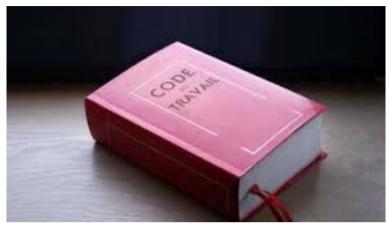
SIMPUFICATION DU CODE DU TRAVAIL

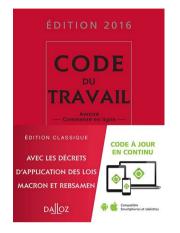


Un code du travail trop complexe!

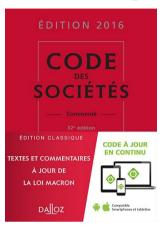




Un code trop lourd, trop compliqué?



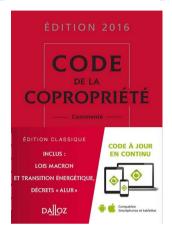




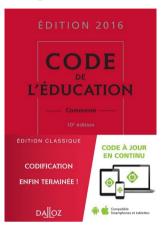
2864 pages



3790 pages



1470 pages



3022 pages



La plus grande partie du code du travail concerne les dérogations voulues par le patronat et mentionne la jurisprudence.



La simplification du code du travail en 2008 a mené à doubler son nombre d'articles.

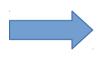
Question Bonus : quel est le nombre de pages du projet de loi El Kohmri ?

Réponse : 131 pages ; Loi Macron : 116 pages.

Des lois très, trop complexes?

Digression : article 37 du projet de loi, un cavalier législatif ajoutant une page au code de l'éducation !

Pour les missions de formation continue au sein des établissements du supérieur ou des GRETA, possibilité de recruter des CCD à temps partiel ou complet en fonction des besoins du service.



Déroge à l'article 6 de la loi 84 limitant à 70 % les CDD pour des besoins permanents (pour les cat B et C).



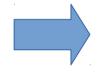
Application à ces CDD du passage en CDI au bout de 6 ans et de la possibilité de titularisation par concours Sauvadet.



Soumis pour avis au CT-MEN et au CT-MESR (29 fev et 1^{er} mars), boycott des organisations syndicales.

Revenons au projet de réforme du code du travail!

Projet du gouvernement : passer à un modèle « social » dans lequel le contrat prime sur la loi.



Outil : inversion de la hiérarchie des normes.



UASSERPE.

Hiérarchie des normes et principe de faveur

Conventions internationales

Constitution

Lois

Règlements (arrêtés et décrets)

Accords

Conventions collectives
(Interpro, branches professionnelles, entreprises)

Usages

Règlement intérieur

Contrat de travail

La norme supérieure dans la pyramide s'impose à celle située en dessous.



- PAR EXEMPLE, LA CONSTITUTION PRIME SUR LA LOI. LA LOI PRIME SUR LE RÈGLEMENT.
- LE DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS S'EST BÂTI SUR <u>une règle dite de faveur</u> POUR LE SALARIÉ.

ELLE FAIT QU'UNE NORME DE RANG INFÉRIEUR NE POUVAIT DÉROGER À UNE AUTRE DE RANG SUPÉRIEUR <u>QU'À CONDITION D'ÊTRE PLUS</u> FAVORABLE POUR LE SALARIÉ.

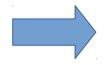
Hiérarchie des normes et principe de faveur

Exemple : congés pour le décès d'un proche

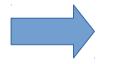
- La loi prévoit 2 jours de congés.
- La convention d'entreprise en prévoit 1.
- L'accord de branche en prévoit 3.

Le salarié peut prétendre à 3 jours de congés.

La fin du principe de faveur!



Aujourd'hui : ce principe est entaillé en particulier par les attaques contre les 35h (loi Fillon), mais est encore appliqué pour de nombreux sujets.



Demain: la projet de loi inverse complètement la hiérarchie des normes : un « socle » (souvent vide) prévaut sur **l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche** qui de fait prévaut sur la « loi », c'est-à-dire les « dispositions supplétives ».

La fin du principe de faveur!



Nouvelle hiérarchie des normes selon Badinter / El Khomri alias ... (exemple : extraits article 4 du projet de loi)



Ordre public : Le salarié a droit à un congé [...] pour son mariage, [...], pour le décès d'un enfant [...]



Champ de la négociation collective : Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche détermine la durée de chacun des congés



Dispositions supplétives : A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord, le salarié a droit à un congé de quatre jours pour son mariage, [...], de deux jours pour le décès d'un enfant [...]

Nouvelle hiérarchie des normes

Exemple : congés pour le décès d'un proche

- L'ordre public prévoit le droit à un congé.
- La convention d'entreprise en prévoit 1.
- L'accord de branche en prévoit 3.
- Les dispositions supplétives en prévoient 2.
- Le salarié peut prétendre à 1 jour de congés.

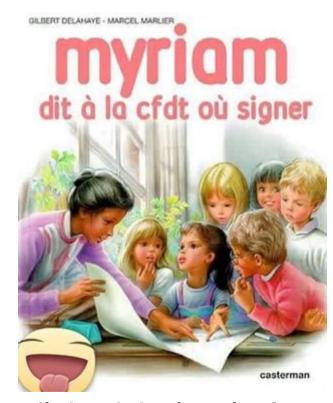
Face aux syndicats réactionnaires, quels outils pour conclure des accords d'entreprise favorables aux ...?

Aujourd'hui: un accord n'est valable que

1. s'il est signé par des syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections

et

2. si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas.



Exemple: à la Fnac, la direction n'a pu imposer le travail dominical malgré la signature des syndicats CFDT-CFTC-CGC, puisque les syndicats majoritaires CGT-SUD-FO ont fait valoir leur droit d'opposition.

Face aux syndicats réactionnaires, quels outils pour conclure des accords d'entreprise favorables aux ...?

Demain: un accord est valable

1. s'il est signé par des syndicats représentant au moins 50 % des votes exprimés des seules organisations représentatives

ou

2. si des syndicats représentant au moins 30 % demandent un référendum et que ce dernier va dans le sens d'un accord.



Exemple :demain, le travail dominical à la Fnac, les 39h chez Smart... pourraient passer par referendum.

Referendum et chantage à l'emploi

Aujourd'hui: en cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.



Un salarié refusant l'accord peut être licencié pour **motif économique**.



Ce motif peut être contesté : **risque de lourdes indemnités** pour l'employeur.

Referendum et chantage à l'emploi

Demain : de nouveaux types d'accords ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi, permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail ...).



Un salarié refusant de voir son contrat de travail modifié sera licencié pour **motif personnel**.



Ce motif ne pourra être contesté.

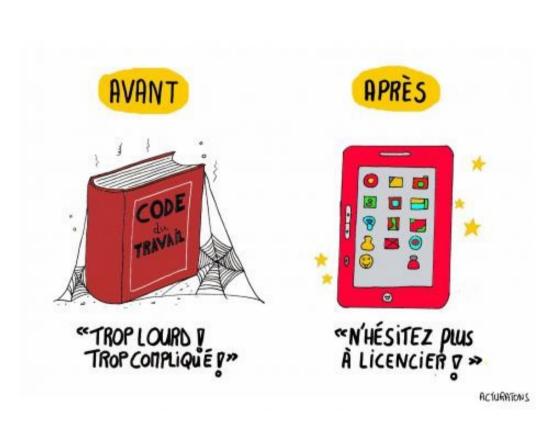


Pause publicitaire

Allez voir Merci Patron!



Faciliter les licenciements collectifs ou individuels ...



Dans le cadre d'accords « chantage à l'emploi » !

En légalisant les licenciements abusifs : le plancher de condamnation minimum en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond du même montant !

En justifiant les licenciements pour motif économique par une baisse de chiffre d'affaires ou de commandes pendant quelques mois.

Travailler plus pour gagner moins



La durée maximale de travail dépassée plus facilement.

Des heures supp moins payées.

Des heures supp pas payées : forfait-jour étendu, temps de travail calculé sur 3 ans.

Les astreintes décomptées du temps de repos.

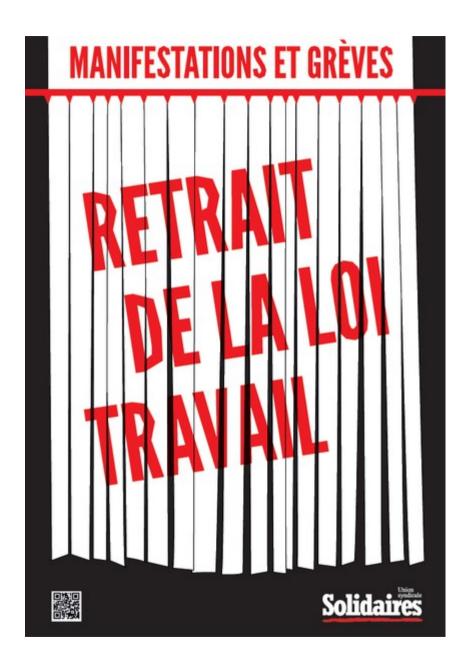
Travailler moins pour rien gagner

Le plancher de 24h hebdomadaires pour un contrat à temps partiel disparaît (il n'est pas dans le socle « ordre public »).









Pause publicitaire



« Travailler moins pour gagner plus... ou l'impensé inouï du salaire...»

Conférence gesticulée de Franck LEPAGE et Gaël TANGUY

« travail subordonné /
travail libre ... »
http://www.scoplepave.org/

Des alternatives existent!

- Un nouveau statut du travail salarié (garantie de continuité de droits ...);
- Une réduction du temps de travail;
- L'inscription du principe de faveur (hiérarchie des normes) dans la constitution;
- Renforcer les moyens de défense des droits des salariés ;
- Un droit du travail prenant en compte les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies;
- Rétablir une négociation collective porteuse de progrès social;

Groupe de recherche Pour un Autre Code du Travail

Universitaires spécialisés en droit du travail.

Projet : écriture complète d'un autre code du travail afin de démontrer qu'il est possible de faire

- plus court,
- plus clair,
- plus protecteur,
- mieux adapté aux difficultés de notre temps.

http://pact2016.blogspot.fr/

