos entreprises de s'adapter face à la concurrence en donnant plus de pouvoir à la négociation collective pour répondre aux besoins du terrain. C'est par des accords signés par les

« Premier objectif » : Première grave erreur ! la négociation collective n'a pas pour objectif de permettre aux entreprises de s'adapter à la concurrence, mais de protéger les salariés d'une concurrence s'exerçant sur le coût du travail

syndicats dans l'entreprise que doit être donnée de la souplesse dans l'organisation et le temps de travail, tout en garantissant la protection des salariés et sans revenir, bien évidemment, sur la durée légale du travail à 35 heures, sur le principe de la majoration des heures supplémentaires, sur le SMIC, sur le CDI. C'est par le collectif que le salarié est mieux défendu et que des solutions novatrices peuvent être trouvées. Il ne s'agit donc en aucun cas d'une dérégulation ou d'un détricotage du code du travail, mais bien de l'introduction de nouvelles régulations, démocratiquement décidées au sein de chaque entreprise et adaptées au monde du travail d'aujourd'hui.

Deuxième objectif : donner aux salariés de nouveaux droits. Leurs droits fondamentaux, dégagés par le comité des sages présidé par Robert Badinter, sont réaffirmés : égalité entre les femmes et les hommes, refus des discriminations, protection de la santé au travail, etc. Innovation majeure, la loi crée pour chaque Français un compte personnel d'activité qui le suivra tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours. Ce compte lui assurera des droits à la formation tout

(empêcher le dumping social – ce que vous qualifiez de « souplesse »). C'est d'ailleurs tout l'enjeu de la négociation de branche et de la hiérarchie des normes (et son corollaire le principe de faveur) mis à bas par le projet de loi Travail. « Sans revenir sur le principe de la majoration des heures supplémentaires » dites-vous, mais le problème n'est pas seulement celui du principe, mais bien de la rémunération, et donc du taux de majoration des heures supplémentaires, que les entreprises pourront limiter demain à 10% (là où elles sont aujourd'hui revalorisées à +25 voire +50%). L'accord d'entreprise – même affublé de l'artifice d'un référendum afin de permettre à un syndicat conciliant minoritaire de signer un accord dérogatoire – sera beaucoup moins protecteur – les entreprises pouvant faire jouer un chantage à la délocalisation (cf. SMART), n'étant plus contraintes par un accord de branche.

« Deuxième objectif » : deuxième grave erreur ! Vous devriez réviser votre droit social et constitutionnel : il n'y a dans l'énumération aucun droit nouveau, les droits fondamentaux étant d'ores et déjà, et depuis longtemps, prescrits notamment par les conventions internationales du travail ratifiées par la France, qui, dans notre pays ont « une autorité supérieure à celle des lois » (article 55 de la constitution). Passons sur le CPA, dont FO a signé une position commune avec le patronat,

au long de sa carrière, une aide à la création d'entreprise, un droit à la nouvelle chance pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Il concernera les salariés, mais aussi les indépendants, les artisans, les commerçants. Ce sont donc les fondements d'un nouveau système de protection sociale qui sont posés, attaché à l'individu indépendamment de son statut, répondant aux réalités du XXI^e siècle. La loi crée également un « droit à la déconnexion » pour tous les salariés afin que les nouveaux moyens de communication garantissent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Troisième objectif : mettre tout en œuvre pour favoriser les embauches, notamment dans les TPE et PME. Cela implique qu'elles bénéficient d'un univers juridique plus clair concernant le contentieux du licenciement, d'un appui spécifique de la part de l'Etat pour les accompagner dans leurs démarches, et qu'elles puissent elles aussi bénéficier des souplesses et des garanties apportées par la négociation collective. C'est pourquoi la loi crée un accord innovant, l'accord type de branche, directement applicable dans les TPE.

destinée à encadrer sa mise en œuvre de sorte à éviter qu'il soit détourné afin d'affaiblir les droits collectifs. Inutile de dire qu'au vu du projet de loi travail, nous avons raison de nous en inquiéter ! Quant au droit à la déconnexion, l'employeur pourra s'affranchir d'avoir à signer un accord, pour décider unilatéralement des modalités de sa mise en œuvre. Et, bien pire encore, le projet de loi travail prévoit de fractionner la durée obligatoire de repos consécutif de 11 heures afin de permettre aux cadres et salariés dits « autonomes » de « retravailler de chez eux au moyen de leur ordinateur portable » comme l'indique le « vrai-faux » du gouvernement !

« Troisième objectif » : suite de reculs des droits ! Il serait ici assez long de détailler les diverses mesures que vous qualifiez « d'univers juridique plus clair concernant le contentieux du licenciement » : plafonnement du barèmes des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, redéfinition des critères facilitant la motivation économique du licenciement ... Vous avez déjà tellement oublié ce qu'étaient la négociation de branches et les conventions collectives de branches, que vous voyez comme particulièrement innovant un accord de branche directement applicable dans les TPE !

Cette loi permettra à notre pays de se doter d'une véritable culture du compromis au plus près des salariés et des employeurs, qui ira dans le sens du progrès social et de la compétitivité de notre économie et permettra de gagner la bataille de l'emploi.

Sans commentaire !

A chaque citoyen – une fois qu'il a toutes les informations en main ! – de se faire son avis. Rendez-vous sur <http://www.gouvernement.fr/loi-travail> .

Le mien est fait ! Avec FO, c'est Loi Travail, Non Merci !