



Première bilatérale sur la loi Travail Compte-rendu

Délégation CGT : Fabrice ANGEI, Catherine PERRET, Manu BLANCO, Anne BRAUN, Anaïs FERRER

Ministère du travail : Antoine Foucher, Directeur de cabinet, Claire Scotton, directrice adjointe.

Le directeur de cabinet est revenu sur la méthode en précisant que cette concertation se déroulerait pendant 6 semaines, à raison d'une réunion d'une heure ou deux par semaine. Deux réunions d'affilée porteront sur le même thème.

Rappel des 3 thématiques (l'articulation branche/entreprises, l'organisation du dialogue social dans l'entreprise et la sécurisation des relations individuelles)

La CGT a dénoncé l'extrême rapidité de ces discussions (un chantier de deux ans prévu par la loi EL Khomri réduit à 6 réunions) et a demandé que l'on prenne plus de temps.

De même, nous avons insisté sur la nécessité de réunions avec l'ensemble des organisations syndicales et organisations patronales sur la base d'un texte écrit, présenté et assumé par le gouvernement, en plus de la consultation des instances comme la CNNC. Nous avons proposé que cette réunion plénière soit programmée début septembre.

Pas de réponse du cabinet.

La CGT a demandé qu'elle était la valeur du document ayant « fuité » dans Libération. Le directeur de cabinet, embarrassé, a expliqué que ce document n'avait aucune valeur quant aux intentions du gouvernement, mais la suite de l'entretien nous a prouvé l'inverse.

Nous nous sommes inquiétés de ce que le projet de loi d'habilitation, voté très rapidement, ne permette pas la prise en compte des thèmes que souhaitent voir discuter les OS. La loi d'habilitation ne portera que sur les grandes têtes de chapitres des sujets qui donneront lieu à ordonnances, rédigées au cours de l'été.

De même, nous avons interpellé le cabinet sur l'absence de retour quant aux propositions envoyées à la ministre (cf. 15 pages transmises au CCN).

Silence du cabinet.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, le Directeur de cabinet s'est fait insistant, en nous précisant qu'il attendait de nous une **totale confidentialité** sur le contenu de ces discussions, expliquant que si la CGT communiquait avec la presse, les informations délivrées par le gouvernement se réduiront au minimum.

Ce à quoi nous avons rétorqué que nous étions libres de communiquer et attachés à rendre compte à nos organisations et aux salariés. En atteste le communiqué de presse du 13 juin 2017.

S'agissant du contenu des ordonnances :

1. L'articulation entre accord de branche et l'accord d'entreprise répondrait à des règles différentes selon les sujets

- Les accords d'entreprise ne pourront pas déroger aux accords de branche sur 6 thèmes (salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mutualisation des fonds de la formation professionnelle) ;
- Pour quelques autres thèmes (indéterminés pour le moment), la branche pourra décider que la dérogation défavorable par accord d'entreprise est impossible avec une clause de verrouillage ou au contraire d'autoriser la dérogation, en renvoyant la négociation à l'entreprise.

Tout ce qui est antérieur au 6 mai 2004 serait également déverrouillé.

La clause de verrouillage devra être adoptée à la majorité (aujourd'hui il suffit de réunir 30% des suffrages).

Le gouvernement a renvoyé la responsabilité aux organisations (en se refusant à indiquer les thèmes pouvant ou non y figurer), en prétendant que c'était à nous de proposer les thèmes en question.

Enfin, sur tous les autres thèmes, c'est l'accord d'entreprise qui prime et peut déroger défavorablement.

Le gouvernement ne cache pas son ambition, il souhaite qu'un maximum de thèmes soit soumis à ce mécanisme.

../..

2. De nouveaux thèmes de négociations ouverts

De nouveaux thèmes, aujourd'hui régis uniquement par la loi, pourraient être ouverts à la négociation au niveau de la branche, tels que les motifs de licenciement, de nouveaux cas de recours au CDD, etc...

A priori, il ne serait pas possible d'y déroger par accords d'entreprise. La Loi n'énoncerait plus que des grands principes (c'est le retour des 110 propositions de Badinter et Lyon Caen).

3. La relation entre accord d'entreprise et contrat de travail.

Dans 5 situations, l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail. Ainsi, un salarié qui refuse des conditions conventionnelles moins favorables que son contrat de travail est licencié (selon des modalités particulières, tant s'agissant du motif du licenciement que de l'accompagnement prévu). Le gouvernement veut généraliser le principe selon lequel l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail et revoir à la baisse les modalités du licenciement.

4. Le gouvernement souhaite aussi que le contrôle du juge sur les accords collectifs soit « allégé », le Directeur de cabinet a indiqué que le juge ne devait pas exercer la même intensité de contrôle pour un accord collectif, par rapport à un acte unilatéral.

5. Enfin, le ministère semble rejeter le referendum à la seule initiative de l'employeur, mais lorsque 30% des organisations syndicales ont signé un accord d'entreprise, il propose d'ouvrir la possibilité au même titre que les organisations syndicales (loi El Khomri) pour l'employeur de déclencher un référendum d'entreprise. Nous avons confirmé notre opposition totale à tout recours à un referendum, dispositif de chantage à l'emploi.

En réponse à toutes ces annonces camouflées mais qu'on perçoit très régressives, la délégation Cgt a réaffirmé son opposition à toute inversion de la hiérarchie des normes et le respect du principe de faveur. Elle a rappelé que le chantier de restructuration des branches ne fait que commencer et qu'à ce titre, il est plus qu'inopportun de bouleverser l'articulation des niveaux de négociation.

Elle a renvoyé le cabinet aux propositions de la Cgt parvenues à la ministre du travail.

Montreuil, le 13 juin 2017