



LOI MACRON : DÉCRYPTAGE ET PROPOSITIONS CGT

Le projet de loi « Macron », encore en discussion au Parlement, et sur lequel s'est polarisée l'attention depuis plusieurs semaines, est un texte fondamentalement idéologique.

« Tentaculaire » dans son contenu puis qu'il touche à de nombreux aspects du droit du travail et domaines économiques, il n'en est pas moins un projet très cohérent qui obéit à une logique libérale qui a déjà été la marque depuis de nombreux mois de la plupart des initiatives gouvernementales, en matière économique et sociale. Il s'inscrit parfaitement dans le cadre des injonctions européennes qui visent à faire de l'austérité et du tout-libéral le modèle unique de tout le continent. Il s'inscrit dans le droit fil des différents rapports et commissions qui fleurissent chaque année, pour légitimer la mise en œuvre d'une politique toujours plus libérale (commission Attali ou plus récemment Pisany - Enderlein).

Le projet de loi Macron poursuit, développe et même inscrit dans le marbre ce qui a présidé à l'élaboration du **pacte de responsabilité, du CICE, de la réforme territoriale, de la réforme de l'État ou encore, du choc de simplification** ; il prolonge l'esprit des « négociations orientées » qui ont abouti notamment à l'ANI du 11 janvier 2013 sur la « sécurisation de l'emploi » ou ont cherché à déstructurer profondément les IRP lors des toutes dernières discussions entre syndicats et patronat. **Le gouvernement ne semble, de surcroît, pas décidé à s'arrêter là puisqu'une offensive contre les institutions représentatives du personnel et les droits des élus serait en préparation, le gouvernement ayant annoncé qu'il comptait légiférer.**

Ne nous y trompons pas, le projet de loi est un texte très politique. Selon le gouvernement, ce projet de loi viserait à « renouer avec la croissance durable ». Pour cela, dans un grand exercice de pur marketing politique, « l'économie française devrait être modernisée et les freins à l'activité levés ». Il faudrait ainsi « libérer » les activités de la contrainte, « stimuler » l'investissement, « développer » l'emploi et le dialogue social.

En fait, il s'agit de libérer les patrons et les capitaux des entreprises des « contraintes » du droit du travail, museler les syndicats et les IRP dans les entreprises et empêcher les salariés de se défendre face aux pressions et aux licenciements.

Ce projet de loi constitue un recul social majeur !

Le CICE, le pacte de responsabilité octroyait des cadeaux exorbitants au patronat en déstructurant la protection sociale. Après les 30 milliards € (qui s'ajoutent aux 200 milliards € d'exonérations fiscales et sociales, pour créer soi-disant 490 000 emplois (soit quand même plus de 61 000 € par emploi !)), la loi Macron y ajoute d'autres cadeaux pour que les salariés et leurs représentants ne puissent contrecarrer la toute-puissance **des patrons, de moins en moins obligés à se plier aux « contraintes » du code du travail, aux contrôles de l'inspection du travail, à la menace des Prud'hommes.**

Par des mesures aussi symboliques que **le travail du dimanche ou du soir**, cette loi vise également à modifier profondément la structure du travail et sa rémunération, rendant les salariés corvéables à merci, exploitables du lundi matin au dimanche soir.

Le CICE, le pacte de responsabilité coupait dans les dépenses publiques et déstructurait les services publics. La loi Macron s'attaque aux « bijoux de famille » et continue, soit par la **privatisation**, soit par **l'introduction de la concurrence**, à brader le patrimoine industriel de l'État (armement, autoroutes, transports) qui devrait être un outil de la politique industrielle de l'État en France. **La loi confirme ainsi un changement stratégique sur le rôle et la place de l'État dans la régulation économique.**

L'esprit général est de consacrer un Etat « facilitateur », au service des entreprises, à la place d'un Etat « social ». Dans de nombreux domaines les services de contrôles sont mis en difficulté, et les pouvoirs de sanctions édulcorés. En fait, par certains aspects, **la loi Macron met l'État** (par les fameuses « simplifications administratives ») **au service des entreprises**, perdant de fait sa fonction de contrôle et de régulation sur une partie de l'économie et donnant un peu plus le pouvoir aux patrons.

En créant une commission d'experts et chefs d'entreprise chargée de vérifier si la production législative ne complexifie la tâche des entreprises on fait passer l'intérêt de quelques-uns devant l'intérêt général.

La croissance recherchée par la loi Macron ne vise ni à répondre aux besoins des citoyens, ni à enclencher une véritable transition écologique mais uniquement à renforcer les profits de quelques-uns.

C'est une loi de forte régression sociale, antidémocratique, renforçant la politique d'austérité et favorisant la rentabilité financière pour les grandes entreprises. Comme la CGT l'a dit, en audition, à l'Assemblée Nationale, elle n'est pas tournée vers l'avenir mais vers le XIX^e siècle !

La loi Macron sécurise les entreprises en « désécurisant » les salariés !

Le patronat démontre chaque jour, cadeau après cadeau, qu'aucune concession du gouvernement ne sera suffisante pour lui tant que le tout libéral ne l'aura pas emporté dans ce pays et que dans le rapport capital - travail, le premier ne l'aura pas emporté de manière définitive sur le second.

Enfin par le recours massif à la procédure « d'ordonnance » et, désormais, par l'usage du 49-3 la loi signe **un véritable déni de démocratie** : c'est le gouvernement qui décide de tout et le Parlement qui est, une fois de plus, réduit à jouer un rôle de figurant !

Face à cette nouvelle offensive, la CGT oppose d'autres orientations et une tout autre politique. Elle n'est d'ailleurs pas seule. Une majorité parlementaire en train de se fissurer et un passage en force par l'article 49-3 à l'Assemblée nationale témoignent de l'isolement idéologique grandissant du gouvernement et l'erreur dans lequel il persiste.

Pendant la discussion du texte, la mobilisation que nous avons commencé à construire, avec d'autres, a commencé à produire des effets : le secret des affaires a été retiré (mais renvoyé à une future loi sur la presse et au processus de simplification), des dispositions sur les prud'hommes ont évolué dans le bon sens. Ceci étant, il reste beaucoup à faire et la mobilisation doit continuer à grandir pour inverser la logique, s'opposer aux régressions contenues dans ce texte ainsi qu'à celles déjà annoncées sur les seuils pour les IRP.

Nous mettons donc à disposition des militants les fiches correspondant aux sujets qui nous concernent plus particulièrement, reprenant lorsque c'est possible les dispositions de la loi, les évolutions lorsqu'elles ont eu lieu, les propositions de la CGT.

Licenciements économiques : encore moins de contrôle et plus d'arbitraire !

Quatre dispositions du projet de loi Macron viennent modifier le cadre des licenciements économiques, en rognant les droits des salariés déjà amoindris par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 :

Périmètre des licenciements

Aujourd'hui : le Code du travail prévoit que, lorsque l'employeur décide de licencier des salariés pour motif économique, il ne peut pas décider arbitrairement qui est licencié et qui ne l'est pas. Il doit fixer, seul ou avec les syndicats, des critères d'ordre des licenciements (âge, situation de famille, etc.). Ces critères sont ensuite appliqués sur l'ensemble de l'entreprise, sauf si un accord d'entreprise en décide autrement.

Demain : le projet de loi Macron prévoirait que désormais l'employeur pourra, tout seul, décider du périmètre des licenciements. En bref, l'employeur peut décider seul qu'il licenciera les salariés de tel site et pas de tel autre. C'est la porte ouverte à toutes les discriminations et inégalités de traitement ! Suite à la condamnation générale de cette disposition par toutes les organisations syndicales, la commission spéciale a un peu revu la copie, et le projet prévoit désormais que le périmètre ne peut pas être inférieur à une « zone d'emploi », notion très floue qui va non seulement créer du contentieux mais ne sera pas suffisante à éviter les discriminations. La commission a également retiré l'article qui permettait aux entreprises en redressement ou liquidation de se dispenser de chercher des reclassements dans les autres entreprises de leur groupe.

PSE et groupe de sociétés

Aujourd'hui : lorsqu'une entreprise licencie 10 salariés ou plus pour un motif économique, elle doit mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) destiné à éviter les licenciements, former les salariés, les reclasser, etc. L'entreprise doit prévoir un financement de ce PSE proportionnel aux moyens dont elle dispose ou dont le groupe auquel elle appartient dispose, et l'administration du travail doit vérifier cette proportionnalité.

Demain : le projet de loi prévoirait que, dans le cas des entreprises placées en redressement ou liquidation judiciaire, l'administration se contente de vérifier que le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionnel aux moyens dont dispose l'entreprise. Il n'est donc plus nécessaire que le PSE soit proportionnel aux moyens du groupe, lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Or, si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire c'est précisément qu'elle est en grave difficulté, qu'elle n'a plus de fonds disponibles. Le projet de loi aboutit à ce qu'un groupe d'entreprises florissant ne soit pas obligé d'abonder au PSE de sa filiale en difficulté. Les salariés restent donc sur le carreau. Cette situation est d'autant plus insupportable lorsque c'est la maison-mère elle-même qui conduit sa filiale à la faillite, en cessant par exemple tout investissement dans l'entreprise, un jeu d'enfant qui a été souvent pratiqué dans toutes les professions.

Reclassement à l'étranger

Le projet de loi modifie également les obligations des employeurs en matière de propositions de reclassement. En effet, les employeurs n'auront plus l'obligation de rechercher un reclassement dans les entreprises ou établissements situés hors du territoire national. La loi Macron inverse les rôles : avant, c'était à l'employeur de faire des propositions, même à l'étranger, maintenant c'est au salarié de demander à l'employeur s'il existe des possibilités de reclassement à l'étranger !

Petits licenciements économiques

La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait introduit une seule mesure positive : le contrôle, par l'administration du travail, du contenu des mesures de reclassement des salariés licenciés, en cas de petits licenciements collectifs (moins de dix licenciements). Les paquets de neuf licenciements économiques sont souvent utilisés dans les entreprises pour éviter l'application des règles des grands licenciements collectifs, notamment l'obligation de mettre en place un PSE. Le projet de loi Macron revient sur cette seule avancée en écartant tout contrôle de l'administration du travail.

Les revendications de la CGT

Toutes ces dispositions sont en complètes contradictions avec les règles qu'il faudrait mettre en place en matière de licenciements économiques. La CGT a au contraire toujours revendiqué un renforcement des pouvoirs des comités d'entreprise pour vérifier, en amont des licenciements, leur bien fondé. La sauvegarde de l'emploi ne peut pas passer par une facilitation des licenciements ! De la même manière, la CGT revendique une réelle responsabilisation des maisons-mères vis-à-vis de leurs filiales : celles-ci ne peuvent pas avoir tout pouvoir pour couler leurs filiales mais aucun devoir pour assumer les conséquences de leurs propres décisions. Il faudrait donc créer une possibilité pour les salariés de se retourner en justice contre une maison mère qui refuse d'assumer ses responsabilités.

Travail du dimanche, travail de nuit : une vraie régression sociale !

Il s'agit de la mesure la plus médiatisée du projet de loi. Elle représente un recul considérable des droits des salariés de ce secteur, et l'extension assurée à d'autres champs. **C'est la fin programmée du principe du repos dominical.**

Que dit le projet de loi ?

- Les maires pourront autoriser l'ouverture douze dimanches au lieu de cinq (cinq de droit).
- Il autorise la création de Zones Touristiques (ZT) et Zones commerciales (ZC). Les ZC s'étendront bien au-delà des périmètres existants précédemment (PUCE), qui étaient limités aux unités urbaines de plus d'un million d'habitants tandis qu'une ZC peut être créée dans toute zone « caractérisée par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante ».
- Il autorise la création des Zones Touristiques Internationales (ZTI) : un décret en déterminera les critères et un arrêté des ministres compétents prendra l'initiative de les créer après concertation avec les élus.
- Le travail du dimanche dans les commerces des gares sera rendu possible soit lorsque les gares feront partie d'un des périmètres évoqués plus haut, soit lorsqu'elles figureront dans un arrêté des ministres compétents.
- Le projet de loi cible les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services ; il existe donc un danger que d'autres professions (banques, poste, assurance, crèche, commerce automobile, agence de voyage et immobilière, ...) soient concernées.
- le texte adopté par l'Assemblée nationale ne prévoit aucune contrepartie minimale, qu'il s'agisse de majoration de salaire ou de repos. Tout est renvoyé à la négociation, dans un contexte de chômage de masse où le rapport de force est très défavorable aux salariés.
- Le projet de Loi « Macron » propose, par ailleurs, de modifier la définition du travail de nuit : pour les salarié-e-s des entreprises de vente au détail situées dans les ZTI, les heures de travail comprises dans une amplitude entre 21 heures et 24 heures seraient, à l'avenir, exclues de la définition du travail de nuit (qui englobe actuellement toutes les heures travaillées entre 21 heures et 06 heures du matin). Les contreparties à accorder par l'employeur devraient porter sur un taux de majoration salarial d'au moins 100 %, pour chaque heure travaillée au-delà de 21 heures, et du repos compensateur. Nous ne sommes pas dupes, il s'agit de revenir sur la jurisprudence « Sephora » !

Évolutions du texte

La mobilisation des salariés a quand même permis de faire évoluer le texte sur certains points :

- pour les commerces de plus de 400 mètres carrés, les jours fériés devront être déduits du nombre de dimanche autorisés (dans la limite de trois jours). Dans les

commerces alimentaires de même taille ouvrant le dimanche jusqu'à 13 heures, la majoration est portée de 20 à 30 % ... soit 0,96 € par heure ! Mais quid des salarié-e-s travaillant dans les commerces de moins de 400 m² ?

- Les contreparties devront prendre en compte les charges concernant les gardes d'enfants ... ce qui pose « en creux » la question de son organisation !
- Les salariés des corners (les démonstrateurs) bénéficieront des mêmes contreparties que les salariés du magasin.

L'élargissement du travail le dimanche et de nuit est un puissant marqueur du changement de société : une activité continue et le règne du tout marchand. La démonstration a été faite que les achats effectués pendant ces périodes ne le seront plus aux heures « normales » d'ouverture. Quand à faire croire que d'ouvrir de manière continue les magasins (pourquoi pas la nuit à l'instar du modèle américain) créerait de la consommation, donc de l'emploi, c'est un leurre alors que le pouvoir d'achat des français n'est pas extensible. **Un achat du dimanche sera un achat en moins le lundi et un emploi le dimanche sera un emploi de moins le lundi !** Il s'agit donc d'autre chose : déréglementer encore plus le contrat de travail dans le but d'une banalisation du travail le dimanche et de nuit, selon la bonne vieille rengaine libérale !

Les revendications de la CGT

Contre cette logique libérale, la CGT propose :

- *augmenter les salaires pour relancer la croissance, avec un Smic à 1 700 euros brut ;*
- *répercuter immédiatement la hausse du Smic dans tous les minima de branches ;*
- *obtenir une allocation d'autonomie pour les étudiants ;*
- *conditionner les aides publiques à la création d'emplois stables et à l'investissement ;*
- *mettre fin au temps partiel subi ;*
- *taxer les contrats à temps partiels de moins de 24h hebdomadaires sur la base d'un temps plein.*

Prud'hommes : un texte qui a bougé et des avancées à conquérir

L'article 83 du projet, portant sur la justice prud'homale est à charge contre l'intégrité et la compétence des conseillers Prud'hommes. Il fait la part belle au juge professionnel, instaurant ainsi un échevinage (1) qui ne porte pas son nom ! Seule exception positive : la proposition d'instaurer un début statut du défenseur syndical.

Devant cette attaque frontale contre la prud'homie, une centaine de conseils de prud'hommes ont engagé des actions à l'initiative de la CGT dans une démarche unitaire très forte. Plus de quarante Conseils ont ainsi suspendu totalement ou partiellement les audiences. **Ces actions ont, d'ores et déjà, porté leurs fruits !** En effet, tout en exigeant le retrait de la partie prud'homale du projet de loi, la CGT, prenant appui sur ce rapport de force, n'a cessé d'avancer des propositions, tant devant la Commission de l'Assemblée nationale, que lors des rencontres avec le député / rapporteur de la loi. Cela a permis de faire évoluer le texte dans l'intérêt des salariés.

Ce que nous avons déjà réussi à faire bouger dans le texte de loi

Sur la tentative d'échevinage :

Le gouvernement a dû reculer sur sa prétention d'écheviner la juridiction prud'homale en acceptant finalement de soumettre cette procédure **à la seule volonté des conseillers Prud'hommes** qui pourront seuls décider à l'unanimité et avec l'accord des parties, d'utiliser soit la procédure restreinte soit le renvoi devant un juge professionnel.

Sur le statut du défenseur syndical :

Alors que le texte initial ne le prévoyait pas, **il aura le statut de salarié protégé**. Quant au secret des informations, elle ne relèvera plus de l'employeur.

Sur la déontologie du conseiller Prud'hommes :

Le texte a évolué, en expurgeant la notion de devoir de réserve. Cependant nous maintenons notre demande d'abrogation de cette mesure, idem pour les actions concertées de grève des audiences, même si là aussi le texte a évolué, et ne permettra pas de s'opposer à l'action concertée des conseillers.

(1) échevinage : système d'organisation judiciaire par lequel une juridiction de jugement est composée simultanément de magistrats professionnels et de juges non professionnels.



Les revendications de la CGT pour faire évoluer le texte

Supprimer le « référentiel indicatif fixant le montant de l'indemnisation d'un licenciement abusif » ! Cela va encourager les employeurs à provisionner des « fonds de réserve » pour licencier les salariés, sans se soucier de la cause réelle et sérieuse ! Et d'un point de vue de la procédure, cela va entraîner des renvois en départage et par conséquent un allongement des délais !

Supprimer la « mise en état en Bureau de Jugement » ! C'est une attaque frontale contre l'oralité des débats et, une fois encore, cela ne va faire qu'allonger les délais et pénaliser les salariés !

Sur l'homologation des accords issus de la procédure participative (accord transactionnel), qui relèverait de la justice prud'homale, nous demandons que cette homologation fasse l'objet d'un contrôle du juge, au regard du respect des droits fondamentaux.

Pour la formation des conseillers Prud'hommes, nous exigeons le doublement du temps alloué, l'attribution d'un temps de formation avant mandat, ainsi qu'une implication des organisations syndicales dans le processus de formation initiale et continue.

Pour le défenseur syndical, nous demandons le doublement du temps allouer à son mandat, une semaine de formation par an, la pris en charge de tous ces frais, la possibilité d'ouvrir le droit à l'aide juridictionnelle.

Nous réaffirmons notre exigence de moyens humains et matériels, indispensables au bon fonctionnement de la justice prud'homale. Il manque 250 à 300 personnels de greffe, des dizaines de juges départiteurs et bien sûr des tribunaux, des salles d'audiences et de délibéré, des codes du travail, du matériel informatique...

Nous exigeons d'en finir avec l'encadrement du temps des conseillers prud'hommes, pénalisant gravement leur possibilité d'agir.

Les privatisations

Les privatisations proposées dans le projet de loi demeurent après le passage à l'Assemblée nationale.

La privatisation de Nexer Systems - GIAT Industrie en vue de permettre la constitution du projet de création d'un leader européen de l'armement terrestre en union avec le groupe allemand Krauss-Maffei Wegmann (KMW) risque d'avoir de graves conséquences sur l'emploi et la pérennité des sites de production. Pourtant, la situation internationale exigerait au contraire une plus grande maîtrise publique des fabrications et du commerce des armes. Cela relève de la responsabilité de l'État, de la souveraineté et de l'indépendance nationales. La CGT est fermement opposée à cette privatisation.

Dans le même état d'esprit, l'État pourra céder des équipements militaires achetés ou en cours d'acquisition à des « sociétés de projet » qui les loueront ensuite au ministère de la Défense !

Même si des amendements encadrent un peu mieux celle-ci, et d'une manière générale les privatisations, la privatisation des aéroports de Lyon et Nice demeurent dans le texte.

Le processus de privation rampante s'accroît avec notamment la simplification du régime des contrats de concession par transposition par ordonnances de directives européennes, la création de filiales par les centres hospitaliers universitaires, la « clarification du cadre juridique de l'intervention de l'État actionnaire », les évolutions proposée sur les actions spécifiques (modification de l'ordonnance du 20 août 2014).

La CGT s'oppose fermement à la privatisation de tout service public. Elle revendique au contraire le développement du service public comme réponse aux besoins et pour le développement équilibré des territoires.

Loi Macron : moins de sanctions pour les patrons !

La loi Macron c'est aussi moins de sanctions pour les patrons. L'article 85 de la loi autorise notamment le gouvernement à modifier par ordonnance les pénalités en cas d'infraction au droit du travail. Il s'agit en fait de faire repasser sans débat public l'article 20 de la loi de formation professionnelle qui avait été rejeté par les parlementaires en mars 2014.

Qu'y a-t-il dans cet article ? À côté de quelques prérogatives supplémentaires pour les inspecteurs et contrôleurs du travail, il contient surtout deux mesures pour **faire en sorte que les employeurs ne se retrouvent plus devant les tribunaux.**

La première : le remplacement pour toute une partie du code du travail (durée du travail, salaire minimum, hygiène) des sanctions pénales par des amendes administratives. Aujourd'hui un patron qui ne respecte pas les droits de ses salariés peut être verbalisé par l'inspection du travail, être ensuite poursuivi devant un tribunal et éventuellement condamné. Si la loi Macron était adoptée, l'inspecteur du travail ne pourrait plus que proposer au Directeur régional d'infliger une amende au patron. Ces directeurs, nommés par le pouvoir politique, n'ont aucune indépendance contrairement aux inspecteurs du travail. Ils sont dans le même temps chargés de faire passer la « politique de l'emploi » du gouvernement auprès des entreprises locales. Les dossiers sensibles pourraient donc être facilement enterrés.

La deuxième : la création d'un mécanisme de transaction pour les infractions qui resteraient passibles de sanctions pénales. Cette transaction pénale permettrait aux patrons délinquants de négocier une peine avec l'administration pour éviter d'être renvoyés devant un tribunal. Comme pour les sanctions administratives, ce seraient les directeurs régionaux qui décideraient d'accepter ou non la transaction et fixeraient la peine.

La loi Macron vise donc à faire des patrons une catégorie de citoyens à part, protégés de la justice pénale et des audiences publiques, dont les infractions se régleront en toute discrétion dans les bureaux feutrés de hauts fonctionnaires. L'employeur n'aura plus à s'expliquer devant un juge mais simplement à négocier avec l'administration.

Ces mesures font passer l'idée que **les infractions à l'ordre public social seraient moins graves que d'autres, et surtout négociables.** Elles vont également empêcher les salariés victimes des infractions ou leurs ayant-droits, ainsi que les organisations syndicales, de se porter partie civile aux procédures.

La suppression de la peine d'emprisonnement pour entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, également prévue dans la loi, va dans le même sens. Il s'agirait pour le gouvernement d'une infraction « technique », d'un simple non-respect des formes. Alors que ce délit recouvre des comportements tels que la dissimulation consciente d'informations aux représentants des salariés, ou la fermeture précipitée de l'entreprise sans respect des procédures, comme dans l'affaire Molex.



Cerise sur le gâteau, le Code du travail prévoirait la définition par le ministre des orientations et priorités annuelles de l'inspection du travail. Sauf que, selon le texte, ces priorités seraient définies après consultation des syndicats de salariés et... des organisations patronales, c'est-à-dire ceux qui sont contrôlés et peuvent être sanctionnés !

Et le gouvernement ose prétendre que sa loi vise à renforcer l'inspection du travail et le contrôle de l'application du droit ! C'est tout le contraire en réalité !

Plutôt que des remèdes de Monsieur Macron, ce dont l'inspection du travail a besoin pour défendre les droits des travailleurs, c'est d'abord de moyens supplémentaires. Et malheureusement, les effectifs ne sont pas en train d'augmenter : la réforme de l'inspection du travail des ministres Sapin et Rebsamen mise en œuvre cette année entraîne une diminution de 10 % du nombre d'agents de contrôle.

La CGT revendique, au contraire, le doublement des effectifs. Des agents en plus, pour contrôler plus régulièrement les entreprises et renseigner efficacement les salariés sur leurs droits, voilà ce que serait avant tout un vrai renforcement de l'inspection du travail !

Autres dispositions du texte

Travailleurs détachés : quelques avancées mais qui ne s'attaquent pas au fond

Trois articles de la loi Macron visent à renforcer la lutte contre le travail illégal, diminuer les fraudes, notamment dans le cas des travailleurs détachés. Ces articles augmentent significativement les amendes en cas d'infraction des employeurs, rendent possible la suspension de la prestation ou une amende dans le cas où les principes basiques du code du travail ne sont pas appliqués à un travailleur détaché et instaurent la carte professionnelle pour les salariés du bâtiment afin de lutter contre le travail illégal.

La CGT considère que cette partie de la loi va, globalement dans le bon sens, car elle permet de renforcer les contrôles et les sanctions administratives.

Néanmoins, les risques encourus par les salariés (de perdre leur emploi, voire de se faire renvoyer dans leur pays) sont insuffisamment abordés par le texte. Il aurait aussi fallu prévoir des dispositions permettant à ceux-ci, même en cas de détachement irrégulier, d'aller au bout de la mission initialement prévue dans les conditions respectant les normes d'ici.

Le texte ne résout cependant pas les grosses carences du système actuel, à savoir :

- continuer à traiter les problèmes « d'en haut », en n'écrivant rien sur le renforcement des droits des délégué-e-s syndicaux et institutions représentatives du personnel pour protéger les travailleurs concernés et faire respecter l'application des normes françaises ;
- en n'interdisant pas le détachement de ressortissants ou résidents Français en France. Cela concernait 18 000 salariés l'an dernier ! (salariés signant par exemple un contrat au Luxembourg et travaillant en France, sans être des frontaliers).

La généralisation de la carte professionnelle pourrait être une bonne disposition, à condition qu'elle ne conduise pas d'une façon ou d'une autre à faire reposer sur les salariés la responsabilité de la situation de travail dissimulé, et avec la limite que l'on risque de voir se développer des « fausses cartes ».

La responsabilité des donneurs d'ordre n'est pas non plus réglée : alors que ce sont eux qui fixent les prix et les délais, signent des appels d'offre qui rendent impossibles l'application du Code du travail, ils font signer à leurs sous-traitants des documents où ce sont ceux-ci qui devront assumer la responsabilité.

Enfin la CGT rappelle que, **même si tous les abus étaient éliminés, il n'en reste pas moins qu'un différentiel d'environ 30 % restera entre les salariés suivant que leurs contrats seront signés en France ou dans un pays à faibles cotisations sociales.** D'où notre revendication de « forfait social » à appliquer à l'employeur bénéficiaire de la prestation.

La CGT revendique donc :

- *d'en finir avec l'illusion que tout va rentrer dans l'ordre par des contrôles d'en haut, et de donner des pouvoirs et moyens aux organisations syndicales et IRP pour défendre de l'intérieur les salariés détachés et donc tous les salariés ;*
- *d'instaurer un forfait social pour en finir avec le dumping social institutionnalisé.*

Application du SMIC aux travailleurs routiers : des nouvelles dispositions à mettre concrètement en place

Un amendement a été introduit dans le projet de loi Macron, visant à faire appliquer la directive détachement aux salariés en situation de cabotage (2).

En obligeant dorénavant le salarié étranger effectuant un transport en France à être sous le régime du salarié détaché, la France impose l'application des règles sociales françaises pour ce salarié, une révolution pour ce secteur qui avait légalisé (en le réglementant) le principe contenu dans la fameuse directive Bolkenstein. Il s'agit donc d'un premier pas positif pour une harmonisation sociale européenne vers le haut et contre la mise en concurrence des salariés routiers entre eux. En mettant en responsabilité juridique l'entreprise qui est destinataire du contrat de transport, le gouvernement envoie un message aux entreprises qui jouaient de cette concurrence et qui seraient tentées de contourner ces nouvelles règles.

Ceci étant, dans un contexte où l'Allemagne vient de céder sur un projet similaire, **la CGT reste vigilante sur le devenir de cet amendement et son application dans les faits avec la mise en place de moyens pour assurer les contrôles.**

Médecine du travail : nos revendications restent à satisfaire

Les dispositions négatives et rétrogrades s'agissant de la médecine du travail ont été retirées du projet de loi initial. Pour autant, la CGT reste mobilisée pour des évolutions positives et progressistes. Elle restera très attentive aux conclusions de la mission chargée de réfléchir à la notion d'aptitude au poste de travail. Notre ambition reste et demeure une pleine intégration des services de santé au travail pour une politique globale du travail dans une approche santé.

Permis de conduire : une privatisation rampante et des moyens inexistant

Le texte réforme aussi l'examen du permis de conduire visant, selon le gouvernement, à en réduire les délais et le coût.

(2) Cabotage : possibilité pour un transporteur européen de livrer des marchandises entre deux villes d'un État membre dans lequel il n'est pas établi.

L'accès aux épreuves du permis de conduire devient un service universel.

Après la privatisation du code (ouverture à des personnes agréées), le projet de loi acte une certaine dérégulation avec la possibilité de recourir, pour la partie conduite du permis VL et motos, dans les zones les plus tendues à des agents publics ou contractuels comme examinateurs quand le délai moyen entre deux présentations est supérieur à 45 jours.

La réforme ouvre aussi à des personnes agréées le passage de toute épreuve pratique des diplômes et titres professionnels du permis de conduire d'une catégorie de véhicule du groupe lourd.

Le projet de loi n'autorise pas les auto-écoles à faire passer le permis de conduire et met fin au monopole de celles-ci pour l'apprentissage, puisque tout candidat se présentant librement ou par l'intermédiaire d'un établissement ou d'une association agréé et ayant déposé une demande de permis de conduire se voit proposer une place d'examen, sous réserve d'avoir atteint le niveau requis.

La réforme ne prévoit pas de durée minimale obligatoire de formation et définit un apprentissage anticipé de la conduite pour les élèves âgés de 15 à 18 ans et la conduite encadrée, accessible à partir de l'âge de 16 ans.

Pour la CGT, cette réforme ne répond pas aux besoins

La CGT revendique le maintien du permis de conduire dans le service public, la création de postes d'inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) en nombre suffisant plutôt que le recours ponctuel à des agents publics ou contractuels.

La question du coût du permis, centrale pour de nombreux candidats, demeure entière.

La privatisation en cours d'une mission « régaliennne » pose de nombreuses questions, dont celles liées à la sécurité, à la qualité de la formation.