

📍 Ministère du Travail 114 avenue Duquesne
75350 Paris SP 07
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr
<https://www.facebook.com/sudtravail>
compte twitter : @sud_travail

NON A LA CASSE DU CODE DU TRAVAIL ! RETRAIT DU PROJET DE LOI EL KHOMRI !

Depuis 2012, plusieurs lois ont considérablement affaibli les droits des salariés et de leurs représentants et dérégulé le marché du travail :

- Loi de « sécurisation de l'emploi » en 2013 qui facilite les licenciements économiques et sécurise les restructurations des employeurs, même sans motif économique,
- Loi Macron en 2015 qui généralise le travail du dimanche dans les commerces,
- Et la loi Rebsamen en 2015 qui affaiblit considérablement les instances représentatives du personnel.

Cependant, ces réformes n'allaient pas encore assez loin dans l'esprit des libéraux au pouvoir : Hollande, Valls et Macron n'ont ainsi qu'une obsession : dynamiter le code du travail, ce que le MEDEF, même dans ses rêves les plus fous n'avait osé espérer.

C'est pourquoi la loi EL KHOMRI dite « *Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* » n'est pas une énième loi sociale régressive mais celle qui acte définitivement la casse du code du travail.



Les discussions ont été difficiles mais fructueuses entre Pierre Gattaz et Myriam Gattaz

LE CODE DU TRAVAIL : L'ENNEMI A ABATTRE

Pour la mettre en œuvre, une véritable campagne « à charge » a été déployée contre le code du travail : trop lourd, voire obèse, trop complexe, illisible, le code du travail serait l'unique responsable du chômage, de la non-compétitivité des entreprises, de la crise, du marasme économique, de la non-croissance, de l'évasion fiscale, de la délocalisation de l'outil industriel, du blocage des salaires et du lait qui déborde lorsque le feu est oublié sous la casserole.

Pour masquer l'ampleur de la réforme, le gouvernement charge Robert Badinter et une commission, entièrement dévote à l'orthodoxie libérale, de définir les grands principes essentiels en matière de droit du travail. Cette mission n'est évidemment qu'un paravent pour réécrire entièrement le code du travail selon un seul principe : élargir le plus possible les possibilités de déroger au code du travail en mettant fin définitivement au principe de faveur (même si une brèche à ce principe existe depuis la loi Fillon de 2004).

La réforme du Code du travail n'est donc pas un toilettage d'un code jugé complexe pour le rendre plus lisible et plus efficace, elle vise à détruire ce que le code tente d'encore préserver : la protection des salariés devant l'arbitraire patronal, l'infime rééquilibrage des droits de ceux qui subissent au quotidien les méfaits du lien de subordination qu'engendre le contrat de travail ou tout acte qui fait que la force de travail est mise au service d'un employeur, d'une entreprise, d'un patron.



LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL EST EN MARCHE

Le projet de loi intègre dans le code du travail les 61 grands principes définis par la commission Badinter, placés en préambule du code, avec un délai de mise en œuvre de 3 ans.

Ces grands principes, extrêmement flous et abstraits, offrent une protection minimale et renvoient pour la plupart leur mise en œuvre concrète à la loi ou à la négociation. La loi ne dit pas quelle valeur sera accordée à ces grands principes. Et surtout leur non-respect fera-t-il l'objet d'une sanction pénale et/ou civile?

Le projet crée une commission chargée de réécrire la partie législative du code, avec un délai de deux ans, selon une nouvelle hiérarchie des normes :

- D'abord des dispositions d'ordre public (réduites au minimum, par exemple l'existence d'un salaire minimum),
- Puis les dispositions qui pourront être définies par la négociation (avec priorité à la négociation d'entreprise, la négociation de branche devenant supplétive),
- Puis enfin, à défaut de négociation, les dispositions dites supplétives, qui pourront être mises en œuvre par l'employeur.

SÉPARATION DU MEDEF ET DE L'ÉTAT !

DEMAIN : UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE

Et pour pouvoir faire passer plus facilement les accords dérogatoires, les conditions de validité des accords sont d'ores et déjà modifiées par le projet de loi. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est ainsi supprimé !

Si, certes, le projet de loi fait passer de 30 à 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles la condition de validité d'un accord, des syndicats minoritaires (30%) pourront demander que le projet de l'employeur soit validé par les salariés au moyen d'un référendum. Cette mesure, plébiscitée par certains syndicats réformistes (dont la CFDT), permettrait miraculeusement à certaines entreprises d'imposer, via le chantage à l'emploi, des mesures régressives même lorsque les syndicats majoritaires s'y opposent !

Les nombreuses rencontres de M.BOMPARD, PDG de la FNAC avec la Ministre semblent avoir porté leurs fruits...

Le « dialogue social » selon Hollande et le MEDEF n'est qu'une façon d'imposer à tout prix des reculs sociaux aux travailleurs, voire avec leur propre collaboration.

C'est également le moyen d'affaiblir encore les syndicats de lutte sous-couvert d'une avancée démocratique alors que la consultation des salariés dans un contexte de chômage de masse et dans le rapport actuel des forces dans l'entreprise n'est évidemment qu'un leurre.

Dans ce rapport de domination total, il est impossible de croire que les salariés ou leurs représentants pourraient négocier d'égal à égal.

Concrètement, si des syndicats de lutte et de combat majoritaires dans une boîte refusent de signer un accord portant, par exemple, la majoration des heures supplémentaires à 10% au lieu des 25% existant, les minoritaires pourront demander au chef d'entreprise de porter la question par

référendum et on en arrive : « acceptez-vous de voir passer le taux de majoration des heures sup de 25% à 10% ou sinon je vire la moitié du personnel ? ».

On se doute que la démocratie sociale aura fait un grand pas en avant...



DUREE DU TRAVAIL : DES REGRESSIONS MAJEURES

La partie du code du travail sur la durée du travail est entièrement réécrite selon les principes de la commission Badinter. C'est la régression sociale dans la continuité puisque depuis les lois Aubry, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de donner de plus en plus d'importance aux accords collectifs au détriment de la loi, les dernières attaques sur le sujet datant de l'ère Sarkozy. La loi du 20 août 2008 inscrivait ainsi déjà ce principe de modification de la hiérarchie « traditionnelle » des normes : depuis cette loi, l'accord d'entreprise prédomine désormais sur l'accord de branche qui lui-même prédomine sur les dispositions d'ordre public.

Les libéraux au pouvoir souhaitant faire imploser les 35 heures, le projet de loi vise à supprimer les heures supplémentaires et leurs majorations et à mettre le salarié à la disposition constante de son employeur. Les modalités n'en sont pas nouvelles mais elles explosent, sans contrepartie, sans cadre. Sans rentrer dans l'analyse de texte, on pourra notamment citer la possibilité pour l'employeur d'organiser la durée du travail sur seize semaines, sur simple décision unilatérale, ou encore la liberté pour une entreprise de fixer par accord une répartition du temps de travail sur 3 ans ! Mesures doublement pernicieuses : d'un côté on allonge la durée ces périodes pour compenser les heures supplémentaires réalisées par des semaines inférieures à 35 heures. De l'autre, on promeut des modes d'organisation du temps de travail dont le suivi est dans les faits un total foutoir : lors des contrôles, les agents sont bien souvent confrontés à des modalités de décomptes défailtantes à travers lesquelles l'employeur gère particulièrement mal la question des absences, des arrêts maladie ou encore des entrées/sorties en cours de périodes, tout cela au préjudice du salarié.

De rares acquis encore préservés avaient échappé aux précédentes lois de régression sociale ...c'était sans compter sur le combat du parti socialiste : remise en cause des durées maximales de travail,

notamment celles des travailleurs mineurs (il n'est jamais trop tôt pour bosser quarante heures par semaine, même à 16 ans).

Notre gouvernement affable et soucieux de plaire au patronat se penche à son chevet : il ne s'agit plus uniquement de nourrir le goinfre affamé réclamant toujours plus de flexibilité, il faut aussi le cajoler afin qu'il fasse sa sieste repus et apaisé. Et pour cela, il fallait lever les quelques avancées pour les salariés que la jurisprudence avait mis tant d'années à dégager et qui gênent le patronat tel un caillou dans ses mocassins à glands. A titre d'exemple, avant la loi du 20 août 2008, les accords de flexibilité devaient impérativement mentionner un programme indicatif de la durée du travail (périodes hautes et basses de travail dans l'année). La Cour de cassation avait estimé, qu'à défaut de cette précision de taille, l'accord ne pouvait plus s'appliquer et les heures supplémentaires devaient être calculées et payées à la semaine : position intolérable car favorable aux salariés ! Prétextant une pseudo-insécurité juridique pour le patronat, le gouvernement prend acte. Dans l'article 7 du projet de loi, il régularise ainsi tous ces accords illégaux : le programme indicatif n'est désormais plus nécessaire.

Changer rétroactivement les règles du jeu de la négociation alors qu'on ne cesse de se prévaloir de dialogue social, voilà un beau paradoxe...en apparence. Car de dialogue social, le gouvernement et le patronat n'en ont en réalité rien à cirer. Derrière cette antienne se masque grossièrement une soif inextinguible de reculs sociaux. Rien de mieux ainsi que la négociation d'entreprise voire d'établissement pour affaiblir les droits des salariés : des négociateurs pas ou peu formés, un rapport de force défavorable... et aucun contrôle du contenu des accords. Seuls les juge civils pourront les invalider... du moins, tant que le ministère leur maintiendra cette compétence et dans l'attente de la prochaine loi d'amnistie.



NON A LA CASSE DU CODE DU TRAVAIL : RETRAIT DU PROJET DE LOI !

Pour l'inspection du travail, ce projet de loi aura également des conséquences non négligeables : le contrôle des règles légales deviendra marginal, puisque la norme négociée sera désormais majoritaire. Pour les patrons, c'est également l'impunité assurée, peu de dispositions d'ordre public, peu de sanctions pénales... Et avec le plafonnement des indemnités prud'homales et la réforme des sanctions envisagée pour l'inspection du travail, la boucle est bouclée, la dépénalisation du droit du travail sera ainsi achevée.

Le gouvernement menace déjà d'utiliser l'artillerie du 49-3 pour éviter les débats à l'assemblée sur un sujet qui concerne...18 millions de salariés.

Mais d'ores et déjà la mobilisation s'organise pour demander le retrait du projet de loi. Car, contrairement à ce qu'affirment certains syndicats, le projet de loi n'est pas réformable, il faut exiger son retrait total !

SUD TRAVAIL et SOLIDAIRES participent au collectif CQFD (Le Code Qu'il faut Défendre) qui milite en faveur d'un nouveau code du travail protecteur des salariés.

Le 9 mars, plusieurs syndicats ont d'ores et déjà déposé des préavis de grève pour demander le retrait de la réforme.

**Tou-te-s ensemble, rassemblons-nous en assemblée générale et organisons
la mobilisation !**

