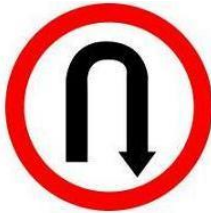


Coordination SUPPer, le 1^{er} juin 2016



L'article 2 révisé l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise. Il représente 58 pages de la nouvelle loi pour un total de 330 pages. Ce n'est donc pas qu'un petit phénomène.

Actuellement, les accords de branche priment sur les accords d'entreprise. Une fois signé, l'accord de branche s'applique à toutes les entreprises du secteur. Il constitue un garde-fou car l'accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable pour les salariés que l'accord de branche, qui lui-même ne peut pas être moins avantageux que le Code du Travail.



L'article 2 du projet de loi souhaite inverser la logique et donner le primat à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, pour tout ce qui concerne **la durée du travail et l'organisation du travail** (nombre maximum d'heures travaillées, heures supplémentaires, congés payés, temps de repos, forfait jours, forfait horaire, annualisation du temps de travail...).

Les négociations se tiendraient désormais au niveau de l'entreprise. Lorsque cet accord sera adopté par au moins 50% des représentants syndicaux de l'entreprise, il pourra prévaloir sur l'accord de branche, même s'il est **moins avantageux pour les salariés**.



À titre d'exemple, les heures supplémentaires pourront dorénavant être majorées à moins de 25%, ce que rendaient impossible certains accords de branche. Les accords d'entreprise ne pourront toutefois pas fixer un taux de majoration inférieur à 10%. D'après le gouvernement, l'article 2 a pour dessein d'offrir plus de souplesse et de flexibilité aux entreprises, qui pourront s'adapter au gré des fluctuations de l'activité économique.

En fait des dégradations supplémentaires au droit du travail peuvent s'appliquer. Si un accord est signé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des salariés et malgré le désaccord de celles représentant plus de 50% des salariés, l'employeur peut organiser un référendum de tout le personnel, référendum dont il est maître de la forme et du fond (question posée aux votes).

L'histoire démontre que dans les années passées ce genre de référendum a permis de faire chantage à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail. Nombre de ces entreprises ont fini par délocaliser, licencier voire fermer.



Pour donner de soi-disant garanties, le Gouvernement a accepté un amendement permettant aux branches de donner un avis à posteriori (bilan d'une année de ce genre d'accords dérogatoires). Bien sûr cet avis n'est que consultatif et ne peut pas revenir en arrière sur ces accords, quel qu'en soit le bilan.

Au niveau de la majorité gouvernementale, d'autres propositions ont été faites :

- majorité du Parti Socialiste : l'avis donné par les branches serait donné à priori mais toujours consultatif.
- minorité du Parti Socialiste (ceux qu'on appelle les « frondeurs ») : maintien de la primauté de l'accord de branche.

Débat interrompu par l'exécutif en appliquant l'article 49.3 pour arrêter les discussions parlementaires.



Au niveau de la CFDT : le secrétaire général reste droit dans ses bottes et refuse toute modification de l'écriture de l'article 2. De nombreuses voix s'élèvent dans cette centrale syndicale pour refuser cette attitude de leur organisation.

Pour SUPPer

Il y a d'autres aspects de la Loi Travail qui sont des régressions profondes. Nous reviendrons dans de prochains tracts sur ceux-ci.



Dans THALES, ces modifications touchent non seulement les mensuels mais aussi les forfaits jours. En ce moment au niveau du Groupe, une négociation est en cours entre direction et les organisations représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) avec peu d'échos sur l'évolution des discussions.

La loi Travail nous concerne tous. La prochaine échéance nationale est fixée le 14 juin dans des modalités à définir par les organisations syndicales qui y appellent (CGT, FO, Solidaires dont fait partie SUPPer, UNEF, organisations lycéennes).



Les provocations ne doivent pas nous faire peur. Dans l'unité, dans la non-violence, il faut continuer à lutter !

- Prochain tract : la Loi Travail et la fin de la Médecine du Travail
- A suivre : la Loi Travail et les nouvelles façons de licencier