

Temps de travail, salaires, licenciements, dumping social, santé : tout ce que la loi va changer pour les salariés

Le projet de loi travail a été largement amendé, entend-on, et ne changerait presque rien au quotidien des salariés. Vrai ou faux ? Si certaines dispositions ont été retirées, la loi remet toujours en cause les 35 heures, risque de généraliser les baisses de salaires, facilite les licenciements, complique les recours des salariés qui les jugeraient abusifs, tout en instaurant de fait un dumping social malsain entre entreprises d'un même secteur. Alors que le texte passe devant le Sénat, où la majorité de droite le durcit, Basta ! fait le point.



Après trois mois de contestation, de manifestations, de grèves et de blocages, le texte de la loi travail est arrivé au Sénat le 1er juin. Il y sera discuté jusqu'au 24, avant de revenir à l'Assemblée nationale.

Que prévoit le texte dans son état actuel ¹ ? A-t-il vraiment été "largement réécrit" comme l'assure la CFDT, qui soutient son adoption, et comme l'avance le gouvernement ? Que changerait cette loi dans la vie des travailleurs si elle entrait en vigueur en

l'état ?

C'est le point central de cette nouvelle loi travail. Aujourd'hui, en matière de droit du travail, les dispositions du Code du travail servent de socle commun. Ensuite, les accords conclus au sein d'une entreprise puis au sein d'une branche – qui regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité – ne peuvent pas être moins favorables aux salariés. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes. Et c'est ce verrou là que la loi travail fait sauter dans son article 2.

Or, là-dessus, rien, ou presque, n'a bougé depuis l'avant-projet de loi.

¹ Voir le texte déposé au Sénat [ici](#).

Des heures sup' moins payées : soumis à un accord d'entreprise

"Ce n'est pas l'accord d'entreprise en lui-même qui pose problème. C'est l'accord d'entreprise qui de fait remplace la loi de manière régressive", explique Fabrice Angei, du Bureau confédéral de la CGT.

Et c'est bien dans ce sens-là que va le texte.

"L'exemple le plus simple, ce sont les heures supplémentaires", souligne Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière. "Aujourd'hui, seul un accord de branche peut prévoir une rémunération des heures sup' à moins de 25 % de majoration. Une seule branche a négocié cela, celle des centres de loisir. Mais avec cette loi, demain, la branche sauterait. On pourrait négocier une rémunération moindre des heures sup' au niveau de chaque entreprise."

À la place des 25 % de majoration obligatoire pour les huit premières heures supplémentaires, puis de 50 % au-delà, la direction d'une entreprise pourra désormais fixer, suite à un accord, un taux à seulement 10 %.

Forfait-jours : soumis à un accord d'entreprise

Avec des heures supplémentaires qui pourront être majorées de seulement 10 % sur simple accord d'entreprise, dépasser les 35 heures coûterait moins cher à l'employeur. Deux autres mesures du texte remettent en cause la loi Aubry. Le projet initial étendait le dispositif des "forfaits-jours", qui calcule le temps de travail non pas en heures mais en jours travaillés. Ce système avait été mis en place avec les 35 heures pour permettre aux cadres en particulier de les contourner².

C'est déjà une exception française en Europe.

Avec la loi travail, le forfait-jours pourrait concerner davantage de salariés. Sur ce point, le texte a été modifié : la décision d'étendre le calcul du temps de travail en forfait-jours ne pourra être prise de manière unilatérale par l'employeur mais devra faire l'objet d'un accord des représentants syndicaux.

Travailler 12 h par jour, 46 h par semaine : toujours possible

La loi travail donne aussi la possibilité aux accords d'entreprises d'augmenter la durée maximum de travail par semaine à 46 heures, au lieu des 44 heures actuellement. Il sera aussi possible de passer de 10 heures de travail quotidien – la règle aujourd'hui – à 12 heures maximum.

"Le principe de faire primer les accords d'entreprises sur les conventions collectives et le Code du travail est pour l'instant limité aux questions de temps de travail et d'heures supplémentaires. Mais l'idée de cette loi, c'est que ça s'applique ensuite partout, sur tous les domaines", précise Jean-Claude Mailly.

² En 2014, plus de 13 % des salariés des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole travaillent en forfait-jours, selon la Dares. Voir "Les salariés au forfait annuel en jour, DARES Analyses, juillet 2015, n°048", [ici](#).

Moduler les 35 heures : soumis à un accord de branche

Depuis la mise en place des 35 heures, les entreprises peuvent, par accord, moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, pour éviter de payer des heures supplémentaires. Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation se fait au maximum sur quatre semaines. Avec accord, sur un an. La loi travail prévoit qu'avec un accord collectif, la modulation pourra aller jusqu'à... trois ans. La nouvelle version renvoie la négociation sur cette question au niveau de la branche.

Cette question révèle un des enjeux centraux de cette loi : s'attaquer au temps de travail légal des salariés.

"Dans les faits, les 35 heures sont déjà mises à mal de toutes parts. Mais cette loi, aussi bien avec l'extension des forfaits-jours que sur la question des congés et des horaires décalés, va encore déréguler le temps de travail, souligne Eric Beynel, porte-parole de Solidaires. Ces mesures vont dégrader les conditions de travail des salariés, et aussi empêcher les chômeurs de travailler en augmentant le temps de travail au lieu de le réduire. Ce qu'il faudrait pourtant faire pour lutter contre le chômage."

Concurrence malsaine entre PME : toujours possible

"La loi et les accords de branche, c'est la garantie de protection collective et de l'égalité des salariés. Les remettre en cause, c'est encore renforcer la concurrence entre les entreprises, en particulier dans des branches particulièrement concurrentielles comme le commerce, le BTP, les transports... et tout spécialement chez les sous-traitants, qui sont souvent de très petites entreprises", analyse Eric Beynel.

Risque d'effets pervers : le dumping social entre entreprises françaises d'un même secteur.

"Déjà, beaucoup de PME nous disent que leurs donneurs d'ordre leur demandent de baisser leur prix quand elles ont reçu des Crédits d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Aujourd'hui, dans la chimie ou la métallurgie, l'accord de branche précise que les heures sup' doivent être payées à 25 % de majoration. Mais si on peut faire baisser la rémunération des heures sup' à 10 % par simple accord d'entreprise, les donneurs d'ordre vont faire pression sur les sous-traitants pour l'exiger et faire ainsi baisser leurs coûts. Ce sera pareil pour le temps de travail", craint Jean-Claude Mailly.

Licenciement pour cause réelle et sérieuse : toujours facilité

De nouveaux types d'accords d'entreprise, dits de "préservation et de développement de l'emploi" (article 11), permettraient de modifier les rémunérations et le temps de travail. Aujourd'hui, ce type d'accord n'est possible qu'en cas de difficultés économiques de l'entreprise. Ce ne sera plus le cas si la loi travail est adoptée en l'état. Le texte fait sauter cette protection. Si le salarié refuse, il serait licencié, "pour cause réelle et sérieuse". Cela rendra beaucoup plus compliqué une éventuelle contestation aux prud'hommes si le salarié estime son licenciement abusif ou injustifié.

Licenciement économique : toujours facilité

En plus d'autoriser le licenciement "pour cause réelle et sérieuse" des salariés qui refuseraient de se soumettre aux nouvelles conditions de travail imposées par accord d'entreprise, le projet de loi facilite les licenciements dits économiques. Aujourd'hui, un plan de licenciement économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Avec la nouvelle loi (article 30), une simple baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant quelques mois suffira à justifier des licenciements économiques.

"Avec ce texte, on déconnecte le licenciement économique d'une réelle difficulté économique qui mettrait en jeu la viabilité de l'entreprise. Ce sont les salariés qui ont le moins de protection, ceux des plus petites entreprises, qui vont être le plus soumis à la précarisation.", analyse Fabrice Angei, de la CGT.

Pour les très petites entreprises, un seul trimestre de baisse des commandes suffira à justifier les licenciements.

Indemnités plafonnées : supprimées

Les licenciements seront aussi facilités en cas de transferts d'entreprise (article 41). Plus besoin de faire pression sur les salariés comme à **Free** quand le groupe de téléphonie a racheté Alice. Dans le cas d'un licenciement économique déclaré nul aux Prud'hommes, les indemnités versées aux salariés baisseraient : 6 mois de salaires minimums pour les salariés avec au moins deux ans d'ancienneté, au lieu de 12 mois aujourd'hui. Un licenciement abusif coûtera donc deux fois moins cher à l'employeur ! Dans la deuxième version du texte, les montants plancher de dommages et intérêts en cas de licenciement non justifié ont été supprimés ³.

Accord d'entreprise validé contre les syndicats majoritaires : toujours possible

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections. Cet accord peut cependant être refusé par les autres organisations syndicales si celles-ci pèsent au moins 50 % des votes aux élections professionnelles. Exemple ? La direction de la **Fnac** avait proposé un accord sur l'extension du travail le dimanche et en soirée. La **CFTC**, la **CFDT** et la **CGC** (cadres), syndicats minoritaires, l'avaient signé. La **CGT**, **SUD** et **FO**, majoritaires, ont pu le faire invalider en janvier.

Un mois plus tard, le projet de loi travail était prêt. Ce contre-pouvoir des syndicats majoritaires ne sera plus possible.

Le projet de loi modifie ces conditions (article 10 dans la nouvelle version). Si les syndicats majoritaires s'opposent à un accord d'entreprise, les syndicats minoritaires et l'employeur pourront organiser une "consultation" – ce terme a remplacé celui de "référendum d'entreprise" – directe des salariés pour faire valider un accord minoritaire. Vive la démocratie directe pourrait-on croire... La seule chose qui a changé sur ce point dans la deuxième version du projet : ces consultations ne pourront valider pour l'instant que des accords concernant les questions d'organisation du temps de travail. Mais l'idée est bien d'élargir par la suite.

³ Mais un barème indicatif pour les affaires traitées en conciliation avait déjà été instauré par décret en 2013. Le gouvernement a annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret et l'appliquer aussi à la phase de jugement.

Un progrès pour la démocratie sociale ? Faux

Le projet de loi parle du "renforcement" de la légitimité des accords collectifs...Mais s'agit-il vraiment d'un progrès de la démocratie sociale ? Le syndicat des avocats de France n'est pas de cet avis.

"Le projet de loi est politiquement incohérent puisque, alors qu'il prétend renforcer le dialogue social, les salariés sont instrumentalisés pour affaiblir les syndicats dont ils ont pourtant eux-mêmes déterminé la représentativité aux dernières élections. Les salariés sont donc utilisés pour désavouer les syndicats majoritaires qu'ils ont élus", résume le syndicat des avocats ⁴.

"Le gouvernement met en avant la question de la démocratie sociale. Mais les référendums de ce type, en général, se font sur des régressions sociales, comme chez Smart, où une consultation de ce genre a été organisée sous la menace de perte d'emploi", déplore Éric Beynel.

Dans l'usine Smart de Moselle, la direction a organisé à l'automne une consultation des salariés pour augmenter le temps de travail. Les cadres l'approuvent en majorité mais pas les ouvriers. Au total, le oui l'emporte. Mais la CGT et la CFDT, majoritaires à elles deux, refusent l'accord. Menaçant de fermer le site, la direction fait cependant signer des avenants à leur contrat de travail à la quasi-totalité des 800 salariés du site. Ces avenants prévoient une augmentation du temps de travail et une baisse de salaire. Avec la loi travail, le référendum voté par les cadres auraient eu valeur d'accord d'entreprise tel quel, sans possibilité pour les syndicats majoritaires de s'y opposer.

"Plus les négociations se font au plus près des entreprises, plus elles sont soumises au chantage des employeurs. Voilà la réalité qui remonte du terrain aujourd'hui", rapporte Fabrice Angei. "Le référendum tel qu'il est prévu dans le projet de loi est là pour faire valider des accords minoritaires. Cela signifie bien que le gouvernement souhaite faire passer des régressions."

Médecine du travail : la santé des salariés sacrifiée sur l'autel de la sélection ?

L'article 44 du projet de loi s'appelle "moderniser la médecine du travail". Selon Alain Carré, médecin du travail et vice-président de l'association Santé et médecin au travail, il s'agit en fait bien plutôt "d'affaiblir la médecine du travail et de la transformer en médecine de sélection de la main d'œuvre". La loi prévoit de supprimer l'obligation de visite d'embauche par un médecin. Un infirmier pourrait la faire.

"Or, c'est essentiel pour un médecin de faire des consultations. En faisant faire les visites par un tiers, on empêche le médecin d'exercer son activité clinique", souligne Alain Carré.

Surtout, la réforme envisagée dans cette loi transformerait le rôle même de la médecine du travail.

"L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte

⁴ Dans une **analyse** du 25 avril.

à sa santé ou sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail", édicte le point 65 de l'article 44 du texte.

"Normalement, la mission du médecin du travail, c'est d'aménager les postes afin que tout salarié puisse travailler. Avec cette réforme, vous devez au contraire décider si le salarié est apte ou inapte," explique Alain Carré. "C'est intenable. Par exemple, aujourd'hui, pour un salarié qui subit une maltraitance au travail de la part de son employeur, vous allez, en tant que médecin du travail, intervenir pour que quelque chose change dans les tâches qu'on lui confie, dans la manière dont on lui parle. C'est le poste qu'on modifie. Mais avec cette loi, dire "le salarié est en danger", c'est le déclarer inapte, et l'employeur peut le licencier pour motif personnel."

D'une médecine destinée à protéger la santé des salariés, la loi travail veut faire une médecine de sélection de la main d'œuvre, dénonce Alain Carré.

"Cette loi va faciliter les licenciements de salariés qui ont des problèmes de santé. C'est ce que demande le Medef depuis longtemps," analyse Jean-Michel Sterdyniak, secrétaire générale du Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST). Et si les médecins du travail empêchent les salariés de travailler, ceux-ci vont tout simplement taire leurs problèmes de santé. La nouvelle loi prévoit par exemple que pour certains postes à risque, la visite d'embauche se fasse en fait avant l'embauche. Cette visite sera donc susceptible d'écarter quelqu'un d'un poste. En conséquence, le salarié va évidemment cacher ses antécédents, taire le fait qu'il prend des médicaments, etc."

Les médecins du travail se retrouveraient dans la position de décider si quelqu'un sera embauché ou pas, sera licencié, ou pas.

"On va avoir des atteintes à la santé des travailleurs et on construit en plus l'invisibilité de ces atteintes", déplore Alain Carré.

Le médecin du travail attire l'attention sur une autre mesure dangereuse à ses yeux prévue dans la loi travail, qui a même été ajoutée dans la deuxième version :

"Il y a un passage de l'article 44 tout à fait stratégique, qui dit que pour contester l'avis du médecin du travail, le salarié devra aller aux Prud'hommes. Aujourd'hui, si le médecin prend une décision qui ne convient pas au salarié, celui-ci saisit l'inspection du travail, qui saisit le médecin inspecteur. Faire passer la contestation de l'avis du médecin du travail du côté du conflit privé, cela signifie que l'État se démet de cette garantie de la santé au travail."

"Cette mesure est un non-sens", s'indigne aussi Jean-Michel Sterdyniak.

Qui ne baisse pas les bras devant cette nouvelle attaque contre la médecine du travail, déjà mise à mal par les lois Macron et Rebsamen.

"Nous allons trouver des façons de résister à ce système s'il est mis en place."

Les mobilisations des syndicats et du mouvement social ont déjà abouti à quelques modifications significatives du projet de la loi entre sa première et sa deuxième version, même si elles sont peu nombreuses. Le premier texte prévoyait que les apprentis de moins de 18 ans pourraient travailler jusqu'à 10 heures par jour. Cette mesure a été retirée. De même que l'augmentation prévue de la durée maximum de travail de nuit. Par ailleurs, le congé minimum en cas de décès d'un proche restera garanti par la loi.

Au Sénat, suppression des 35 heures et travail de nuit des mineurs

Mais même là-dessus, rien n'est sûr. Les premiers **amendements** votés la semaine dernière par le Sénat, en majorité de droite, reviennent sur plusieurs points de la loi à la première version du texte. Les sénateurs ont par exemple réintroduit le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement injustifié. Ils sont même allés plus loin que le premier projet dans la déréglementation du temps de travail.

La commission des affaires sociales du Sénat a ainsi voté un amendement pour faciliter le travail de nuit des apprentis mineurs. Elle a aussi supprimé la durée minimum de 24 heures par semaine pour les temps partiel. Surtout, les sénateurs ont tout bonnement fait sauter les 35 heures.

"À défaut d'accord, la durée de référence est fixée à 39 heures par semaine", ont voté les sénateurs.

Cet amendement scelle-t-il la fin définitive des 35 heures ? Non. Le Sénat va examiner ce texte en séance plénière à partir du 13 juin. Mais ensuite, le projet reviendra à l'Assemblée nationale, en juillet. Et là, tout peut encore changer.

"Après le passage au Sénat, le jeu du gouvernement, ce sera de montrer que si ce n'est pas lui, ce sera pire. C'est un jeu de dupe", analyse Eric Beynel, porte-parole de Solidaires. "Nous, nous concentrons nos forces sur la manifestation du 14 juin et sur la votation citoyenne.", organisée par l'intersyndicale opposée à la loi travail.

Rachel Knaebel