

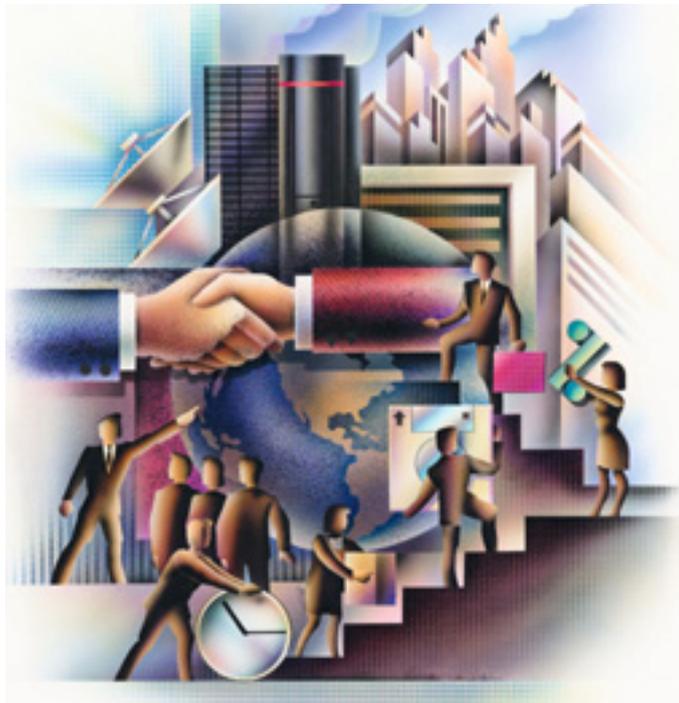
Loi travail. Bienvenue dans l'ère des accords régressifs

La loi El Khomri a profondément modifié la hiérarchie entre les différents accords collectifs. Des changements juridiques qui, s'ils ne sont pas encore perçus par la majorité des salariés, auront un impact concret, et souvent dévastateur, sur les acquis sociaux.

La très contestée loi relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », communément nommée loi El Khomri ou loi travail, a été votée le 8 août 2016. Et avec elle, la transformation profonde du système des accords collectifs, une évolution dont la majorité des salariés ne ressent pas encore les effets mais qui constitue bel et bien une source de régression sociale. Pourquoi? Pour commencer, la loi travail a prévu la restructuration progressive du Code de travail selon trois catégories de dispositions. Les dispositions impératives d'ordre public sont celles auxquelles un accord collectif, quel que soit son niveau – entreprise, groupe, branche... –, ne peut pas déroger. Les dispositions supplétives sont celles qui s'appliquent aux salariés en l'absence de convention ou d'accord collectif. Et enfin, une troisième catégorie concerne les dispositions ouvertes à la négociation. Cette structuration existe d'ores et déjà en matière de durée du travail, de congés payés et de congés spécifiques.

SOCLE (TRÈS) MINIMAL DE GARANTIES

Autre nouveauté, il existe désormais cinq niveaux de négociation en dehors de l'interprofessionnel. Ceux de l'établissement, de l'entreprise (qui peut compter plusieurs établissements) et de la branche d'activité existent depuis longtemps. Mais deux nouveaux niveaux ont fait leur apparition à la faveur de la loi travail : le groupe et l'interentreprises. Ainsi, la négociation de groupe est aujourd'hui assimilée à de la négociation d'en-



BORIS LYBNER

***Durée du travail, congés payés...
Même défavorables aux salariés,
les accords d'entreprise priment.***

treprise de sorte que certaines négociations rendues obligatoires par la loi (rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle femmes-hommes) peuvent désormais se dérouler à cette échelle et supplanter celle de l'entreprise. De même, la loi El Khomri a créé la possibilité de négocier des accords interentreprises qui s'appliqueront aux salariés de toutes les entreprises d'une unité économique et sociale (UES) ou d'une entreprise et de ses sous-traitantes. Leur articulation aussi a changé et c'est le nœud du sujet. Les conven-

tions et accords de branche servaient jusque-là de base aux négociateurs en entreprise et ceux-ci ne pouvaient pas y déroger de manière défavorable aux salariés.

Ce n'est plus le cas désormais. Certes, chaque convention de branche comporte un socle minimal de garanties – dont, entre autres, salaires minimaux, classifications, prévention pénibilité et égalité hommes-femmes – auquel l'accord d'entreprise ne peut pas déroger défavorablement. La loi oblige également les branches à définir, d'ici le mois d'août 2018, un « ordre public conventionnel » qui interdit d'y déroger par le bas. Pour autant, elle a donné en même temps la primauté aux accords d'entreprise sur des sujets aussi sensibles que la durée du travail, les congés payés, les heures supplémentaires, les congés spécifiques – la liste pourrait s'allonger avec le temps. Sur ces sujets, un accord d'entreprise peut être moins-disant que l'accord de branche. Idem pour l'accord de groupe, qui, en sus, pourra s'imposer à toutes les entreprises de son périmètre.

En somme, alors que la négociation sociale servait à améliorer le droit commun d'abord dans la branche d'activité puis dans l'entreprise voire l'établissement, elle peut aboutir désormais facilement à l'inverse pour peu que le rapport de forces soit défavorable aux salariés. ★

MARION ESQUERRÉ

DES ACCORDS À DURÉE LIMITÉE

Sous prétexte de vouloir favoriser la négociation, la loi travail prévoit que, par défaut, un accord collectif a une durée de cinq ans. Sauf disposition contraire, cette durée était avant illimitée. La loi a aussi décidé qu'à l'issue de cette période de cinq ans (ou d'une autre durée si les signataires le décident), les compteurs sont remis à zéro : les salariés perdent tous leurs acquis, à l'exception de leur rémunération. L'intérêt est évident pour l'employeur, qui peut imposer des régressions à des salariés menacés de tout perdre en l'absence d'un nouvel accord.



/// EN BREF

CHIFFRE

100
C'est le nombre d'heures supplémentaires mensuelles que les travailleurs japonais ne pourront désormais plus dépasser. La durée légale du travail au pays du Soleil-Levant est de 40 heures/semaine.

RECRUTEMENT

80 postes de facteurs à pourvoir dans les Yvelines
La Poste a confié à Pôle emploi le recrutement de 80 personnes pour devenir facteurs dans les Yvelines (78). Si aucun niveau de diplôme n'est demandé, les candidats doivent tout de même savoir lire, écrire et compter, avoir un casier judiciaire vierge, un permis B et savoir faire du vélo, même de manière récente. Surtout, ils doivent s'attendre à travailler 6 jours sur 7 et dès 6 heures ou 7 heures le matin

SONDAGE. Le « tous patrons » ne fait toujours pas l'unanimité

Selon l'enquête « Conditions de vie et aspirations 2016 » du Crédoc, encore 70 % de ces derniers jugent le statut de salarié préférable à celui de travailleur à son compte. Ce sont les plus jeunes, de 18 à 24 ans, qui sont les plus attirés par le statut d'indépendant. Près de la moitié estiment ce statut préférable à celui de salarié, car il garantirait selon eux une plus grande liberté et une meilleure adaptation vie professionnelle-vie privée. (Source : www.credoc.fr/pdf/4p/289.pdf)

selon les établissements.

Une formation sera délivrée aux nouveaux recrutés.

Rens. : Pôle emploi de Poissy, mrs.78056@pole-emploi. fr.

DIMANCHE

FO demande la suppression de l'autorisation d'ouverture dans le bricolage
La fédération du commerce Force ouvrière a demandé à la ministre du Travail d'abroger le décret qui, depuis le 7 mars 2014, permet aux

établissements de commerce de détail du bricolage d'ouvrir le dimanche.

Cette autorisation avait été obtenue en contrepartie, notamment, de la limitation à 180 du nombre d'établissements concernés par l'ouverture dominicale, principalement des enseignes Bricomarché, Bricorama, Castorama, Leroy Merlin et Mr Bricolage. FO estime que cet engagement n'étant plus respecté, la branche ne devrait plus être autorisée à ouvrir le dimanche.

/// CHERCHER, TROUVER

Recrutements. Le service à la personne toujours à la pointe

Comme chaque année, l'enquête « Besoins en main-d'œuvre des entreprises » (BMO), que vient de dévoiler Pôle emploi, a mesuré, d'après les déclarations des entreprises, le nombre de leurs projets de recrutements pour 2017. Si ces intentions ne se concrétisent pas toujours, elles restent une indication sur les secteurs qui recrutent et les métiers recherchés. Après une croissance de 5,1 % en 2016, l'enquête BMO fait état d'une nouvelle hausse de 8,2 % (+ 149200) du nombre de projets de recrutements, au total estimés à presque 2 millions. 58 % concernent des CDI ou des CDD d'au moins six mois. Autre enseignement général, ces projets concernent 22,4 % des établissements interrogés mais ils sont portés à 46 % par des très petites entreprises. Les résultats de l'enquête BMO 2017 ne dérogent pas à la tendance enregistrée depuis des années : ce sont encore les services aux particuliers (40 %) et les services aux entreprises (24 %) qui concentrent la majorité des intentions de recrutements.

Quels métiers ? Si l'on inclut les demandes saisonnières, les métiers les plus recherchés sont ouvrier viticole et arboriculteur, agent d'entretien de locaux, serveur de café-restaurant, aide et apprenti de cuisine/employé polyvalent de restauration, professionnel de l'animation socioculturelle, ouvrier agriculteur, aide à domicile/aide ménagère et aide-soignant, ouvrier non qualifié de l'emballage/manutentionnaire et artiste du spectacle. Si l'on exclut les emplois saisonniers, les ingénieurs, cadres d'étude et chefs de projet informatique rejoignent le « top 10 » des métiers les plus demandés, ainsi que les attachés commerciaux, les secrétaires bureautiques. C'est cependant dans certaines spécialités du bâtiment et des travaux publics (charpentiers, géomètres, couvreurs...) et de l'industrie (régleurs, tuyauteurs...) que les employeurs anticipent les plus grandes difficultés de recrutements.

M.E.

Whirlpool et les licenciements non homologués

Ainsi Macron, bousculé, a annoncé à Amiens que le plan social de Whirlpool ne sera pas « homologué ». La presse laisse passer sans expliquer : c'est la loi Sapin du 14 juin 2013, issue de l'ANI du 11 janvier 2013 ! À l'époque Sapin et Macron avaient réuni en juillet 2013 tous les directeurs du travail (devenus Direccte) à l'INT de Lyon pour leur passer consigne : « Objectif zéro refus d'homologation des licenciements. » C'est comme ça que ces fauteurs de chômage (Hollande, Sapin, Macron, El Khomri) ont laissé le patronat français licencier à tour de bras. Or, en un petit mot, Macron, qui n'est plus directement aux affaires, concède que « le plan social de Whirlpool ne sera pas homologué » : il reste dans le droit français, il y a encore une toute petite brèche pour contrôler les licenciements de façon administrative et les empêcher.

IL Y A ENCORE DANS LE DROIT FRANÇAIS UNE TOUTE PETITE BRÈCHE POUR EMPÊCHER LES LICENCIEMENTS DE FAÇON ADMINISTRATIVE.

Le gouvernement peut s'il le veut, par ses services d'inspection du travail, ne pas « homologuer » les plans de licenciements et ça permet de « tenir » les patrons : ils doivent continuer à payer jusqu'au bout les salaires aussi longtemps que la puissance publique veut le leur imposer. Aucun traité de l'Union européenne ne peut empêcher un tel contrôle de la puissance publique sur les licenciements. Or, c'est ça qui permet de maintenir les salariés, de trouver les solutions, reprises, cessions, fusions, Scop. Les entreprises qui licencient doivent être non pas plus « libres » mais au contraire placées sous contrôle public. Le chômage en France ne vient pas « d'ailleurs » – de l'UE ou de la mondialisation –, il vient du patronat d'ici, de la finance d'ici, de la lutte des classes menée par les patrons et banquiers français d'ici.

Macron n'est pas un danger parce qu'il est mondialisé ou européen, il est un danger parce qu'il sert à 1000 % Gattaz, le patronat et la finance française, qui se goinfrent. ★