

DE QUEL DROIT EFFACER LA LOI ?

édito

LA FILPAC CGT

Plus le chômage et la précarité augmentent, plus gouvernement et patronat en font des armes dissuasives pour détruire le droit social. Le symbole, c'est la campagne de calomnies contre le Code du travail, « obèse, illisible ». Le dogme libéral au centre de cette régression ? « **La cause du chômage, c'est le trop plein de lois sociales qui entravent la libre concurrence entre jeunes et vieux, hommes et femmes, salariés d'ici et d'ailleurs. Effaçons les lois et le chômage reculera.** »

Le gouvernement légifère donc, vite et à tour de bras :

- **La loi Macron** contourne et neutralise le Code du Travail pour rompre avec le fondement du droit social, la correction de l'inégalité entre employeur et employé.

- **Le rapport Combrexelle**, suite de la loi Macron, présente l'accord comme alternatif à la loi. Il prétend expulser le syndicalisme revendicatif, doté d'une libre parole et d'une solide indépendance à l'égard du patronat.

- **La loi Rebsamen** réduit la représentation syndicale et son information tout en lui interdisant l'entrée dans les TPE.

Une commission paritaire régionale patronat-syndicats en tiendra lieu...

Le but ? Mettling le dévoile, rapportant au nom du gouvernement sur le numérique et l'entreprise. Il préconise l'assaut contre le salariat régi par un contrat de travail, il veut des auto-entrepreneurs, des patrons de start-up et une espèce nouvelle de nomades du numérique. Leur statut ? Un nouveau Code du travail à minima y pourvoira...

Toutes les occasions doivent être saisies pour imposer le droit des salariés contre la répression libérale.

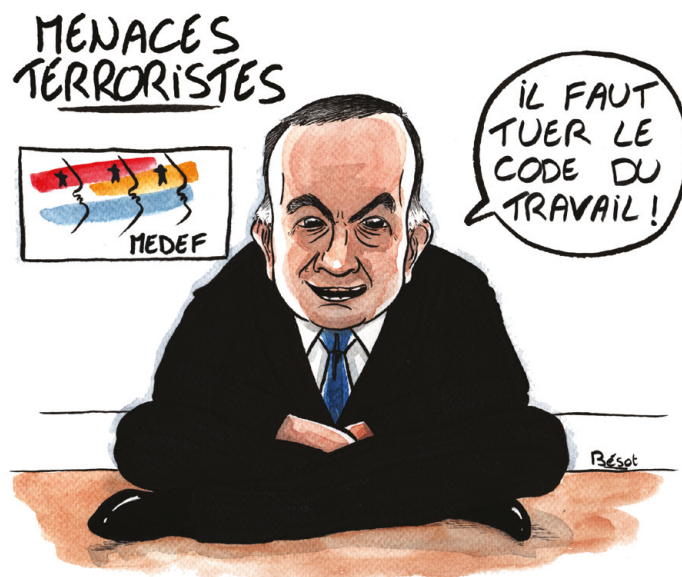
Force doit rester à la loi sociale.

Que Valls remballe le rapport Combrexelle.

Que la loi Macron contre le code du travail soit classée sans suite.

C'est le chômage qu'il faut effacer, pas la loi ! ●

Voici comment la loi Macron neutralise le Code du Travail



1. Que dit la loi Macron ?

(Journal Officiel n° 181 - 7 août 2015 - p. 110)

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

(NOR : EINX1426821L)

« Section 15 - Défenseur syndical »

CHAPITRE IX - Défenseur syndical

« Art. L. 2439-1. -IV. - Le code civil est ainsi modifié :

1°. Le second alinéa de l'article 2064 est supprimé ;

2°. L'article 2066 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale. »

2. Qu'est-ce que l'article 2064 du Code civil ?

Article 2064 du Code civil :

« Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067. Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »



3. Une réforme ? Non, un bond en arrière !

Actuellement ce qui caractérise un contrat de travail est un « lien de subordination juridique permanent », c'est-à-dire un contrat où, **les deux parties étant inégales**, le code du travail et les conventions collectives constituent une contrepartie. Pour supprimer cette notion de subordination et surtout de contrepartie, le Medef milite depuis longtemps pour passer d'un contrat du travail supposant un échange d'obligations réciproques et collectif à **un contrat civil individuel de gré à gré**. En cas de changement, le contrat n'étant plus de travail mais civil, il relevait du juge civil et non plus des prud'hommes.

Or, le projet de loi Macron accomplit un grand pas en ce sens : dans la loi, une modification du code civil à laquelle personne ne semble prêter l'attention qu'elle mérite surgit tout à la fin du CHAPITRE IX - Défenseur syndical - Art. L. 2439-1.

Que vient faire dans ce texte fourre-tout cette soudaine modification de l'article 2064 du code civil et l'abrogation de l'article 24 de la loi no 95-125 du 8 février 1995?

« relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative » ?

4. Assassinat libéral prémédité

Cette modification n'intervient pas là par hasard. L'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile s'appliquent « **sous les réserves prévues par l'article 2064 du code civil** » (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) « et l'article 24 de la loi du 8 février 1995 » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers).

En supprimant la restriction de l'article 2064, la loi Macron permet que le contrat de travail ne soit plus exclu des conventions amiables de gré à gré ! Elle le confirme en abrogeant la limitation répétée dans la loi du 8 février 1995...

L'alinéa supprimé dans l'article 2064 du code civil dit exactement :

« Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet

de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »

Ainsi, le règlement des litiges issu du nouveau contrat de droit civil ne pourra plus être confié à la juridiction prud'homale. Car il ne reste désormais de l'article 2064 que :

« Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067. »

5. Recours aux prud'hommes interdit

La « convention de procédure participative » est une convention « par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend ».

Le contenu de cette convention, conclue pour une durée déterminée, est fixé par l'article 2063 :

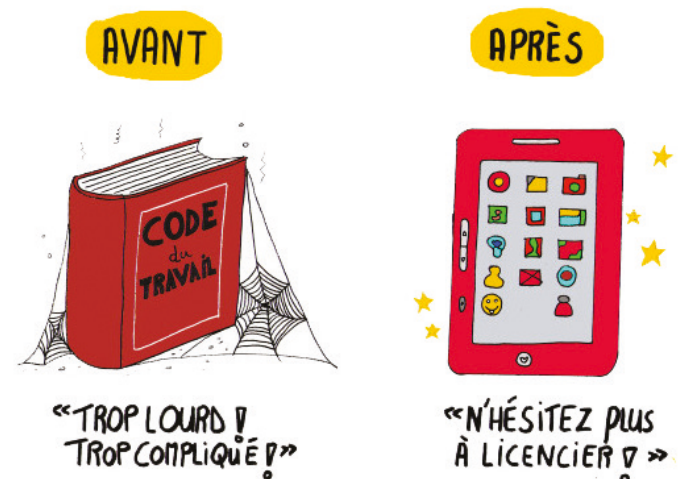
« La convention de procédure participative est, à peine de nullité, contenue dans un écrit qui précise : son terme ; l'objet du différend ; les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend et les modalités de leur échange. »

Cela signifie qu'une fois la convention participative engagée, le recours aux prud'hommes est interdit puisque, selon l'article 2065 du Code civil,

« Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige. »

S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent (article 2066 du Code civil) soumettre, si elles le veulent, l'accord à un juge. Lequel ? Car le même article 2066, supprimant la phase de conciliation, il y a peu de chances qu'il s'agisse des prud'hommes...

Nous voilà face à une mutation juridique masquée mais délibérée, technocratique mais essentielle, pro-Medef. Depuis sa naissance en 1998, le Medef cherche à supprimer le Code du travail, en tant que droit collectif, dans sa spécificité. Valls, Macron et Combexelle lui donnent les clés ! ●



Voici comment, sous couvert de « négociation collective », le rapport Combrexelle veut remodeler le syndicalisme

1. Combrexelle veut des syndicats domestiqués, orientés exclusivement vers la collaboration active de la négociation d'entreprise

Proposition 1 - Elaborer une pédagogie de la négociation collective...

« Cela suppose de la part des syndicats et des experts qui les conseillent une rupture par rapport à certaines pratiques conflictuelles afin que soient « gérées » la préparation, la négociation, la confidentialité des données et le suivi de l'accord dans un cadre minimal de confiance et de loyauté. »

2. Combrexelle généralise l'accord de méthode qui dicte par avance l'aboutissement la future négociation d'un accord à l'espérance de vie limitée à 4 ans

Proposition 8 - Mise en place de nouvelles pratiques de négociations insérant celles-ci dans un tempo plus économe en temps dans le cadre des accords de méthode.

« En fonction de la taille des entreprises, il pourrait y avoir des accords-cadres de méthode applicables à tous les accords pendant une période donnée (4 ans)... »

Le modèle de l'accord de méthode « préalable à la négociation » devra être généralisé sur les points suivants :

- « Sans terme préalablement fixé, le caractère interminable de certaines négociations n'a pas sa place dans une économie moderne. » « ... la négociation absorbe beaucoup trop de temps et d'énergie. Elle n'est plus adaptée à une économie moderne et soumise... aux exigences de vitesse et de rapidité d'adaptation. »
- « les documents et données économiques et sociales... et les règles de confidentialité qui s'appliquent... »
- « les conditions d'utilisation des technologies de l'information en matière d'information financière, économique, juridique et sociale des négociateurs... »
- « les conditions dans lesquelles les salariés sont informés sur le contenu des négociations en cours et sur le contenu de l'accord... »
- « les conditions de suivi de l'accord et les rendez-vous correspondants... »
- « les modalités amiables de résolution des litiges liés à l'application et l'interprétation de l'accord. »

3. Combrexelle veut transformer les délégués syndicaux en professionnels de la négociation et fusionner la formation à la négociation dans une entité commune patronat-syndicat

Proposition 12 – Mise en place de formations communes syndicats-entreprises sur la base d'un cahier des charges établi par l'État éventuellement prises en charge sur le fonds de financement du paritarisme pour les employeurs. Ces formations se feraient sans préjudice des formations syndicales particulières.

« Les sujets de la négociation deviennent de plus en plus techniques ... Tant du côté des employeurs que des syndicats, les négociateurs doivent être professionnels dans leur approche. »

« Côté syndical, cela suppose d'abord que la négociation attire les jeunes salariés de façon à ce qu'ils puissent être progressivement formés. Il y a à l'évidence un vieillissement des négociateurs qui s'inscrit dans un contexte plus large d'une moindre attractivité des syndicats vis-à-vis des jeunes générations plus tentées soit par une forme de militantisme au sein des associations, soit par l'individualisme... Attirer les jeunes générations mais aussi les former, telle est l'exigence. »

4. Éjecter la libre parole des syndicats et la remplacer par un accord avec l'employeur sur le contenu de l'information à dispenser aux salariés

Proposition 14 – Exigence d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations et d'une clause définissant les modalités d'interprétation de l'accord par les signataires.

Proposition 15 – Exigence d'une stipulation contenue dans l'accord collectif, le cas échéant par référence à un accord de méthode, définissant les conditions dans lesquelles son contenu sera porté à la connaissance de salariés concernés. ●

LES 7 THÈSES COMBREXELLE

QUI DEVIENNENT LA BIBLE DU GOUVERNEMENT

- 1) Des syndicats domestiqués, orientés exclusivement vers la collaboration active de la négociation d'entreprise aux termes fixés par avance.**
- 2) Généralisation de « l'accord de méthode » qui définit par avance à quoi doit aboutir la future négociation d'un accord à l'espérance de vie limitée à 4 ans.**
- 3) Transformation des délégués syndicaux en professionnels de la négociation et fusion de la formation à la négociation dans une entité commune patronat-syndicat.**
- 4) Éjecter la libre parole des syndicats et la remplacer par un accord avec l'employeur sur le contenu de l'information à dispenser aux salariés.**
- 5) Substituer à l'édifice du droit social une réécriture du Code du travail qui le marginalise définitivement...**
- 6) Anticiper le rapport Mettling sur le numérique, qui va faire la promotion du chômage technologique.**
- 7) Fusionner les branches pour faire disparaître la notion même de convention collective.**

La restriction du droit syndical selon la loi Rebsamen

n° 2015-994 du 17 août 2015



Négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Art L. 2232-22 « A défaut de salarié élu mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance définie à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée au L. 2232-21, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail. »

Commissions paritaires régionales à la place de la représentation syndicale - entreprises de moins de onze salariés

Art. L. 2393-2 du Code du travail : « Les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux de l'entreprise. »

Élargissement et fonctionnement de la délégation unique du personnel (DUP – DFP CE et CHSCT) aux entreprises de moins de 300 salariés. C'est l'employeur qui décide de sa mise en place

Possibilité d'élargissement de la DUP par négociation dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Art. L. 2391-1 « Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord majoritaire peut prévoir le groupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du groupement. »

Regroupement des consultations annuelles obligatoires

Art L. 2323-2 - 2° « Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise. » ●

DROIT SYNDICAL CE QUE REVENDIQUE LA CGT

CONQUÊTE DES DROITS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL pour les salariés des très petites entreprises - Droit à une information sociale et économique transparente et lisible - Droit à une consultation efficace.

CRÉATION D'UN DROIT DE RECOURS SUSPENSIF du comité d'entreprise de tout licenciement.

Rendre obligatoire la consultation préalable du CE sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information consultation du CE ou du CHSCTE.

LE DROIT POUR TOUS LES SALARIÉS À UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE

quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille.

LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL doivent être consultées sur les clauses sociales et économiques d'attribution des subventions publiques et l'adjudication des marchés publics.

Elles doivent se voir reconnaître l'attribution de leur suivi (contrôle sur l'emploi effectif et conforme des aides) et disposer d'un droit d'alerte auprès de la collectivité ou de l'État.

DROIT À UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE PROCHE DES SALARIÉS - La proximité des salariés de leurs institutions représentatives est un enjeu essentiel pour l'exercice concret de la démocratie sociale au sein de l'entreprise.

Les délégués du personnel et les CHSCTE doivent être constitués sur les lieux de travail, voire les services ou ateliers - les comités d'établissement doivent être prioritairement mis en place sur les sites.

DROIT AUX MOYENS D'UN FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE des institutions représentatives du personnel (IRP).

Le droit du personnel à être informé de l'activité des IRP doit être institué, sous la forme d'heures d'information prises sur le temps de travail. Obligation de remplacer un élu à son poste lorsqu'il prend son temps de délégation. ●

Directeur de publication : Marc Peyrade

filpac - Tél. : 01 55 82 85 74

Case 426 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Fax : 01 55 82 85 67

www.filpac-cgt.fr / filpac@filpac-cgt.fr