

La réforme du Code du Travail : un enjeu de société

La réforme du Code du Travail : un enjeu de société

Marianne COUDROY, FOF-BRETAGNE

C'est parce qu'elle touche la société dans son ensemble, son rapport au travail, mais aussi les valeurs qu'elle met au centre de son développement que cette réforme ne peut être ignorée par notre syndicat, même si beaucoup d'entre nous travaillent en libéral ou en fonction publique et ne se sentent pas immédiatement concernés. Les millions de signataires de la pétition « Loi Travail : non, merci ! » en quelques jours ne s'y sont pas trompés.

Cet article ne vise pas à décortiquer les articles de la réforme dans leur détail, mais à en cerner l'orientation.

Le projet de réforme a été découvert par les syndicats dans la presse et la « concertation » avec les organisations a été obtenue sous la pression des manifestations et du mouvement social : certains éléments ont été revus à la marge, en particulier en direction des jeunes et du compte personnel d'activité. Quant au débat parlementaire il a été empêché par l'usage du 49-3.

L'essentiel de la réforme n'a pas bougé. C'est pourquoi le texte d'analyse de la Fondation Copernic, publié fin mars et dont vous pourrez lire dans cet article de larges extraits, en italiques, reste valable.

Notre droit serait trop protecteur et freinerait l'emploi, disent les

tenants de la réforme. Dans les pays européens, des réformes similaires ont été imposées malgré des mobilisations syndicales importantes, surtout en ESPAGNE et en ITALIE, sous la pression de BRUXELLES. Taux de chômage et travail précaire ont explosé.

« Pourtant aucune démonstration n'a été faite que licencier plus facilement créerait de l'emploi. Au contraire, dans le monde, plus le niveau de protection et du droit des travailleurs est faible, plus la précarité et le chômage se développent, ainsi que les tensions et les risques pour la paix¹ ».

Des économistes, des syndicats ont fait des propositions pour un autre code du travail.

¹ Paragraphe tiré de l'entretien de Bernard THIBAULT à l'Humanité, 14 mars 2016 pour la parution de son livre : *La troisième guerre mondiale est sociale*

La réforme du Code du Travail : un enjeu de société

Un code du travail pour protéger les salariés ou les entreprises ?

** Le projet El Khomri doit être retiré. Son article premier suffit à le disqualifier, lui qui subordonne les droits et libertés des salariés au « bon fonctionnement de l'entreprise ». Il scelle la remise en cause historique, théorique, juridique d'un siècle entier de Code du Travail.*

... le Code du Travail naît en 1910 après l'horreur de Courrières, dans le Pas-de-Calais. Après qu'en 1906, 1 099 mineurs avaient perdu la vie au fond des puits. Le patron exige alors que le travail reprenne immédiatement. Il stoppe la recherche des victimes. Cachez ces misères qui entravent l'entreprise. Et puis, douze jours plus tard, 14 survivants enfouis réapparaissent. Après des nuits de terreur et d'efforts. Miraculés. Enterrés vivants. Ouvriers morts avant d'être morts.

L'émotion est immense. Elle force à créer le Ministère du Travail. Pourquoi? Pour que ce ministère échappe aux diktats des employeurs et au Ministère de l'Économie. Avec quel point d'appui, quelle barricade juridique pour résister? Le Code du Travail.

L'inverse est à l'œuvre : le Ministère de l'Économie règle de nouveau la politique du Ministère du Travail, réduit à n'être que son DRH.

Notre choix de civilisation fut depuis Courrières d'adapter le travail aux humains et non pas les humains au travail. Quand F. Hollande veut « adapter le droit au travail aux besoins des entreprises », il écrit l'histoire à l'envers.

Le Medef a coécrit ce projet de loi. Il lance d'ailleurs une pétition pour le soutenir.

Le coeur du projet : l'inversion de la hiérarchie des normes ou la liberté du renard face à la poule.

Jusqu'ici les accords d'entreprise devaient être plus protecteurs que ceux de la branche, du code du travail ou de la loi : c'est cette hiérarchie qui est mise en cause par la loi. Un employeur pourra soumettre à ses salariés un référendum proposant des conditions de salaire et de travail pires que ceux de sa branche. En général c'est toujours en lien avec la menace de licenciement (imaginez que votre directeur d'hôpital ou d'ARS puisse aggraver les conditions signées entre l'État et les représentants des salariés en proposant un accord aux employés de l'hôpital pour sauvegarder un service ou pour maintenir les précaires dans leur poste).

La réforme du Code du Travail : un enjeu de société

Dans le contrat de travail, il y a inégalité. Le salarié subit un « lien de subordination juridique permanent ». C'est pourquoi il existe une « contrepartie » : un code spécifique. Les lois du travail sont, et doivent rester, universelles, car elles sont attachées aux droits humains, quelles que soient la taille de l'entreprise, sa spécificité, sa branche. Elles doivent l'emporter sur les contrats d'entreprise particuliers, les accords d'entreprise particuliers, les dérogations. C'est ce que garantissent la Déclaration des Droits de l'Homme de 1948, la charte européenne des droits fondamentaux de 1999, les conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) en leurs numéros 81 ou 158.

Le Droit du Travail doit être un garde-fou par rapport au Droit de la Concurrence et non pas piétiné suivant le libre cours de la concurrence.

En ne voulant plus de durée légale pour tous, en actant le règne des dérogations, les projets El Khomri, Badinter, Macron, cassent les relations de travail au détriment du corps humain, de sa santé, de la vie de famille et de l'emploi pour tous.

La notion de durée légale est de facto supprimée, les patrons en décideront, au cas par cas, le pistolet sur la tempe de leurs salariés. Les syndicats majoritaires (élus avec un quorum !) pourront même être court-circuités par

les syndicats minoritaires qui auront le droit d'en appeler au patron pour qu'il monte un référendum à ses ordres.

Vers une précarité aggravée ?

La commission Badinter en finit d'ailleurs avec un Code du Travail spécifique et le remplace par un mixte avec le Code Civil, où les contrats commerciaux et les statuts d'indépendants sont mis sur le même plan que l'ex-contrat de travail. Dans ce texte, la « personne » remplace le salarié. Le salarié est traité comme l'indépendant. Et demain quoi ? L'ubérisation généralisée ? Pas d'horaires ? Pas de Smic ?

On comprend que les jeunes s'indignent. Que leur promet-on ? La précarité en début, au milieu et en fin de vie active. L'avenir bouché, interdit. Des jeunes méprisés au travail.

Que permettra la loi El Khomri, avec un simple accord d'entreprise, facile à arracher grâce au chantage à l'emploi ? Finies les 35 heures, les heures supplémentaires seront compensées et non plus majorées : on travaillera plus pour gagner moins. Il sera possible de travailler 12 heures par jour par « simple accord ». Le repos quotidien de 11 heures pourra être fractionné. La forfaitisation par accord individuel pourra aller au-delà de toute durée maximale, y compris 48 heures et 60 heures. L'annualisation du calcul des horaires se fera sur trois ans !

La réforme du Code du Travail : un enjeu de société

Les congés payés ne sont plus obligatoires, le salarié aura « le droit » d'y renoncer pour de l'argent. Un apprenti pourra travailler 40 heures. Il n'y a même plus d'âge plancher pour le travail des enfants, lesquels dès 14 ans sont moins protégés contre les chutes ou les machines dangereuses. Trois CDD de suite sont autorisés au lieu de deux. Payer à la tâche sans référence au Smic ne sera plus interdit. Il n'y aura plus de plancher de 24 heures pour les temps partiels. Le patron décidera quand commence la semaine, de sorte qu'il évitera la majoration du dimanche. Les femmes seront les plus pénalisées.

La médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont laminés. Les licenciements abusifs verront leurs condamnations baisser.

Si ses profits et dividendes baissent, l'employeur pourra modifier les horaires à la hausse et sur une année les rémunérations à la baisse. Cela boostera l'embauche ?

Par ordonnance, de 2004 à 2008, la mission Combrexelle a passé le Code du Travail à l'acide, supprimant 500 lois, le réduisant de 10 %, en prétendant le simplifier. Cela n'a pas créé d'emploi.

À quoi sert de faciliter les licenciements ? À faciliter les licenciements ! Pas à faire de l'embauche. Ce projet de loi vaut déclaration de guerre à 18 millions de salariés.

Cent ans durant ce Code a été construit pour que les salarié-e-s échappent à la dictature de la rentabilité à courte vue. C'est un Code exceptionnel, une œuvre juridique rare, faite des luttes, des sueurs, des larmes, des grèves, des manifestations, bref de toute notre histoire sociale. Certes, on peut le modifier, le fortifier, renforcer les droits des salarié-e-s, rien n'est intangible. Nous allons d'ailleurs faire ensemble des propositions. Mais nul comité de technocrates ne peut, entre soi, hors du monde, le réécrire seul, tant il est le fruit, dans ses mille détails, des rapports de forces sociaux. En cela, le Code du travail est l'indice de mesure de la qualité d'une civilisation.

Sources :

* les parties en italiques sont empruntées au texte collectif de la Fondation Copernic

Pour en savoir plus : 17 chercheurs spécialisés en Droit du Travail : pour un Code du Travail plus protecteur des salariés : <http://pact2016.blogspot.fr/>