



Montreuil, le 7 mars 2016

## **Projet de loi réformant le code du travail**

### **Avis de la CGT au Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle**

Nous tenons d'abord à dénoncer le passage en force du gouvernement sur le projet de loi travail : pas de négociation (contrairement à l'article L1 du code du travail) ni de véritable concertation et des délais de consultation des instances intenable. Demander au CSEP de rendre un avis en une semaine alors que le projet de loi compte plus de 140 pages montre le peu d'intérêt que l'on porte à cette consultation. Cette situation est particulièrement grave car ce projet de loi remet en cause l'ensemble des droits des salariés, avec pour certaines dispositions un impact particulier pour les femmes. Comment prétendre "améliorer le dialogue social" en méprisant ainsi l'avis des organisations syndicales et des instances légales de concertation?

**La logique d'inversion de la hiérarchie des normes qui sous-tend ce texte fragilisera l'ensemble des salarié-es et plus particulièrement les femmes.** La loi n'est plus que supplétive, et s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas de disposition au niveau de la branche ou de l'entreprise. Le principe du plus favorable est remis en cause et la négociation d'entreprise vidée de son contenu de progrès social: elle ne sera plus que le lieu du chantage à l'emploi et de la baisse des droits, n'offrant plus de possibilité de conquête pour les salariés. Pourtant, l'histoire démontre que l'égalité professionnelle n'a avancé que par la loi.

Mise en place sans aucune disposition pour renforcer l'implantation syndicale dans les TPE/PME, cette logique sera particulièrement néfaste pour les femmes majoritairement présentes dans ces entreprises où l'implantation syndicale est justement la plus faible. Ce sont aussi dans ces secteurs à prédominance féminine que les salaires sont les plus bas. Le rapport de force y sera encore plus déséquilibré au détriment des salarié-es. Les accords de branche et la loi servent justement à unifier les droits des salarié-es pour empêcher les logiques de dumping et assurer de justes conditions de concurrence. Ce projet de loi casse les cadres de régulation et généralise le chantage à l'emploi et à la régression sociale. Il aurait fallu au contraire mettre en place les mesures proposées de longue date par les organisations syndicales dans les TPE/PME : lutte contre la discrimination syndicale, droits syndicaux, renforcement des commissions paritaires pour les TPE...

Mise en place sans aucune disposition pour renforcer l'implantation syndicale dans les TPE/PME (lutte contre la discrimination syndicale, droits syndicaux, renforcement des commissions paritaires pour les TPE...) cette logique sera particulièrement néfaste pour les secteurs à prédominance féminine. Les femmes sont davantage présentes dans les petites et moyennes entreprises, dans lesquelles l'implantation syndicale est la plus faible. C'est donc dans les secteurs à prédominance féminine, qui sont déjà ceux qui

ont les salaires les plus faibles, que le rapport de force sera le plus déséquilibré au détriment des salarié-es. Les accords de branche et la loi servent justement à unifier les droits des salarié-es pour empêcher les logiques de dumping et assurer de justes conditions de concurrence. Ce projet de loi casse les cadres de régulation et généralise le chantage à l'emploi et à la régression sociale.

**La CGT émet un avis défavorable sur le projet de loi**

**A suivre les principales dispositions qui fragiliseront particulièrement les femmes (la liste est loin d'être exhaustive malheureusement !)**

## **I- La remise en cause de la hiérarchie des normes et des modalités de dialogue social se fait au mépris de la négociation sur l'égalité professionnelle**

---

L'égalité professionnelle n'a avancé que par la loi et par les sanctions: la négociation sur le sujet ne s'est généralisée qu'à partir de la mise en place des sanctions pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action (2012). Le CSEP comme les organisations syndicales ont déjà fait de premiers bilans de ces accords, montrant qu'ils se limitaient trop souvent à un formalisme sans contenu ni mesures de rattrapage ou dispositif de suivi. Nous considérons donc que la loi devrait maintenant imposer une logique de résultat et de suppression des discriminations. Au contraire, le projet de loi porte une logique de suppléativité particulièrement dangereuse pour l'égalité professionnelle : la loi ne s'applique plus qu'en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise.

Rappelons que ces dispositions se cumulent avec celles issues de la loi Rebsamen qui, bien que limitées grâce à la mobilisation syndicale et féministe, ont noyé la négociation égalité pro dans celle sur la qualité de vie au travail et le RSC dans la base de données unique.

**1- L'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche**, ce qui est particulièrement néfaste dans les TPE/PME où du fait de la faiblesse syndicale, les accords égalité se limitent en général (et au mieux!) à la reprise des obligations légales, sans mesures concrètes de suppression des écarts.

**2- En cas de dénonciation d'un accord par l'employeur, il n'y a plus de garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.** La renégociation commence tout de suite sans attendre les 3 mois de préavis actuels. Le pouvoir unilatéral de l'employeur est considérablement renforcé puisqu'il peut imposer quand il veut une renégociation des accords sans que les salarié-es aient la garantie que tant qu'il n'y aura pas d'accord, ce sont les dispositions antérieures qui continuent.

**3- Les accords « égalité professionnelle qualité de vie au travail » auront maintenant, comme les autres accords, une durée de vie de 5 ans maximum,**

Auparavant, un accord avait une validité permanente sauf disposition inverse ou dénonciation par une des parties. Ajoutons que le projet de loi prévoit que les accords cessent de s'appliquer même s'il n'y a pas de nouvel accord. Ces dispositions sont particulièrement graves pour les accords égalité, qui font partie des accords qui potentiellement peuvent avoir le contenu le plus positif pour les salarié-es. Ainsi, le rapport de force est encore une fois du côté de l'employeur, qui pourra beaucoup plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases plus faibles, l'accord précédent étant automatiquement périmé. C'est déjà ce qu'essaient de faire de nombreux employeurs, comme EDF par exemple, qui depuis 2004 avec un premier accord très ambitieux sur l'égalité professionnelle avait toujours prévu une clause de validité de 3 ans. Depuis la fin de l'échéance de l'accord de 2012-2014, EDF a réouvert une négociation sur des bases très inférieures au précédent accord. La majorité des organisations syndicales ont refusé de signer, EDF met donc en place un plan d'action unilatéral très en deçà de l'accord de 2004. C'est ce qui a valu à EDF (après plusieurs interventions de la CGT) la perte du label égalité.

Ce qu'EDF a fait, toutes les entreprises pourront le faire automatiquement demain, tous les 5 ans.

**4- La périodicité de la négociation égalité professionnelle qualité de vie au travail peut devenir triennale sans accord majoritaire d'entreprise** (disposition introduite par la loi Rebsamen). Il suffira maintenant d'avoir un accord de branche (projet de loi El Khomri)

**5- La périodicité de la NAO sur les salaires** (qui doit comporter des mesures de suppression des écarts F/H) **peut devenir triennale** sans accord majoritaire d'entreprise (disposition introduite par la loi Rebsamen). Il suffira maintenant d'avoir un accord de branche

**6- L'employeur peut s'opposer unilatéralement à la publication d'un accord.**

Cette disposition est scandaleuse et totalement contraire au paritarisme et à l'égalité des parties. En matière d'égalité professionnelle, la transparence joue un rôle moteur. Pour pouvoir s'appuyer dans les négociations sur les avancées obtenues ailleurs, ou dénoncer telle ou telle entreprise qui discrimine et dont les accords sont très insuffisants. L'entreprise a aussi une responsabilité sociale et sociétale, à ce titre il est normal que l'ensemble des citoyens et citoyennes puissent connaître sa politique et ses engagements.

**7- Suppression du droit d'opposition des organisations syndicales représentant 50% des suffrages exprimés en cas de référendum.**

Nous pensons qu'il est factice de prétendre créer des droits d'expression directe des salarié-es en rognant sur ceux des organisations syndicales. Il faut renforcer de pair les droits et moyens d'intervention des IRP et ceux des salarié-es, pas les opposer. Cette opposition populiste est particulièrement dangereuse en matière d'égalité f/h, dans de nombreux secteurs professionnels, les femmes sont minoritaires et la volonté de la majorité exprimée par référendum peut se faire au détriment des minorités et de l'égalité f/h. Par exemple, des mesures de mobilité ou d'augmentation du temps de travail n'ont pas du tout le même impact sur les femmes que sur les hommes du fait de l'inégalité au sein des couples.

**8- Affaiblissement des commissions paritaires de branche**

Les commissions paritaires de branche, qui doivent valider les accords signés par des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical sont affaiblies. Elles doivent maintenant rendre leur avis dans un délai de 4 mois, l'absence de réponse vaut avis positif! Rappelons que leur première analyse consiste à vérifier que la conformité des accords avec les dispositions légales et conventionnelles ! Alors que les femmes sont majoritaires dans les entreprises dépourvues de DS et que le projet de loi permet par accord d'entreprise de déroger à de nombreuses dispositions d'ordre public, l'affaiblissement des instances de régulation paritaires de branche conduira à une baisse de leurs droits.

**9- Création d'un nouveau niveau de négociation, le groupe.**

La Cgt demande depuis longtemps à ce que des négociations au niveau du groupe conduisent, selon la règle du plus favorable et le principe de hiérarchie des normes, à harmoniser par le haut les droits des salariés. Le problème, c'est que le projet de loi prévoit, en cas d'accord au niveau du groupe, qu'il se substitue à tous les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avant ou après sur un même sujet, même s'ils offrent des garanties supérieures. L'harmonisation se fait alors par le bas y compris pour les accords égalité professionnelle!

## **II- L'augmentation du temps de travail et la flexibilité sont d'abord défavorables aux femmes**

---

Le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les hommes et les femmes. Les femmes assument toujours 80% des tâches ménagères, qu'elles ont un temps beaucoup plus contraint que les hommes. Pour certain-es salarié-es, notamment les cadres, il est très élevé (en moyenne 44h30/semaine), et le présentisme est la première cause du plafond de verre. Pour d'autres, notamment les femmes enfermées sur des temps partiels, il est trop faible (avec des amplitudes très élevées, une flexibilité importante, et du travail de nuit et/ou le WE), ce qui se traduit par des salaires et droits sociaux au rabais.

Le projet de loi permet d'augmenter les durées maximum de travail, de renforcer la flexibilité et de baisser encore le temps de travail des salarié-es à temps partiel. Il va donc encore augmenter les inégalités F/H!

Pour faire progresser l'égalité F/H, il faut au contraire réduire la durée légale du travail

- Pour permettre aux hommes comme aux femmes d'exercer leurs responsabilités familiales.
- Pour augmenter le temps de travail des femmes enfermées dans les temps partiel, et faire converger le temps de travail de toutes et tous sur une durée hebdomadaire plus faible (32h)

## **Les durées maximales de travail augmentées**

**1- L'extension des forfaits jours**, au mépris de la réglementation européenne, renforce encore un peu plus le plafond de verre lié à la norme de présenteisme dans les entreprises. Les femmes étant plus nombreuses dans les entreprises de moins de 50, elles seront les premières concernées par cette extension, les forfaits jours n'étant même plus encadrés par accord collectif.

**2- La durée maximum de 44h/semaine s'applique maintenant sur 16 semaines au lieu de 12 actuellement**

**3-Par simple accord d'entreprise, on peut passer à 46h maximum par semaine**

**4- La durée maximale de travail de nuit passe de 40h pendant 3 mois à 40h pendant 4 mois.**

L'augmentation du travail de nuit depuis 10 ans a principalement concerné les femmes, notamment les plus précaires.

Cette augmentation des durées maximum de travail pèsera particulièrement sur les femmes qui ont un emploi du temps plus contraint du fait des tâches ménagères, et de la prise en charge des enfants et personnes âgées dépendantes. Cela les contraindra encore davantage à opter pour le temps partiel (et le salaire partiel)

**5- Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos**

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Les salarié-e-s d'astreinte doivent en effet être joignables et mobilisables. La loi El Khomri s'assoit sur le droit européen : les temps d'astreinte pourront être décomptés des temps de repos.

**6- Les 11 heures de repos peuvent être fractionnées**

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes. Aujourd'hui, si le salarié est amené à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (donc de onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention. Ceci est totalement contradictoire avec le droit à la déconnexion revendiqué par la CGT et son UGICT. Le projet de loi prétend l'instaurer, mais sa mise en œuvre est renvoyée au 1<sup>er</sup> janvier 2018, et limitée à des dispositions non contraignantes (chartes d'entreprise).

Cette question est très importante pour les femmes, qui du fait des contraintes familiales, sont nombreuses à se remettre au travail après 21h, une fois les tâches ménagères finies.

**Temps partiels: toujours plus loin des 24h**

Rappel: 80% des salarié-es à temps partiel sont des femmes. Il s'agit du premier facteur explicatif de l'écart salarial F/H et de la précarité des femmes

### **7- La durée minimum de travail n'est plus définie par la loi mais par accord de branche**

La loi dite sécurisation de l'emploi fixait un minimum légal de 24h, assorti de (trop) nombreuses possibilités de dérogations, notamment par accord de branche. 60 accords de branche fixent des durées hebdomadaires inférieures à 24h (parfois de 1 à 2h par semaine!), il faut croire que cela ne suffisait pas au gouvernement et au patronat puisque le projet de loi affaiblit encore ce principe!

En vertu de l'inversion de la hiérarchie des normes, la durée minimale de travail n'est plus définie pas la loi mais dans l'accord de branche. C'est seulement en l'absence d'accord de branche que la durée minimum sera de 24h.

### **8- la baisse de la majoration des heures complémentaires**

La règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante:

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

Un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%. Notons que cette règle était déjà discriminatoire par rapport à ce qui prévaut pour les heures supplémentaires des salariés à temps plein.

Le projet de loi enfonce pourtant le clou et prévoit désormais que le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%.

### **9- Un recours facilité au temps partiel**

L'employeur pourra maintenant mettre en œuvre le temps partiel de façon unilatérale sans information à l'inspection du travail

### **10- La baisse du délai de prévenance en cas de changement d'horaire**

Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel sont possibles dans un délai de prévenance de 3 jours (aujourd'hui c'est 7 jours sauf s'il y a un accord de branche ou d'entreprise qui ne peut pas fixer une durée inférieure à 3 jours).

### **11- La durée des congés légaux renvoyée à la négociation**

La durée minimum des congés liés à la situation familiale n'est plus définie par la loi mais par accord collectif. Par exemple, en cas de décès, les 2 jours minimum de congé ne sont plus garantis

#### **Congé de solidarité familiale**

Ce congé, utilisé lorsqu'un proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave est essentiellement pris par les femmes. La loi renvoie à la négociation l'ensemble des éléments de définition du congé et notamment:

- La durée maximum de congé, aujourd'hui de 3 mois renouvelable une fois, n'est plus garantie
- Le délai de prévenance de l'employeur, aujourd'hui de 15 jours, peut être plus élevé

Le projet de loi prévoit que, par accord, des « mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement à son retour ». Ceci est totalement contradictoire avec le droit à la déconnexion !

#### **Congé de proche aidant**

Anciennement appelé congé de soutien familial, ce congé est essentiellement utilisé par les femmes. Les dispositions actuellement garanties par la loi sont renvoyées à la négociation et notamment:

- la durée de 3 mois renouvelable actuellement garantie par la loi peut être plus faible

- Il n'y a plus de durée minimale légale (actuellement elle est de 3 mois)

### **Congés payés : l'employeur pourra imposer aux salarié-es un changement de date au dernier moment**

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 sont plus que des dispositions "supplétives". Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord.

## **III- le chantage "flexibilité ou licenciement" pèsera particulièrement sur les femmes**

---

### **1- Le projet de loi augmente considérablement la flexibilité**

- **Par accord, le temps de travail peut être modulé sur 3 ans** (au lieu de 1 ans)
- **Par décision unilatérale, le temps de travail peut être modulé sur 4 mois** (au lieu d'un mois) dans les entreprises de moins de 50 salarié-es
- **les horaires individualisés** (horaires différents des horaires collectifs de l'entreprise) peuvent être mis en place par décision unilatérale de l'employeur, alors qu'auparavant le comité d'entreprise avait un droit d'opposition

Ces dispositions limitent le déclenchement d'heures supplémentaires et augmentent la flexibilité et les possibilités de modulation des horaires qui sont particulièrement préjudiciables aux femmes. En effet, elles ont un emploi du temps plus contraint du fait des tâches ménagères, et de la prise en charge des enfants et personnes âgées dépendantes.

### **2- Les accords de compétitivité "offensifs", une mesure défavorable aux femmes**

Les accords de compétitivité sont élargis des cas de préservation de l'emploi à ceux de développement de l'emploi. Ils permettent d'imposer par accord des mesures qui n'étaient pas prévues dans le contrat de travail (augmentation du temps de travail, flexibilité, mobilité...). Pour les salarié-es qui les refuseront, le motif individuel de licenciement sera réputé acquis.

Les mesures de mobilité, d'augmentation du temps de travail et de flexibilité sont particulièrement défavorables aux femmes, pour qui cela peut signifier d'être obligée de renoncer à son emploi.

### **3- Pour celles qui ne peuvent pas s'adapter : le licenciement**

En cas de refus de modification de leur contrat de travail et de leurs horaires, le motif du licenciement est réputé acquis pour motif individuel. Le ou la salariée ne bénéficie donc pas des contreparties sociales dues en cas de licenciement économique. Ceci touchera particulièrement les femmes, qui du fait des autres charges qu'elles assument ont beaucoup moins de possibilités d'adaptation.

### **4- En cas de licenciement abusif, plus de plancher minimum de condamnation**

La loi remplace le plancher minimum de condamnation (6 mois de salaire) en cas de licenciement abusif par un plafond maximum (15 mois de salaires pour les salarié-es ayant plus de 20 ans d'ancienneté). Cette disposition scandaleuse est contradictoire avec le principe de réparation intégrale du préjudice, et conduit de fait à légaliser les licenciements abusifs.

Les licenciements discriminatoires ou faisant suite à du harcèlement sexuel ou moral ne sont pas concernés par ce plafond. Cependant, le plancher minimum disparaît. En cas de licenciement discriminatoire ou faisant suite à du harcèlement moral ou sexuel, la condamnation pourra donc être inférieure à 6 mois. Rappelons que les discriminations pour cause de maternité sont la première cause de saisie du défenseur des droits ! Avec cette mesure, l'encouragement à continuer les licenciements de salariées enceintes est clair !

Ces mesures sont particulièrement graves parce qu'elles remettent en cause le droit au travail des femmes, et risquent de renvoyer à la maison les plus précaires d'entre elles, qui ne pourront pas s'adapter à la flexibilité ou à la mobilité imposée.

#### **IV- Réforme de la médecine du travail: la santé des femmes fragilisée**

---

Le projet de loi remet totalement en cause les droits des salariés et les prérogatives des médecins du travail. Il aurait fallu au contraire renforcer considérablement les moyens dévolus à la médecine du travail et à la prévention, ainsi que les obligations des employeurs en la matière !

##### **1- Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée**

La pénibilité et les risques professionnels des métiers à prédominance féminine étant sous évaluée, les métiers à prédominance féminine risquent fort de perdre tout suivi médical. Par exemple, le métier de caissière fait-il partie des métiers dits à risque? Pourtant, une caissière porte en moyenne 5 tonnes par jour! Une réforme progressiste consisterait au contraire à augmenter le nombre de médecins du travail, et à renforcer leur formation sur les violences sexistes et sexuelles, les risques et la pénibilité des secteurs à prédominance féminine !

**2- Les employeurs pourront désormais faire nommer des « médecins experts » pour contourner l'avis du médecin du travail.** Pour les cas de violences sexuelles et sexistes, qui restent sous évalués et sont souvent contestés par les employeurs (voir le cas de Karine Djemil, médecin du travail condamnée par l'ordre des médecins suite à la plainte d'un employeur), ceci fragilisera encore plus les victimes

##### **3- Les obligations de reclassement des employeurs en cas de maladie ou inaptitude sont limitées**

Aujourd'hui, lorsqu'un-e salarié-e est licencié-e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec le projet de loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.