

En quoi sommes-nous concernés par la loi El Khomri ?

En presque tout !

Mai 2016

Comme 71% des français nous avons toutes les raisons d'y être défavorables. Entrer dans le détail, c'est se donner des raisons de s'y opposer vraiment.

Temps de travail, temps partiel, jours RTT, salaires, convention collective ... tout pourrait être bousculé car toutes les dispositions actuelles du droit du travail sont appelées à être réécrites.

Le renversement de la hiérarchie des normes ? quésaco ?

C'est ce que souhaitent les employeurs depuis toujours.

Lorsqu'ils ont négocié les conventions collectives de nos professions, ils le disaient déjà ! Plus d'accords d'entreprises, moins de règles professionnelles communes : tel a toujours été leur crédo. En vidant les accords de branche ou les conventions collectives, ils ont ainsi développé la négociation d'entreprise.

Sauf que la loi protégeait. Un accord d'entreprise ne pouvait pas être inférieur à la loi ou à l'accord de branche. Il ne pouvait que l'améliorer. Être en dessous n'était possible que dans certains cas, dérogatoires, et avec l'accord d'une majorité des syndicats.

C'est ce qui va sauter avec la loi El Khomri si elle passe. L'accord d'entreprise pourra être inférieur à un accord de branche ou une convention collective ou à la loi.

Pour la loi, ce sera plus simple puisque les mesures d'ordre public social seront robotées au profit des accords d'entreprises. La loi ne prévoirait que des mesures « supplétives » en cas d'absence d'accord.

La hiérarchie des normes

Aujourd'hui : La loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables.

Demain : L'accord d'entreprise remplacerait la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Ce principe s'appliquerait au début au temps de travail, et serait ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

Sur le temps de travail, vous pourrez être amené à travailler jusqu'à 60 heures par semaine sans que le juge puisse évaluer les circonstances exceptionnelles et le repos journalier de 11 heures consécutives peut être fractionné pour les salariés au forfait qui télétravaillent !

Aujourd'hui il faut des circonstances exceptionnelles pour être amené à travailler 60 heures par semaine, et le juge peut statuer sur le caractère exceptionnel. Demain plus de contrôle du juge, les circonstances exceptionnelles risquent de devenir récurrentes. Avec le développement dans nos secteurs du numériques, les informaticiens ont du souci à se faire... mais pas qu'eux !

Pour les Congés payés

Aujourd'hui : la loi prévoit que l'employeur doit prendre en compte la situation familiale des salariés(es) pour définir les dates de congés payés. 1 mois avant le départ du ou de la salarié(e), l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

Demain : la prise en compte de la situation de famille, ainsi que le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne seraient plus que des dispositions «supplétives». Elles pourraient donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

Vous travaillez chez Axa et votre mari chez HSBC ... les règles ne sont pas les mêmes ... tant pis ! Ce qui n'était déjà pas toujours simple va devenir très difficile à gérer. L'entreprise a ses impératifs !

Heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Aujourd'hui : La règle de majoration des heures complémentaires actuelles :

- 10% dans la limite d'1/10ème des heures contractuelles
- 25% au-delà d'1/10ème.

Demain : Le taux de majoration des heures complémentaires sera de 10%.

Et pour les changements d'horaires des salariés(es) à temps partiel ils seront possibles dans un délai de 3 jours !

Des suppressions d'emplois plus faciles, des possibilités nouvelles de prendre la porte !

Dans nos secteurs les plans de suppressions d'emplois, de départs volontaires etc se sont succédés depuis 25 ans. L'action syndicale, des décisions de justice ont permis des garde fous. Ceux-ci ont permis la négociation de plans de sauvergarde de l'emploi ou d'accords sur l'emploi.

Ces garde-fous concernaient la justification économique, l'ordre des licenciements, le volontariat, l'absence de mobilité forcée, l'indemnisation du licenciement économique

...

Demain, avec la loi, les justifications économiques deviennent très larges, les juges n'auront aucun moyen de vérifier si les difficultés économiques sont créées artificiellement ou pas ...

Les accords dits de « préservation » ou de « développement » de l'emploi ne seront plus limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Si le salarié refuse de voir son contrat de travail modifié, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel.

La « cause réelle et sérieuse » du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus du salarié de se voir appliquer l'accord. Cette disposition est pourtant en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT)

En cas d'accord modifiant les règles sur la mobilité, par exemple, le salarié qui refusera la mobilité proposée pourra être licencié pour « faute » et non plus avec les indemnités du licenciement économique (qui servait de base aux départs volontaires également).

C'est la porte ouverte au grand n'importe quoi avec les fermetures d'agences, les regroupements de services administratifs, de plateformes etc ...

Des raisons suffisantes pour se mobiliser et demander tous ensemble le retrait de la loi El Khomri et l'ouverture de réelles négociations pour un code du travail protecteur !
La FSPBA appellent tous les salarié-e-s à faire grève et se rendre dans les manifestations du 26 mai au 14 juin.