L'UNION des travailleurs

Octobre 2015

MENSUEL I N° 426 Journal des syndiqué(e)s CGT de Loire Atlantique

l'esprit de **conquête**

édito

Financement Formation syndicale ◗ 2-3

Résister à la démolition du Code du Travail ◗ 3-4

MILLE ET UNE RAISONS D'ENGAGER UN MOUVEMENT SOCIAL D'AMPLEUR

Après un été fructueux pour le patronat avec l'adoption des lois Macron et Rebsamen, le gouvernement va bientôt leur servir sur un plateau le cadavre du Code du Travail. Basé sur le rapport Combrexelle qui plaide pour un renversement de la hiérarchie des normes, Valls promet une loi votée avant l'été prochain. Cette nouvelle attaque, si elle arrive au bout, aura des effets désastreux sur les garanties collectives de millions de salariés en plaçant l'accord d'entreprise au-dessus de la loi et permettant ainsi l'application d'une règlementation du travail différente d'une entreprise à l'autre.

Un nouveau combat donc qui s'annonce pour nous, tout en continuant à batailler contre la mise en œuvre des dernières réformes gouvernementales qui ont toutes pour point commun de servir les intérêts du capital en sacrifiant ceux des citoyens :

- Adaptation des territoires et des services publics au marché avec la réforme territoriale.
- Affaiblissement des capacités de défense et d'interventions des salariés et de leurs organisations syndicales avec les lois Macron et Rebsamen.
- Libéralisation du transport de voyageur.
- Extension des possibilités d'ouverture des commerces le dimanche et du travail de nuit.
- Adaptation du système éducatif au besoin de main d'œuvre plutôt qu'à l'émancipation citoyenne, avec la réforme du collège notamment.
- Cadeaux somptueux offerts au patronat avec le CICE et le pacte de responsabilité, sans aucunes contreparties garanties pour l'emploi, l'investissement et la hausse des salaires.
- Affaiblissement de notre accès aux soins par la casse de l'hôpital public, avec la loi santé….

Sinistre liste non-exhaustive des « solutions gouvernementales à la crise » qu'il convient de mettre à la lumière de leur « efficacité » : croissance continue du chômage (près de 117 000 privés d'emploi en Loire-Atlantique, + 9,1 % en 1 an), des salaires et pensions au plus bas, une pauvreté et précarité grandissante, mais aussi… une belle progression des dividendes versés aux actionnaires !

Alors que faudra t'il de plus pour que nos forces convergent enfin vers un grand mouvement social capable de renverser la vapeur ?

Appuyons-nous sur les 3 campagnes complémentaires de la CGT (Salaires / Réduction du temps de travail 32 h / Coût du capital) qui doivent nous permettre d'engager le débat avec les salariés pour ancrer l'idée que des alternatives aux politiques d'austérité sont possibles et crédibles. La construction du rapport passera obligatoirement par ce débat et par la syndicalisation.

Il nous faut réussir collectivement à passer du dire au faire. L'heure n'est plus à l'analyse et aux constats, elle est à l'action, au terrain. Nous avons aujourd'hui tous les argumentaires et le matériel en main pour combattre non pas simplement réforme après réforme mais bien l'ensemble de la politique libérale menée par le gouvernement. Nous pouvons démontrer que la politique de l'offre nous conduit dans le mur. Nous pouvons prouver que de l'argent est disponible pour financer les salaires, les emplois et les investissements. Nous pouvons changer le cours de l'histoire programmée par le Capital.

Alors tou-tes ensembles camarades, passons à l'offensive !

Fabrice DAVID

Directeur de la publication
Fabrice DAVID

Imprimerie CGT 44

MAISON DES SYNDICATS
1, place de la Gare de l'État
Case Postale n° 1
44276 NANTES Cedex

ISSN 0980-5990

FORMATION SYNDICALE

TRÈS IMPORTANT

FINANCEMENT FORMATION SYNDICALE

Procédure de subrogation des salaires pendant les congés de formation économique sociale et syndicale.

Le Fonds Paritaire n'ayant pas encore défini l'ensemble des dispositions que nous aurons à respecter pour justifier de l'utilisation des sommes perçues, nous restons dans une phase durant laquelle nous adaptons la procédure provisoire pour faire appliquer la subrogation.

Dès que ces éléments seront connus, le groupe de travail confédéral proposera aux organisations une procédure définitive permettant de respecter nos obligations et de simplifier le plus possible le travail administratif qui en découlera.

Ce qui change dans la procédure de demande du Congé de formation économique sociale et syndicale

Pour que le salarié bénéficie de la subrogation, il faut qu'une organisation syndicale en fasse la demande écrite auprès de l'employeur, et que le salarié exprime par écrit son accord.

Un courrier doit donc être adressé à l'employeur, comprenant :

- **La lettre de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, réalisée par le salarié** *(annexe 1).*
- **La lettre du syndicat demandant le maintien de la rémunération par l'employeur** *(annexe 2).*
- **L'accord écrit du salarié** pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévus par l'article L.3142-8 du Code du Travail. *(annexe 3).*

Qui effectue le remboursement à l'employeur ?

la procédure provisoire mise en place depuis le début de l'année est modifiée

L'UD ou la FD qui a validé l'inscription du stagiaire assure le remboursement à l'employeur.

Les Unions Départementales et les Fédérations restent les organisations qui assurent les remboursements.

La Confédération effectue le reversement après traitement du dossier administratif par le pôle formation confédéral.

Selon quelles modalités doit être effectué le remboursement à l'employeur ?

L'article L.3142-8 a rendu la subrogation obligatoire dès lors qu'une organisation syndicale en fait la demande. Dorénavant, tous nos stagiaires doivent en bénéficier.

De ce fait, les remboursements seront effectués à l'employeur, et comme le prévoit la loi sur la base du salaire brut **sauf si accord ou convention plus favorable.** Ainsi les cas de remboursement au stagiaire doivent disparaître.

Mais une négociation avec l'employeur peut permettre d'appliquer des dispositions plus favorables (prise en charge totale ou partielle par l'employeur).

Pour cela, deux possibilités sont ouvertes par la loi :

- **Un Accord d'entreprise ou un accord de branche** peut prévoir en application de l'article L.3142-14 du Code du Travail :
  - la prise en charge de tout ou partie du salaire par l'employeur,
  - que toute demande d'une organisation syndicale entraine de fait l'application des modalités de l'accord. En application de l'article L.3142-8, la demande de l'organisation syndicale porte sur la partie de la rémunération du salarié non prise en charge par l'employeur en application de l'accord collectif d'entreprise.
- Une convention conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale qui a fait la demande de subrogation, et qui fixe les éléments à négocier :
  - le montant remboursé par l'organisation syndicale à l'employeur,
  - le délai de remboursement.

ATTENTION : si votre employeur a l'habitude de régler sans problème les frais de formation et les heures de travail, il est évident qu'il faut continuer dans cette direction et donc ne pas lui proposer de négocier une convention ni la nouvelle procédure

La subrogation est rendue obligatoire par la loi. Seule la prise en charge de la rémunération par l'employeur est négociable dans le cadre d'un accord collectif ou d'une convention.

Si l'employeur refuse de négocier des dispositions plus favorables que la loi, et prévoyant la prise en charge de la totalité ou d'une partie de la rémunération, il est inutile de signer un quelconque accord collectif ou une convention.

C'est la loi qui va alors s'appliquer :

- Le montant du remboursement par l'organisation est fixé par l'article L.3142-8.
- Le délai de remboursement sera fixé par un décret à paraître.

Attention : la loi précise que si l'organisation syndicale ne rembourse pas le montant maintenu par l'employeur, celui-ci pourra effectuer une retenue sur salaire selon les conditions et limites prévues par décret.

Justificatifs à joindre en cas d'application de la subrogation :

- la note de débours (car il n'y a pas de relation commerciale entre les deux parties et donc pas de TVA appliquée) établie par l'employeur pour demander le remboursement,
- une copie du bulletin de salaire (qui va permettre de vérifier la cohérence du montant demandé par l'employeur),
- une copie de l'accord collectif et / ou de la convention quand ils existent.

Il est essentiel d'obtenir partout la négociation d'un accord collectif dans les entreprises prévoyant des dispositions plus favorables.

Pour cela nous devons comparer la participation des employeurs avant et après la loi. En effet, la cotisation de 0,016 % instaurée par la loi du 5 mars 2014 assure aussi le financement de la formation professionnelle. **Ce n'est donc que 0,002 % de la masse salariale qui participe au financement de la formation syndicale. Cela représente environ 66 centimes d'euros par salarié et par an. A vos calculatrices…**

Des accords collectifs ou des usages plus favorables à la loi existaient déjà et n'ont pas été dénoncés selon les procédures légales. Ils doivent continuer à être appliqués.

Anthony LEMAIRE

ANNEXE 1
Modèle de courrier de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale à faire par le salarié 30 jours avant le début de la formation.

Nom et prénom
du salarié
Adresse
Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur de l'entreprise ou de l'établissement ……
Adresse
Code Postal et Ville

A [Lieu]……, le [Date] ……

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du [date de début de la formation] …….. au [date de fin de la formation] …… , en vue de participer à une formation économique, sociale et syndicale organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de ……] qui est un organisme agréé.

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

FORMATION SYNDICALE

ANNEXE 2
Modèle de courrier à faire par le syndicat pour demander la subrogation totale pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale d'un salarié.
Attention pour les syndicats de moins de deux ans, la demande doit être faite par la structure CGT professionnelle ou territoriale de proximité.

Nom et prénom
du salarié
Adresse
Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le
Directeur de l'entreprise ou de l'établissement
.....
Adresse
Code Postal et Ville

A [Lieu]…..., le [Date] .....

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Madame ou Monsieur [Nom et prénom du salarié] vous a demandé un congé de formation économique, sociale et syndicale pour participer à une formation syndicale du [date de début de la formation] ..... au [date de fin de la formation] ..... , organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de .....] qui est un organisme agréé.
Conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, je vous demande le maintien total de sa rémunération pendant cette formation.
Vous trouverez en annexe, son accord écrit.
La CGT effectuera le remboursement sur la base de :

- L'accord d'entreprise en vigueur dans votre établissement ou dans la branche (S'il n'existe pas d'accord => supprimez cette ligne) ;
- Et/ou d'une convention dont nous souhaitons discuter des modalités avec vous ;
- D'une note de débours établie par l'entreprise accompagnée de la copie du bulletin de salaire du salarié.

Dans l'attente, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Nom et prénom]
[Responsabilité dans le syndicat]
[Signature]

ANNEXE 3
Modèle de courrier notifiant l'accord du salarié pour bénéficier de la subrogation à annexer au courrier du syndicat.

Nom et prénom
du salarié
Adresse
Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le
Directeur de l'entreprise ou de l'établissement .....
Adresse
Code Postal et Ville

A [Lieu]…..., le [Date] .....

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Par le présent courrier, je vous notifie mon accord pour bénéficier du maintien de mon salaire dans le cadre de la formation économique sociale et syndicale qui vous est demandé par courrier ci-joint par mon organisation syndicale, respectant ainsi les conditions fixées par l'article L.3142-8 du code du travail.

Recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués

[Signature]

CODE DU TRAVAIL

RÉSISTER À LA DÉMOLITION DU CODE DU TRAVAIL

Trop complexe, trop confus, trop lourd… Le Code du Travail est devenu l'ennemi public numéro un, celui qui empêche d'embaucher, de licencier, de créer des emplois, de donner une place aux jeunes, d'innover, d'exporter, etc. L'acte d'accusation se nourrit chaque jour de nouveaux éléments. Aucune étude ne démontre que le problème du chômage en France résulte du Code du Travail.

Le MEDEF cherche à supprimer le Code du Travail, en tant que droit collectif. Valls, Macron et Combrexelle (Vous savez… celui qui est à l'initiative des 44 propositions pour réformer le Code du Travail), lui donnent les clés.

Le Président de la République française n'est pas du genre à transiger avec les évangiles libéraux. Lors de sa conférence de presse de rentrée, il a tranché : le système actuel est trop rigide, il faut *« une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité de l'entreprise »* (7 septembre 2015).

Le Code du Travail est né des résistances et des besoins légitimes des salariés. C'est l'ensemble des lois et des règlements, codifiés en articles, qui régissent les relations du travail entre les employeurs et les salariés.

On pourrait se livrer comme certains petits malins au jeu de « qui pèse le plus lourd » : le Code du Travail (sans les commentaires de l'éditeur Dalloz) atteindrait 0,789 kilogramme (kg), contre 1,450 kg pour le code du commerce ou encore 1,100 kg pour celui des sociétés. En réalité la partie législative du code ne fait que 675 pages. C'est peu et mince au regard du code civil, pénal, du commerce…

En 1910, il y avait 3 lois et 80 décrets, mais après un siècle on est passé de 3 millions à 18 millions de salariés ! Métiers et branches, savoirs et technologies se sont multipliées. Mais c'est principalement la recodification de droite de 2004-2008 qui a divisé les 1150 lois en 3850 lois.

La première codification date de 1922, la seconde actuelle date de 1973 avec la partie législative et deux parties règlementaires.

La longue histoire du droit du travail est faite de sang et de sueur, de luttes et de larmes tout au long des 19ème et 20ème siècles. L'histoire du Code du Travail en 170 ans, c'est aussi l'histoire de la réduction du temps de travail et de la journée de 17 heures à la journée de 10 heures, de la semaine de 60 heures à celle de 35 heures. Finalement c'est le patronat qui a fait grossir le CT, en y faisant inclure dans les lois, les dérogations à la loi pour tout : travail de nuit, du dimanche, bulletin de paie, enregistrement des heures de travail, CDD, CDII, annualisation du temps de travail, HS, repos compensateurs, forfaits jours, temps partiel…Année après année, loi après loi, décret après décret, ANI après ANI, il n'est pas un domaine du code qui ne fasse progressivement l'objet de dérogations.

Par définition, le Code du Travail a pour vocation de protéger les salariés et de leur garantir une égalité de traitement quels que soient la taille de la société qui les emploie, son lieu d'implantation, son propriétaire. C'est sa raison d'être, depuis sa création officielle en 1910. Avec M. François Hollande, tout change. Désormais, ce sont les entreprises qui doivent être protégées des exigences des salariés et des initiatives législatives des élus du peuple, surtout celles du passé. Car, malheureusement, toutes les lois sociales ne ressemblent pas à la loi Macron, adoptée à coup de 49-3 (sans vote des élus)…

CODE DU TRAVAIL

Les rapports de la loi et du contrat, la question de la hiérarchie des normes et du principe de faveur sont au cœur de l'affrontement avec les patronats.

Nous affirmons la prééminence de la loi sur le contrat, à l'inverse des OS patronales qui veulent faire prévaloir l'accord sur la loi, l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour mieux diviser, affaiblir, individualiser.

Un accord est toujours l'expression d'un rapport de force à un moment donné. Au lieu d'accepter et de se soumettre, le législateur devrait prendre ses responsabilités et exercer la plénitude de ses pouvoirs pour s'extraire de l'immédiat et contribuer à organiser les conditions de la vie sociale.

Le rapport salarial est fondamentalement un rapport inégalitaire. Pour corriger ce rapport inégalitaire, les salariés ont besoin d'un droit du travail protecteur.

Le Code du Travail ne définit pas le contrat de travail, la jurisprudence s'en est chargée : elle le caractérise précisément par la soumission du salarié à son employeur, c'est-à-dire comme un lien de subordination. Le code le confirme : « un lien de subordination juridique permanent ». Il n'y a pas de citoyenneté, de liberté, ni d'égalité dans l'entreprise.

Le Code du Travail le dernier rempart, qui certes, prend l'eau, mais dont les restes sont encore trop important aux yeux du patronat. Sa défense doit être à la mesure des attaques incessantes qu'il subit.

Les 10 heures maximales de travail par jour, la durée légale hebdomadaire à 35 heures, la durée maximale plafonnée à 48 heures, le repos hebdomadaire et dominical, les congés payés, le SMIC, le licenciement motivé par écrit, le droit d'appel aux prud'hommes, les IRP, le droit syndical, l'obligation de résultat pour la sécurité et la santé physique et morale des salariés. Toutes ces choses demeurent dans le Code et elles limitent encore l'arbitraire patronal.

Il y a 24 millions de salariés et 1,2 millions de patrons. Les salariés sont plus nombreux, c'est nous qui auront force de loi tôt ou tard, la révolte, la lutte, le droit l'emporteront, lorsqu'une occasion propice surgira.

Le droit du travail c'est fondamental ce sont 93% des actifs qui produisent les richesses et n'ont pas leur part qu'ils méritent. Un bon Code du Travail ça garantit, l'emploi, un bon salaire, la dignité.

Les idées selon lesquelles il faudrait abaisser les droits du travail pour produire plus et être plus compétitifs, ont quelque chose d'obscurantiste et de barbare. Ce sont les salariés bien formés, bien payés, qui produisent le plus et le mieux.

Un Code du Travail efficace, qui donne réellement des droits aux salariés, pourrait être en effet un code réduit. Avant 1973 le temps partiel n'existait pas, cette année là quand il a été autorisé les dispositions étaient limpides et courtes : un volontariat collectif dans l'entreprise, avec accord des IRP ou de l'inspection du travail, des horaires fixes sur la semaine, sans HC.

Aujourd'hui le temps partiel c'est 19 pages avec la jurisprudence.

Sur la durée du travail, une loi qui dirait : « Toutes les heures de travail doivent être comptées et payées ; les heures supplémentaires sont calculées sur la semaine. Economiserait des centaines de pages.

La 1ère proposition serait de revenir à la hiérarchie des normes du droit du travail : l'accord d'entreprise ne peut prévoir que des dispositions plus favorables aux salariés que l'accord de branche, qui lui-même ne peut contenir que des dispositions plus favorables que la loi ; au contrat de travail on ne peut opposer un accord collectif avec des dispositions moins favorables.

Joël LEMARIÉ

Dates à retenir

- ✔ **23 octobre : Commémorations fusillés à Nantes,** à 17 h 30.
- ✔ **25 octobre : Commémorations fusillés de Châteaubriant,** présence de Philippe MARTINEZ.
- ✔ **14 janvier : Comité Général** de l'Union Départementale CGT à Basse Goulaine. Ordre du jour : notre vie syndicale CGT.

Militants - Adhérents

Entre VOUS et NOUS

un lien indissociable

partenariat@macif.fr

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.