



Le projet de loi Travail : un grave affaiblissement du code du Travail



Le projet de loi Travail (ou loi Medef) repose sur le même principe que toutes les lois sociales des deux derniers quinquennats : le chômage serait lié à la « rigidité » de notre Code du Travail, il faudrait donc le « simplifier », c'est-à-dire le rendre moins protecteur pour les salariés.

Et ce projet va au bout de la logique, remettant en cause les fondements-mêmes du Code du Travail. Les attaques sont extrêmement nombreuses, nous en pointons ici les principales.

La marche arrière du Gouvernement suite à la première étape de la mobilisation reste bien trop limitée et ne changent pas les fondements de ce texte.

Synthèse du projet de loi

a) Démantèlement du Code du Travail par une inversion de la hiérarchie des normes

Un principe fondamental de notre Droit du Travail était jusqu'à présent que la clause la plus favorable s'applique au salarié. Cela signifiait qu'un accord d'entreprise ne pouvait être que plus favorable qu'une convention collective, elle-même nécessairement plus favorable que le Code du Travail. Ainsi, la négociation collective ne pouvait amener que du progrès social, et le Code du Travail faisait office de filet de sécurité pour les branches dans lesquelles les syndicats étaient peu ou pas présents. C'est ce qu'on appelle la **hiérarchie des normes**.

Ce principe a été écorné à plusieurs reprises ces dernières années. **Dans le projet de loi El Khomri, il vole en éclat.**

Sur de très nombreux sujets, le Code du Travail est « allégé » pour renvoyer à des **accords collectifs, qui pourront être plus défavorables que le droit actuel**. Quelques exemples parmi une multitude : les accords pourront déroger à la durée de maximale de travail de 10h par jour, au délai de prévenance de 7 jours sur les modifications de planning pour les salariés à temps partiel ; un accord pourra affaiblir les critères déterminant un licenciement pour motif économique ; la durée des congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès) n'est plus précisée dans la loi mais renvoyée aux accords ; etc. **La loi est ainsi véritablement truffée de renvois aux accords qui pourront être moins-disants, affaiblissant les garanties collectives.**

b) Remise en cause de la durée du travail

Dès l'article 1, il n'est plus fait mention d'une durée « légale », mais d'une durée « normale » du travail, en précisant que « des conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente » : c'est donc **un siècle et demi de progrès social et de victoires syndicales qui est remis en cause.**

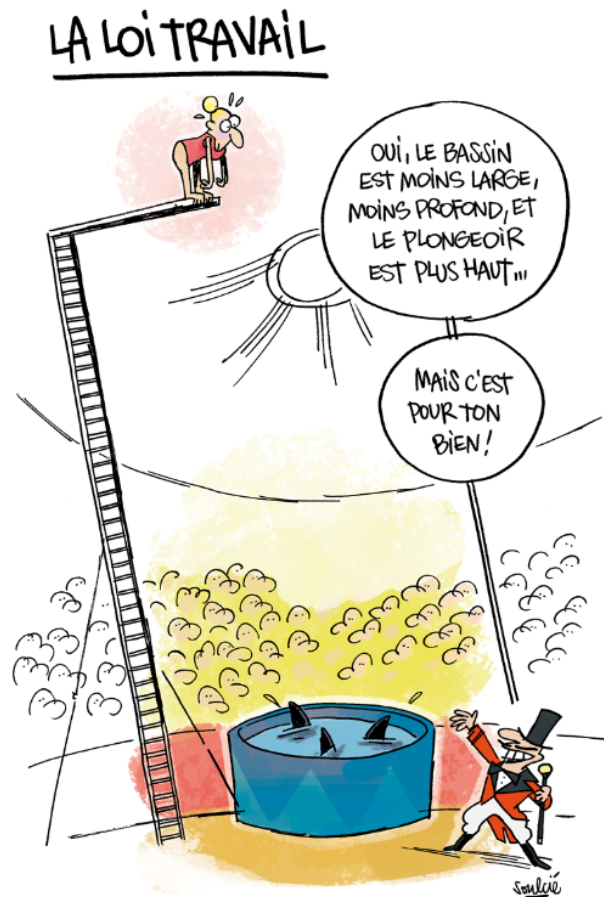
- **Tout est fait pour faciliter les heures supplémentaires**, à l'inverse du nécessaire partage du travail : d'une part la période de référence qui détermine le déclenchement des heures supplémentaires s'élargit, diminuant mécaniquement le nombre d'heures supplémentaires. D'autre part, par accord collectif, la majoration des heures supplémentaires pourra n'être que de 10%.
- **Le Forfait-Jour se généralise :**

Les dernières modifications du texte ont réintégré l'obligation d'accord collectif pour toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, mais :

 - la limitation de 218 jours par an disparaît également ; par accord collectif, l'employeur pourra fixer le nombre de jours de repos auquel le salarié renonce, la seule limite étant 1 jour de repos hebdomadaire (soit 52 par an), 8 jours fériés, 5 semaines de congés.
 - Par accord collectif, le salarié pourra renoncer soit au repos hebdomadaire, soit au repos des 11 heures consécutives en les fractionnant.
 - L'obligation de l'employeur en matière de temps de travail est encore affaiblie, considérablement : alors qu'aujourd'hui, il doit s'assurer que « *le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions [relatives] au repos quotidien, repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et [...] aux congés payés* », il lui suffira demain de « *s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés* ». La responsabilité revient donc au salarié, à qui on pourra reprocher de mal s'organiser, alors que dans beaucoup de situations, il est impossible d'estimer a priori le temps nécessaire pour effectuer une tâche.
- **Un certain nombre de temps** – temps d'habillage et de déshabillage quand une tenue de travail est nécessaire, temps de déplacement professionnel supérieur au temps habituel de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (pour les salariés envoyés en mission par exemple), certains temps de pause, etc. – **ne pourront plus être considérés comme du temps de travail.**
- Le **délai de prévenance** de 15 jours pour la programmation individuelle des astreintes est supprimé.
- Les **dérogations à la durée maximale de 10h de travail journalier** sont possibles par accords.
- Il sera possible de travailler 44 heures en moyenne sur 16 semaines glissantes, contre 12 semaines aujourd'hui. Et on pourra monter à 46 semaines avec accord.
- La **définition du travail de nuit est assouplie** : la plage actuelle de 21h à 6h pourra se voir remplacée, par accord collectif, par une autre plage de 9 heures consécutives comprenant

l'intervalle minuit – 5h ! La surveillance médicale des travailleurs de nuit est affaiblie ; la durée maximale quotidienne du travail de nuit également (dérogations possibles, calcul de 40h maximum en moyenne sur une durée de 16 semaines au lieu de 12 semaines actuellement).

- Même les enfants ne sont pas épargnés, puisque saute la limitation à 8 heures de travail par jour et 35 h par semaine pour les apprentis, à laquelle il n'était possible de déroger que par autorisation de l'inspecteur du travail pris après avis conforme du médecin du travail et ce dans la limite de cinq heures de dépassement par semaine.



c) Facilitation des licenciements et précarisation du contrat de travail

Partant du postulat rabâché à l'envi mais jamais démontré selon lequel la difficulté de licencier serait cause de chômage, le projet de loi El Khomri propose une nouvelle fois de faciliter les licenciements.

Ainsi :

- Un « *accord collectif pour la sauvegarde et le développement de l'emploi* » pourra s'imposer au salarié contre son contrat de travail, par exemple en l'obligeant à allonger son temps de travail sans contrepartie. En cas de refus, il sera licencié non pour motif économique mais pour motif personnel.
- En cas de licenciement abusif, les planchers d'indemnités initialement prévus par le projet de loi ont été mués en barèmes indicatifs, mais ils restent bas. L'objectif du Cde du Travail étant de défendre les salariés dans une relation de subordination avec son employeur, on aurait attendu des plancher !

Les niveaux de ces barèmes sont bas. Ainsi, alors que ces indemnités étaient de 6 mois minimum, le barème est de 3 mois pour des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, et 15 mois pour des salariés de plus de 20 ans d'ancienneté.

Même les cas relevant de la plus claire responsabilité patronale seront moins indemnisés. Ainsi, l'indemnité pour des salariés victimes de plans sociaux rejetés par la justice, ou pour les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, est réduit de 12 à 6 mois.

- les licenciements pour motif économique pourront être justifiés par des motifs extrêmement légers :
 - Difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente (seulement 2 trimestres consécutifs en cas d'accord, 4 sinon) , soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois (un seul en cas d'accord), soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ; et cette difficulté sera appréciée seulement sur les entreprises du groupe appartenant au même pays et au même secteur d'activité !
 - Des mutations technologiques ;
 - Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Rien de plus facile, donc, de déclarer des difficultés financières sur un ou deux trimestres sur le périmètre qui va bien, ou de prétendre à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Qui pourra le contester ?

D'autres solutions existent contre le chômage

La loi El Khomri répond une fois de plus aux exigences du Medef pour qui le Code du Travail et la fiscalité seraient la cause de tous les maux. Il suffirait de « *libérer les énergies de l'entreprise* » pour en finir avec le chômage.

Au passage, tous les acquis sociaux seraient à revoir. Il suffit pour s'en convaincre d'écouter le patron d'Air France se questionner sur la signification du temps de travail, de la retraite à 60 ans ou sur l'interdiction du travail des enfants.

Et cette rengaine a existé à toutes les époques : lorsqu'il s'est agi de réglementer le travail des enfants, les patrons hurlaient déjà à la catastrophe.

Ce dézingage en règle du droit du Travail est enveloppé sous le vocable éculé de « flexisécurité », mais on est bien en peine de trouver un volet « sécurité » pour les salariés dans ce projet de loi. **En fait, ce projet de loi prévoit plus de sécurité pour les employeurs, et plus de flexibilité, c'est-à-dire de précarité pour les salariés.**

Des recettes anciennes qui ont montré leur inefficacité :

Sans remonter au 19^{ème} siècle, il suffit de se rappeler les promesses d'emplois du Medef au moment de la fin de l'Autorisation Administrative de Licenciement en 1986, sous le Gouvernement Chirac. Aujourd'hui, même les proches du ministre du Travail de l'époque reconnaissent que cela n'a créé aucun emploi.

De même, plus récemment, la facilitation des heures supplémentaire sous N.Sarkozy (et son « *travailler plus pour gagner plus* »), ou les allègements en tous genres de charges sociales (42 Mds pour le seul Pacte de Responsabilité, soit le financement de 1,5 millions d'emplois publics) n'ont pas eu plus d'impact sur l'emploi : le chômage continue à grimper inexorablement.

Le Gouvernement serait bien inspiré d'arrêter de suivre les recommandations du Medef, qui n'a au fond aucun intérêt à voir le chômage baisser, au contraire.

D'autres propositions existent et auraient un effet certain, à commencer la diminution du temps de travail et la création massive d'emplois publics.

Un récent rapport parlementaire a rappelé que les 35 heures ont ouvert une période de création massive d'emplois : le chômage a diminué sensiblement dans la période qui a suivi, la croissance est repartie, plus que dans les autres pays d'Europe.

De même, la création massive d'emplois publics, dans l'Education, la Santé, la Petite Enfance, la Dépendance, la Justice, la Transition Energétique, et plus généralement dans l'ensemble des secteurs répondant à des besoins sociaux et environnementaux diminuerait de manière certaine le chômage, relancerait l'économie de manière compatible avec les contraintes écologiques, et ne coûterait que 30 à 40 Mds bruts pour 1 million d'emplois, moins de 15 Mds net (après déduction des prestations économisées, des impôts et cotisations supplémentaires immédiatement récupérées).

Comparaisons internationales : regardons de plus près !

Le Medef et ses suiveurs n'ont que les modèles allemand, danois ou anglais à la bouche : ces pays réussiraient grâce à la sacro-sainte flexisécurité, tandis que les français s'enliseraient dans le chômage à cause de la rigidité de leur Code du Travail.

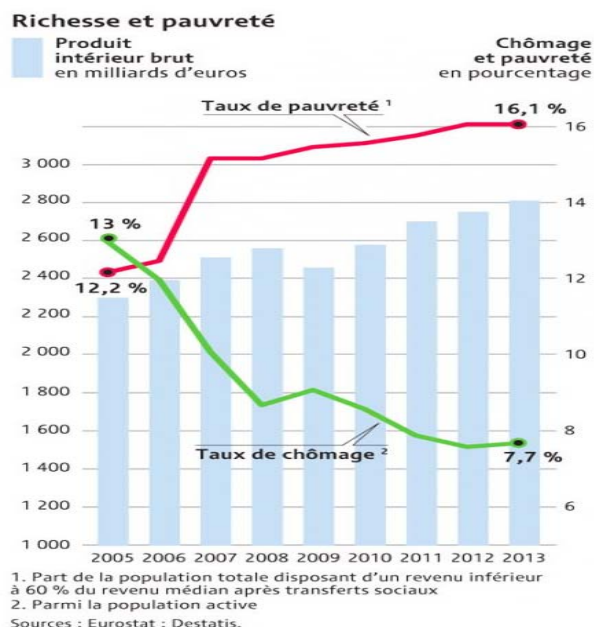
Il est toujours dangereux de se projeter dans un autre modèle qu'on connaît très mal, et dont il est facile de tirer le chiffre qui nous intéresse.

À y regarder de plus près, les choses ne sont pas si simples : ainsi, depuis la crise, le taux de chômage a certes évolué plus favorablement en Allemagne qu'en France, mais **le volume d'heures créées est supérieur en France**. En fait, l'Allemagne crée des petits boulots très peu rémunérés et à temps partiel contraint. Autrement dit, elle fait de la réduction du temps de travail, mais « à la sauvage », sans réglementation, sur le dos des salariés.

D'ailleurs, si l'on regarde le temps de travail hebdomadaire effectif de l'ensemble des salariés en heures, il est très légèrement supérieur en France par rapport à l'Allemagne : 35,2 heures par semaine en France contre 34,5 en Allemagne (source : Eurostat, 2010).

Et si l'on prétend combattre le chômage à coups de « petits boulots » précaires et à temps partiel contraint, on obtient une montée de la pauvreté, comme cela a été le cas en Allemagne (voir graphe ci-contre).

Le choix est donc non pas entre travail et chômage, mais il est entre un temps partiel contraint et mal rémunéré ou un partage du temps de travail réglementé, permettant à chacun de vivre décemment et d'envisager l'avenir avec sérénité.



Rappelons qu'entre 1900 et 1970, le temps de travail a été divisé par deux, sans pour cela créer de catastrophe. Au contraire, cela a permis d'éviter le développement du chômage ? Depuis, alors que la productivité augmente sensiblement, le temps de travail réel stagne, le gouvernement et le Medef voudraient le faire avancer. Il s'ensuit une explosion du chômage.

Quant au Danemark, il compte 160 emplois publics pour 1000 habitants, quand la France n'en compte que 90 ! Pour nous aligner sur leur niveau, ce sont près de 4 millions d'emplois publics qu'il faudrait créer ! Sans aller jusque-là, nous pourrions au moins aller dans cette voie plutôt que de considérer que seules les entreprises peuvent créer de l'emploi. Là encore, il s'agirait d'une réponse efficace au chômage.

La mobilisation doit se poursuivre jusqu'au retrait
de ce projet de loi !



21 avril 2016

SUD-Energie - sud-redt@edf.fr - 06 83 55 10 47 - www.sudenergie.org