BULLETIN D'INFORMATION DES SALARIES
ASSOCIATION DE GESTION COMPTABLE
N°14 – Juillet 2017

Loi travail XXL : quelques éléments sur l'étude d'impact

L'étude d'impact précise comme toujours les réelles intentions du gouvernement quand une loi est votée. *[http://www.soc-etudes.cgt.fr/vie-federale/actualites/tracts-documents-autres-cgt/3098-etude-d-impact-gouvernementale-du-projet-de-reforme-du-code-du-travail]*. L'exposé des motifs avait déjà permis de savoir pourquoi ce gouvernement revenait sur des dizaines d'années d'acquis sociaux.

Article 1 [page 5 à 20]
Il s'agit de déshabiller la branche au profit de l'entreprise.
L'objectif est clairement affiché, la norme en droit social de l'entreprise doit émaner de l'entreprise. Chaque entreprise pourra avoir son propre code du travail à l'exception de quelques dispositions. Ainsi, les garanties sociales différeront d'une entreprise à l'autre pour un même secteur d'activité. Cela permettra clairement de mettre en concurrence les salarié-es entre eux au regard de moins disant social sous le prétexte de l'emploi.

C'est dans le même registre que le projet de loi veut d'une part unifier « les régimes juridiques de la rupture du contrat de travail par le salarié des modifications issues d'accord d'entreprises »et harmoniser les « cas de recours et du contenu des accords de type accords de maintien de l'emploi, accords en faveur de l'emploi, mobilité interne, ainsi que les modalités d'accompagnement en cas de refus par le salarié des modifications issues d'un accord d'entreprise afin de favoriser son retour vers l'emploi ». En clair, l'objectif est de pouvoir licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse s'il n'accepte pas la modification de son contrat de travail par un accord d'entreprise.

Article 2 [page 21 à 35]
La fusion des instances Comité d'Entreprise, CHSCT et Délégués du Personnel est imposée, éloignant de ce fait les élus des préoccupations des salarié-es. Mais surtout nombre de questions ne pourront pas être posées.

Article 3 [page 36 à 59]
Le gouvernement veut une « sécurisation des entreprises » concernant les indemnités de licenciement, tant financièrement que dans le formalisme. Il y aurait donc « un modèle type de lettre de licenciement au moyen d'un formulaire CERFA et un encadrement des dommages et intérêts ». Ainsi, une-e salarié-e quel que soit la cause réelle et sérieuse, aura des dommages et intérêts plafonnés. Cela permettra à l'employeur de provisionner et de licencier à tout va.
C'est avec le même souci qu'il est prévu de revoir le « périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement » et celui « géographique de reclassement » en étendant celui-ci à toute la planète.

Article 4 à 7 [page 60 à 78]
On y retrouve la question des extensions des accords collectifs au regard du droit d'opposition des employeurs. On y trouve aussi le prêt de main-d'œuvre, l'extension du travail du dimanche et le prélèvement de l'impôt à la source.

Contre cette loi, tous en grève et en manifestation le 12 septembre 2017

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr