

Projet de loi travail : décryptage féministe

Les 20 mesures qui fragilisent particulièrement les femmes

8 mars 2016

Préambule

Le projet de loi travail repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes. Alors qu'auparavant, les accords de branches ou d'entreprise ne primaient sur la loi que lorsqu'ils étaient plus favorables, le projet de loi fait primer les accords d'entreprise, même s'ils sont moins favorables que les accords de branche ou la loi.

Ceci est fondamentalement défavorable à l'égalité F/H pour deux raisons :

- L'égalité professionnelle n'a avancé que grâce à la loi et sous la pression des mobilisations féministes, la négociation reste très en retard sur le sujet, et c'est ce qui explique la persistance des écarts.
- Les femmes sont plus nombreuses dans les TPE/PME, dans les secteurs dans lesquels il y a moins d'implantation syndicale, moins de possibilité de se mobiliser ou de défendre ses droits. Les droits et garanties contenus dans les accords d'entreprise dépendent directement du rapport de force dans l'entreprise. C'est justement pour éviter des écarts trop importants que l'on a jusqu'à présent privilégié le niveau de la loi et de la branche pour définir les droits des salarié-e-s. Faire primer les accords d'entreprise entraînera donc une baisse des droits et garanties collectives dans les secteurs à prédominance féminine.

L'égalité pro renvoyée aux calendes grecques (le retour)

Dans la continuité de son prédécesseur François Rebsamen le projet de loi de Myriam El Khomri fragilise encore un peu plus la négociation sur l'égalité F/H dans les entreprises. L'égalité F/H 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). Les premiers bilans de ces accords montrent que nombreux sont ceux qui se limitent à un formalisme sans contenu, sans mesures de rattrapage ou dispositif de suivi. La loi devrait maintenant imposer une logique de résultat et de suppression des discriminations. Au contraire, en remettant en cause la hiérarchie des normes, le projet de loi fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et la loi, ce qui en matière d'égalité professionnelle est particulièrement dangereux.

La mobilisation du collectif *Sos égalité pro* en mai dernier a fait partiellement reculer François Rebsamen qui a été contraint de rétablir les sanctions pour les entreprises. Cependant, la négociation sur l'égalité professionnelle et le rapport de situations comparées sont maintenant noyés dans des sujets plus larges.

Le projet de loi travail amplifie cette remise en cause de la négociation sur l'égalité F/H par plusieurs dispositions concrètes

1. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Aujourd'hui : Du fait de la hiérarchie des normes, l'accord de branche sur l'égalité professionnelle s'impose à l'ensemble des entreprises de la branche. Les accords d'entreprises ne peuvent être que plus favorables. Par exemple, si un accord de branche prévoit que les écarts de rémunération doivent être supprimés dans un délai de 3 ans, un accord d'entreprise peut seulement prévoir un délai plus court.

Après la loi travail : C'est l'accord d'entreprise qui prévaut, même s'il est moins favorable que l'accord de branche. Par exemple, même si l'accord de branche prévoit 3 ans pour supprimer les écarts de rémunération, un accord d'entreprise peut tabler sur 5 ans, ou même ne donner aucun délai de suppression des écarts. Ceci est particulièrement néfaste dans les TPE/PME (où les femmes sont majoritaires) car 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-euse, il n'y a plus de garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.

Aujourd'hui : Un accord égalité professionnelle peut être dénoncé unilatéralement par les organisations syndicales signataires ou par l'employeur-euse. Mais :

- Les « avantages acquis par les salarié-e-s continuent de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord ». Ceci permet aux organisations syndicales d'empêcher l'employeur-euse d'imposer un nouvel accord plus faible que le précédent.
- Il y a 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salarié-e-s.

Après la loi travail : Lorsqu'un accord est dénoncé :

- Les dispositions de l'accord sont immédiatement annulées et cessent de s'appliquer, même s'il n'y a pas de nouvel accord. Cela met donc la renégociation sous pression et permet d'imposer des accords au rabais : si les organisations syndicales ne signent pas un nouvel accord égalité pro, il n'y a plus aucune des dispositions prévues dans l'ancien accord qui s'appliquent.
- Les 3 mois de préavis sont supprimés et la renégociation peut commencer immédiatement.

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-e-s. Ces dispositions renforcent considérablement le pouvoir unilatéral de l'employeur-euse.

3. Les accords "égalité professionnelle qualité de vie au travail" ont maintenant, comme les autres accords, une durée de vie de 5 ans maximum.

Aujourd'hui : Un accord avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par une des parties.

Après la loi travail : L'ensemble des accords d'entreprise ont une durée de 5 ans maximum, et 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-e-s. Ainsi, le rapport de force est encore une fois du côté de l'employeur-euse, qui pourra beaucoup plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases plus faibles, l'accord précédent étant automatiquement périmé.

4. Un accord de branche peut prévoir que la négociation annuelle "égalité professionnelle qualité de vie au travail" soit seulement organisée tous les 3 ans.

Aujourd'hui : La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail était annuelle. Un accord majoritaire d'entreprise pouvait prévoir qu'elle soit organisée tous les 3 ans. Les employeurs-euses préfèrent souvent éviter la sanction sur l'égalité professionnelle en mettant en place un plan d'action unilatéral au lieu d'un accord signé par les représentant-e-s du personnel. Dans ce cas, ils étaient obligés de rouvrir chaque année la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Après la loi travail : Un accord de branche peut prévoir que la négociation "égalité professionnelle qualité de vie au travail" ait seulement lieu tous les 3 ans dans toutes les

entreprises couvertes, même s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Ainsi, un employeur-euse pourra éviter les sanctions en adoptant un plan d'action unilatéral et pourra attendre 3 ans avant de rouvrir la négociation sur l'égalité professionnelle. Avec cette disposition, le gouvernement remet la suppression des écarts de rémunération aux calendes grecques !

5. Un accord de branche peut prévoir que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (qui doit comporter des mesures de suppression des écarts F/H) soit seulement organisée tous les 3 ans.

Avant la loi Rebsamen : La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, est, comme son nom l'indique, annuelle. Elle prévoit chaque année les mesures d'augmentation salariale, et doit aussi contenir des mesures de suppression des écarts F/H.

Aujourd'hui (juillet 2015) : La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires peut devenir triennale, mais seulement s'il y a un accord majoritaire (50%) d'entreprise.

Après la loi travail : Il suffit d'avoir un accord de branche pour que la négociation sur les salaires ait lieu tous les 3 ans, même si les syndicats de l'entreprise y sont opposés. Ceci repoussera d'autant la possibilité d'obtenir des mesures de suppression des écarts de rémunération!

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

Aujourd'hui : Les accords d'entreprise ou de branche sont publics et accessibles à l'ensemble des salarié-e-s et citoyen-ne-s. Sur l'égalité professionnelle, l'employeur-euse doit également rendre publiques les données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. De nombreux organismes en font des synthèses pour permettre à l'ensemble des acteurs-rices de disposer d'un état des lieux de la négociation collective.

Après la loi travail : L'employeur-euse peut s'opposer unilatéralement à la publication d'un accord quel qu'il soit, sans avoir à motiver sa décision. Cette disposition est très grave parce qu'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. Elle conduit à nier la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, en empêchant l'ensemble des salarié-e-s et citoyen-ne-s de connaître sa politique et ses engagements.

7. Le droit d'opposition des organisations syndicales représentant 50% des suffrages exprimés en cas de référendum est supprimé.

Aujourd'hui : Pour être valable, un accord doit être signé par les organisations syndicales représentant au minimum 30% des suffrages exprimés. Les organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages peuvent s'opposer à l'accord et empêcher qu'il s'applique.

Après la loi travail : Le droit d'opposition des organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages est supprimé. Si une majorité de salarié-e-s valide l'accord par référendum, l'accord peut s'appliquer même si 70% des organisations syndicales y sont opposées. Cette opposition populiste entre les salarié-e-s et leurs représentant-e-s 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. Il faudrait au contraire renforcer en même temps les droits d'expression, directe des salarié-e-s et les droits et moyens d'interventions des représentant-e-s du personnel.

Pour les femmes, 2 fois plus de pression sur le temps de travail

Le projet de loi Travail comporte de très nombreux reculs pour les droits des salarié-e-s. Certains seront particulièrement préjudiciables aux femmes, notamment en matière de temps de travail. Rappelons que les femmes assument toujours 80% des tâches ménagères, qu'elles ont un temps beaucoup plus contraint que les hommes.

Le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les hommes et les femmes. Pour certain-e-s salarié-e-s, notamment les cadres, il est très élevé (en moyenne 44h30/semaine), ce qui constitue la première barrière à la carrière professionnelle des femmes. Pour d'autres, notamment les femmes enfermées dans des temps partiels, il est trop faible (avec des amplitudes très élevées, une flexibilité importante, et du travail de nuit et/ou le week-end), 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 salaire des salarié-e-s à temps partiel. Il va donc encore augmenter les inégalités F/H ! Au lieu d'augmenter le temps de travail de tou-te-s, pour faire progresser l'égalité F/H, il faut le raccourcir. Pour permettre aux hommes comme aux femmes d'exercer leurs responsabilités familiales. Pour augmenter le temps de travail des femmes enfermées dans les temps partiels, et faire converger le temps de travail de tou-te-s sur une durée hebdomadaire plus faible.

8. Les forfaits jours sont étendus.

Aujourd'hui : La France a mis en place un système unique en Europe, les forfaits jours. Pour les cadres, ou salarié-e-s autonomes, cela permet que le temps de travail ne soit plus décompté en heures mais en jours. La mise en place du forfait jours nécessite un accord collectif, d'entreprise ou de branche, prévoyant notamment des systèmes de suivi de la charge et du temps de travail du/de la salarié-e. La France a été condamnée à 4 reprises par la Cour européenne des Droits Sociaux car ce système ne permet pas d'assurer le respect des durées

minimales de repos et maximales de travail par jour. La Cour de cassation a annulé 12 accords de branche qui ne garantissaient pas le respect de la santé et de la sécurité des salarié-e-s.

Après la loi travail : Au lieu de se mettre en conformité avec les normes européennes et internationales, le gouvernement étend encore les forfaits jours et sécurise les employeurs-euses. Les entreprises de moins de 50 salarié-e-s peuvent mettre en œuvre les forfaits jours sans accord collectif. Les femmes étant plus nombreuses dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, elles seront les premières concernées par cette extension. Ceci renforcera la norme de présentéisme particulièrement excluante pour les femmes, et qui constitue la première cause du plafond de verre.

9. Les durées maximum de travail sont augmentées.

Aujourd'hui : La durée maximum de travail est de 44h/semaine sur 12 semaines consécutives au plus.

Après la loi travail : La durée maximum de travail est de 44h/semaine sur 16 semaines consécutives maximum. Par simple accord d'entreprise, on peut passer à 46h maximum par semaine sur 16 semaines. Ceci renforcera la norme de présentéisme particulièrement excluante pour les femmes et qui constitue la première cause du plafond de verre.

10. La durée maximum de travail de nuit est augmentée.

Aujourd'hui : La durée maximale de travail de nuit est de 40h pendant 3 mois.

Après la loi travail : La durée maximale de travail de nuit est de 40h pendant 4 mois. L'augmentation du travail de nuit depuis 10 ans a principalement concerné les femmes, notamment les plus précaires. Cette mesure les pénalisera directement.

11. Temps partiels : le minimum légal de 24 heures est remis en cause.

Rappel : 80% des salarié-e-s 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.

Aujourd'hui : En 2013, la loi a fixé 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).

Après la loi travail : Du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes, la durée minimale de travail n'est plus définie par la loi mais dans l'accord de branche. C'est seulement en l'absence d'accord de branche que la durée minimum est de 24h. Le signal envoyé est catastrophique !

12. La mise en œuvre du temps partiel est facilitée.

Aujourd'hui : Pour mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur doit informer au préalable l'inspection du travail.

Après la loi travail : Cette information est supprimée et l'employeur peut mettre en œuvre le temps partiel de façon unilatérale.

13. La majoration des heures complémentaires est plus faible.

Aujourd'hui : La règle de majoration des heures complémentaires est 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 peut 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.

Après la loi travail : Le projet de loi enfonce le clou et prévoit désormais que le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%, l'obligation de majorer à 25% les heures complémentaires suivantes disparaît.

14. Les délais de prévenance en cas de changement d'horaires sont raccourcis.

Aujourd'hui : Le délai de prévenance en cas de changement d'horaires est de 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).

Après la loi travail : La loi ne reprend plus la règle des 7 jours et prévoit désormais que les changements sont possibles dans un délai de prévenance de 3 jours.

15. Les congés sont rognés.

Aujourd'hui : La durée minimum des congés légaux est définie par la loi.

Après la loi travail : La durée minimum des congés légaux est définie par accord collectif, de branche ou d'entreprise. Par exemple, en cas de décès, les 2 jours minimum de congé ne sont plus garantis.

16. Congés payés : l'employeur-euse peut imposer aux salarié-e-s un changement de date au dernier moment.

Aujourd'hui : La loi prévoit que l'employeur-euse prenne en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur-euse n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

Avec la loi travail : La prise en compte de la situation de famille, ainsi que le délai d'un mois avant le départ en-deçà duquel l'employeur-euse 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 d'entreprise ou de branche.

Pour les femmes, 2 fois plus de risques de licenciements

17. Le projet de loi augmente considérablement la flexibilité.

Aujourd'hui : Par accord, le temps de travail peut être lissé et modulé sur une année, avec une durée légale de 1607h par an. Par décision unilatérale, le temps de travail peut être modulé sur un mois dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s. Les horaires individualisés (horaires différents des horaires collectifs de l'entreprise) ne peuvent être mis en place qu'avec la validation du comité d'entreprise.

Après la loi travail : Par accord, le temps de travail peut être lissé et modulé sur 3 ans, le déclenchement d'heures supplémentaires ne commence qu'une fois que le/la salarié a dépassé les 1607h/sur 3 ans, soit 4821h. Par décision unilatérale, le temps de travail peut être modulé sur 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s. Les horaires individualisés peuvent être mis en place par décision unilatérale de l'employeur, sans droit d'opposition du comité d'entreprise.

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.

18. Le licenciement de celles qui ne peuvent pas s'adapter est facilité.

Aujourd'hui : Les accords de compétitivité, introduits par la loi "sécurisation de l'emploi" en 2013, s'appliquent en cas de difficulté économique de l'entreprise, et permettent, par accord, d'imposer une augmentation du temps de travail, une modification de l'organisation du travail ou des mesures de mobilité aux salariés.

Après la loi travail : Les accords de compétitivité sont élargis aux cas de "préservation de l'emploi et 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-e-s qui les refuseront, le motif individuel de licenciement sera réputé acquis. Le ou la salarié-e 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.

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.

19. En cas de licenciement abusif et discriminatoire, le plancher minimum de condamnation disparaît.

Aujourd'hui : Un plancher minimum de condamnation de 6 mois de salaire est prévu pour toutes les salarié-e-s ayant plus de 2 ans d'ancienneté (dans une entreprise de plus de 10 salarié-e-s).

Après la loi travail : La loi remplace le plancher minimum de condamnation (6 mois de salaire) en cas de licenciement abusif par un plafond maximum (6 mois de salaire pour les salarié-e-s ayant moins de 5 ans d'ancienneté, 15 mois pour celles et ceux 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.

20. La santé des femmes est fragilisée par la réforme de la médecine du travail.

Aujourd'hui : La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salarié-e-s.

Après la loi travail : Le suivi médical est concentré sur les seuls salarié-e-s dit-e-s à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée. La pénibilité et les risques professionnels des métiers à prédominance féminine étant sous-évalués, celles qui les exercent 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.