

Avec Monique, regard sur les lois "travail" :

Ce qui est annoncé pour les ordonnances « travail » fin 2017 :

- aller plus loin dans la fusion des mandats de représentants du personnel, quelque soit la taille de l'entreprise : l'élu du personnel serait tout à la fois membre du Comité d'Entreprise – Délégué du Personnel – et membre du Comité Hygiène Sécurité, et donc porteur d'une triple casquette.

Objectif : diminuer le nombre de salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, réduire les lieux et les temps d'information et de consultation des élus du personnel, réduire leurs moyens pour l'exercice des missions.

Conséquence immédiate : concentrer les responsabilités sur une poignée d'élus, interlocuteurs de l'employeur, les éloigner de fait des préoccupations des salariés dont ils sont sensés défendre les intérêts. Est-ce ainsi que l'on entend nourrir la démocratie dans l'entreprise ?

- sécuriser les licenciements, avec pour objectif annoncé : lever les freins à l'embauche !

Jusqu'alors, en cas de licenciement reconnu abusif par les Prud'hommes, le montant des dommages et intérêts est apprécié par les juges au cas par cas, en fonction du préjudice réellement subi par le salarié abusivement privé de son emploi.

Avec les textes en préparation, un montant maximum des dommages et intérêts serait prédéterminé, connu d'avance, de sorte que l'employeur pourra se payer le luxe de se séparer à moindre coût d'un salarié « indésirable » sans risque de compromettre l'équilibre de l'entreprise en provisionnant le coût d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- opérer un nouveau renforcement de la primauté donnée à la négociation d'entreprise en lieu et place de la loi et de l'accord de branche.

La place donnée à la loi applicable à tous est restreinte à quelques dispositions d'ordre public. Presque tout sur les conditions de travail et le « coût du travail » doit pouvoir se négocier. Et le niveau privilégié retenu pour la négociation, c'est l'entreprise. Il sera désormais possible dans de nouveaux domaines de négocier dans l'entreprise des accords pouvant être moins favorables que ce que prévoit l'accord de branche... Mais plus grave encore : s'il n'y a pas de syndicat représentatif dans l'entreprise, la possibilité serait ouverte de négocier avec les élus non syndiqués, et en l'absence de toute représentation du personnel, de les faire adopter par voie de référendum direct avec les salariés. Cela vaut notamment pour le taux de majoration des heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée légale de 35 heures, fixé par la loi à 25 % pour les 8 premières et à 50 % pour les suivantes. Cela se voulait à l'origine un dispositif qui incite l'employeur à embaucher. Et bien non ! un accord d'entreprise peut prévoir un taux de majoration moindre... sans pouvoir être inférieur à 10 % ! merci du peu !

Faire ce choix de limiter à outrance le champ de la loi, promouvoir la négociation d'entreprise prévalant sur celle de la branche

- alors même que le taux de syndicalisation des salariés est au plus faible (estimé entre 7 et 9 % dans le secteur privé)

- et que nombre d'entreprises sont totalement dépourvues de représentation syndicale

c'est donner les mains libres à l'employeur pour faire signer des accords de flexibilité, de réduction des salaires, de renonciation à des avantages... au nom de la compétitivité, et ce dans un contexte de chômage de masse, d'individualisation des salariés, de mise en concurrence exacerbée entre salariés en emploi et ceux privés d'emploi, de peur de perdre son emploi pour ceux qui en ont un (fût-il précaire, pénible et mal rémunéré) ***la négociation étant alors forcément déséquilibrée ?***

Des réformes structurelles du droit du travail en rupture avec les lois Auroux (1981), Aubry (1999) qui se voulaient accorder de nouveaux droits pour les travailleurs et renforcer le droit syndical : la loi organisait un cadre protecteur pour tous les salariés, et la convention de branche ou l'accord d'entreprise ne pouvait prévoir que des dispositions plus favorables que celles issues de la loi. Ces nouveaux textes constituent une réforme en profondeur du droit du travail. Ils parachèvent ceux adoptés dès 1993 sous Balladur, puis Fillon en 2004, visant l'abaissement du coût du travail par tous les moyens.

Telles qu'annoncées, ces dispositions se situent dans la droite ligne de textes adoptés plus récemment initiant l'inversion de la hiérarchie des normes et participant de cette volonté d'un abaissement du coût du travail dans la cadre de la mondialisation :

la loi Macron de juillet 2015 : réforme de l'organisation de l'inspection du travail et caporalisation de l'institution, dépénalisation des infractions au code du travail, extension du travail du dimanche et en soirée par voie d'entreprise, complexification des modalités de saisine des Prud'hommes, usine à gaz sur les travailleurs détachés

celle de Rebsamen en août 2015, qui a ouvert dans les entreprises de moins de 300 salariés la fusion des 3 institutions représentatives du personnel : DP-CE-CHSCT, et a permis, en l'absence de syndicat, le droit de négocier directement des accords avec les élus du personnel non syndiqués - réforme affaiblissant le rôle du médecin du travail

et dans leur prolongement la **loi El Khomri**, d'août 2016, qui a réduit le champ de la loi (ordre public social a minima) et qui donne déjà la primauté à l'accord d'entreprise pouvant être moins favorable que l'accord de branche, dans quelques domaines qui seraient encore élargis par les lois de l'automne 2017...

Elles ont vocation à répondre tout à la fois

- aux exigences de la commission européenne à l'adresse des gouvernements français : engager des réformes structurelles visant la réduction du coût du travail au nom de la compétitivité et engageant à la réforme du code du travail trop rigide, considéré comme un frein à l'embauche
- aux « revendications » exprimées par le CNPF puis le MEDEF

A chaque étape, au regard du rapport de force (aujourd'hui largement en défaveur des salariés) on en remet une couche !

Comme repère à garder en mémoire : dernière étude DARES portant sur le **niveau de syndicalisation** en 2013 : parmi les salariés du privé, seuls 9 % adhèrent à un syndicat. Le taux augmente avec la taille des entreprises. Il ne dépasse pas 5 % dans les établissements de moins de 50 salariés alors qu'il atteint 14,4 % dans ceux de plus de 200 personnes. De plus, il est observé que plus la situation des salariés est précaire, plus le taux de syndicalisation est faible. Il n'est que de 1 % chez les intérimaires et de 2 % parmi les CDD. Du côté des CDI, même l'ancienneté dans l'entreprise joue un rôle : le taux de syndicalisation est de 14,3 % pour les salariés arrivés entre 1991 et 2000, et il chute à 3,3 % pour ceux arrivés depuis 2011.

Sur les **entreprises avec ou sans délégués syndicaux**, une **enquête DARES** de 2013 révèle un léger recul de la présence de délégués syndicaux dans les établissements d'au moins 20 salariés, après une forte augmentation depuis la fin des années 1990 : 33 % en 1999, 38 % en 2005 et 35 % en 2011. Ce qu'il faut garder à l'esprit, c'est qu'au moins 1/3 des entreprises de plus de 20 salariés sont sans syndicat...

Grande question : Peut-on rendre le syndicat obligatoire ? Est-ce un débat qui va s'ouvrir ?

Y a-t-il d'autres pistes de réflexion pour redonner aux salariés l'envie de se syndiquer ?