
Colette Capdevielle

*Députée
des
Pyrénées-Atlantiques
Conseillère municipale
Bayonne*

*3^{ème} Vice-Présidente
du Groupe SRC*

BIZI
22 rue des Cordeliers
64100 BAYONNE

Bayonne, le vendredi 27 mai 2016

Nos réf : 160054

Objet : lettre ouverte en réponse à votre lettre ouverte

Par courriel

Madame, Monsieur,

J'ai bien reçu votre courriel du 24 mai 2016 intitulé « *lettre ouverte vous demandant de signer la prochaine motion de censure de gauche et écologiste contre la loi El Khomri* » qui a retenu toute mon attention.

A ce stade des débats, et comme je l'ai déjà indiqué à plusieurs reprises, je regrette très sincèrement que le Premier Ministre ait eu recours à l'article 49-3 de la Constitution.

En effet, en agissant de la sorte, le gouvernement a privé les députés de débats dans l'hémicycle, et ce alors même que 5000 amendements devaient être discutés.

Le rapporteur, Christophe SIRUGUE, avait présenté et négocié de nombreux amendements, susceptibles d'infléchir nombre de dispositions contestables.

Comme je l'ai déjà dit et écrit je considère que cet article 2 doit être entièrement revu. Il contrevient en effet aux principes fondamentaux de notre droit social, construit depuis des décennies autour de la négociation des partenaires sociaux par branches d'activités.

C'est l'ADN de notre histoire sociale et de celle du syndicalisme français.

En proposant de déroger aux accords de branches par des accords d'entreprise, l'article 2 touche au quotidien d'une entreprise, à son organisation interne, pouvant générer potentiellement de grosses disparités entre salariés d'une même branche, c'est-à-dire d'un même secteur d'activité.

Par extension, d'autres domaines de la vie quotidienne sont concernés : le dépassement de la durée maximale de travail, les conditions de repos quotidiens, les jours fériés et chômés, le travail de nuit, la mise en place des temps partiels, les congés et les astreintes.

Ma position est donc très claire, en l'état de notre droit et de la réalité de la représentation syndicale dans les PME – TPE, seul un accord de branche peut protéger les salariés.

Les accords d'entreprise, s'ils peuvent exister, ce qui est actuellement le cas, doivent impérativement respecter les accords de branche et ce dans le respect de ce que l'on nomme la hiérarchie des normes.

Il est regrettable qu'en 2016 dans notre pays, la représentation syndicale et le dialogue social soient quasi inexistantes dans la plupart des entreprises privées.

La parlementaire que je suis doit tenir compte de la réalité de cette situation.

La modification de l'article 2 est pour moi un point dur et je l'ai indiqué à plusieurs reprises au gouvernement : sans une remise en cause de cet article, je ne voterai pas le projet de loi en question.

Pour autant, il n'est pas question pour moi de voter une motion de censure, nécessairement vouée à l'échec.

En ma qualité de députée de la majorité, je souhaite que le gouvernement et plus particulièrement le Premier Ministre acceptent de remettre l'ouvrage sur le métier afin de pouvoir, en seconde lecture, discuter de ce texte dans le cadre d'un débat parlementaire apaisé et raisonné.

Je ne suis pas favorable au retrait de ce texte car il comporte dans le même temps de nombreuses avancées pour les salariés.

Tout d'abord, sur les congés payés qui pourront être pris dès l'embauche du salarié et non à compter de l'ouverture des droits, c'est à dire après un an de travail actuellement.

En cas de licenciement pour faute lourde, les congés payés acquis ne seront pas perdus, c'est pourtant le cas actuellement.

S'agissant des congés de maternité, la période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leurs congés maternité est portée de 4 à 10 semaines et l'extension de cette période de protection s'appliquera également au second parent qui en bénéficiera à compter de la naissance de l'enfant. Cela concerne aussi les parents adoptants.

Le nombre de jours de congés octroyés pour un décès d'un enfant est portée de 2 à 5 jours.

Le Compte Personnel d'Activité sera enfin créé avec des avancées importantes à savoir des droits supplémentaires pour les salariés non qualifiés.

La garantie jeune est généralisée ainsi que les droits universels à la formation.

Les possibilités de financement par le Compte Personnel de Formation (CPF) sont élargies à l'ensemble des actions d'accompagnement à la création d'entreprise et l'engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux avant le 1er octobre 2016 sur les étapes futures du Compte Personnel Activité (CPA) est inscrit dans le projet de loi.

Le texte crée aussi pour la première fois le droit à la déconnexion, un nouveau droit qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

S'agissant des dispositions concernant l'égalité homme/femme, l'employeur sera tenu de rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire ou à un harcèlement moral ou sexuel.

L'interdiction de tout agissement sexiste sera systématiquement rappelée dans le règlement intérieur et ce afin d'améliorer l'information des salariés.

En cas de licenciement pour motif discriminatoire, lié notamment au sexe, à la grossesse, à la situation familiale, l'indemnisation ne pourra être inférieure au salaire des six derniers mois.

La parité est renforcée car la commission de refondation du Code du Travail comptera un nombre égal de femmes et d'hommes.

S'agissant des licenciements pour cause économique, toutes les dispositions visant à « barémiser » les indemnités ont été supprimées. Ainsi, à mon grand soulagement, nous revenons au droit commun du licenciement pour cause économique.

Concernant enfin les travailleurs détachés, le projet de loi transpose par anticipation la future directive européenne en prévoyant une obligation d'égalité de traitement entre salariés intérimaires détachés et nationaux, permettant ainsi d'accentuer la lutte contre la fraude au détachement.

Ce texte est donc loin de la caricature « anti-sociale » et « anti-écologique » que vous dressez.

Sur ce dernier point, s'il est vrai que la loi « travail » vise à renouer avec une croissance durable, d'autres textes au cours de ce mandat me semblent de nature à orienter notre société vers un modèle de transition énergétique. Je me réjouis d'avoir voté la loi sur la biodiversité qui reconnaît pour la première fois le préjudice écologique ou encore d'appartenir au premier pays ayant ratifié l'accord de Paris sur le climat.

A cet égard, je serai très heureuse d'échanger avec vous sur la mise en œuvre de la COP 21 dont tout le monde s'accorde à dire qu'il ne s'agit que d'un point de départ.

Au final, ignorant quel sera le texte de loi qui sortira du Sénat, mais convaincue qu'il sera à réécrire dans ses plus grandes lignes et surtout en faveur de la partie la plus fragile du contrat de travail, c'est à dire du salarié, je compte mettre toutes mes forces pour convaincre « de l'intérieur » le gouvernement de revenir à une discussion de ce texte en séance et en 2^{ème} lecture à l'Assemblée nationale, sans passer à nouveau par le couperet de l'article 49-3 de la Constitution.

C'est l'objectif que je me fixe pour les jours à venir et je l'ai écrit au Premier Ministre.

Je vous remercie pour votre attention, je reste à votre entière disposition et vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Colette Capdevielle
Députée Pyrénées-Atlantiques