

Ni report, ni amendements : pour le retrait sans délai du projet de loi El Khomri !

La loi aboutirait à un bouleversement inacceptable des principes d'un droit du travail protecteur des salariés !

La création du droit du travail est venue de la nécessité de créer un droit dérogatoire au droit civil et au droit de propriété pour protéger le salarié qui est dans une situation de dépendance par rapport à son employeur. Fruit des luttes qui ont fait évoluer les mentalités et avancer le progrès social, le code du travail s'est peu à peu construit par la loi s'appliquant à tous, améliorée par les accords collectifs de branche unifiant, chacun dans son champ, le contrat social collectif, complétés parfois par des accords d'entreprise plus favorables. Chaque niveau d'élaboration du droit ne pouvait que respecter et améliorer le droit du niveau supérieur.

Le projet de loi EL KHOMRI / VALLS vise à détruire ces principes.

Au-delà de la colère, du sentiment de trahison par un gouvernement « de gauche » au service exclusif du patronat, il faut regarder froidement ce qui structure le projet de « loi travail » et son contenu.

L'accord d'entreprise deviendrait la structure de base du droit du travail

C'est une révolution de la hiérarchie des principes du droit, la remise en cause de la hiérarchie des normes, l'élimination de l'application de la règle la plus favorable.

Le lieu d'élaboration du droit deviendrait celui où le déséquilibre entre les employeurs et les salariés est le plus grand, l'entreprise. Le chantage à l'emploi ne permet pas aux salariés de se défendre face aux atteintes à leurs droits. Nous le constatons quotidiennement dans les services emploi ou formation professionnelle comme à l'inspection du travail et à Pôle emploi :

nous sommes déjà souvent les spectateurs impuissants de la régression des droits des salariés qui au bout du compte se retrouvent au chômage, parfois après avoir été psychologiquement détruits par la manière dont ils ont été traités.

Personne ne nous fera croire que l'accord d'entreprise est la voie royale pour trouver l'équilibre entre les forces économiques et les droits des salariés, encadré

d'un côté par des dispositions d'ordre public réduites à leur plus simple expression dans des généralités qui ouvrent la porte à d'importantes remises en cause des droits des salariés, de l'autre par la « voiture balai » de dispositions supplétives qui peinent à reprendre le minimum des dispositions protectrices actuelles.

Les accords de branche qui, jusqu'aux années 1990, ont été un outil efficace d'amélioration des droits des salariés parce qu'ils permettaient un équilibre des forces dans la négociation, seront probablement marginalisés et privés de leur rôle de régulateur social. La primauté de l'accord d'entreprise, outre l'extrême position de faiblesse dans laquelle elle placera les salariés, aura tout un cortège d'effets pervers.

Le droit s'atomisera, l'inégalité de traitement sera la règle entre entreprises d'une même branche, la

« Un recul Hallucinant !

Cap sur le 19ème siècle !

Un siècle et demi de luttes piétiné ! »

course au « moins-disant social » sera exacerbée et pèsera dans la concurrence économique, les salariés

auront des difficultés croissantes à savoir précisément quels sont leurs droits. En guise de simplification on aboutira à un inextricable écheveau dans lequel les salariés se débattront et avec eux les responsables des TPE qui s'y noieront rapidement (au grand, mais inavoué, bonheur du Medef qui maintiendra ainsi un volant de sous-traitants à sa merci...).

Les inégalités consécutives à la taille des entreprises, à la présence ou pas de délégués syndicaux et autres représentants du personnel seront exacerbées. La division entre les salariés sera maximale.

Signalons qu'un employeur pourra s'opposer à la publication d'un accord dans la base de données nationale des accords collectifs. En matière de « renforcement de la loyauté des négociations », on pourrait mieux faire...

Les accords en vue de la « préservation ou du développement » de l'emploi écarteraient l'application du contrat de travail et priveraient le juge de son pouvoir d'appréciation du motif économique et de la cause réelle et sérieuse

Le chantage à l'emploi pour porter atteinte aux droits des salariés, nous y sommes !

La loi organise elle-même la pression sur les salariés en les obligeant à accepter les modifications du contrat ou à perdre leur emploi, privant ainsi de légitimité le contenu du contrat de travail plus favorable. En écartant par avance le motif économique et en validant le caractère réel et sérieux de la rupture, c'est un pan entier de notre fonctionnement juridique qui est supprimé, privant le salarié de tout recours.

Les termes utilisés « préservation », « développement » de l'emploi sont d'une généralité laissant place à tous les débordements quant à la motivation réelle des accords. Cette disposition est calibrée pour permettre notamment les accords augmentant la durée du travail sans augmenter les salaires mensuels, baissant de fait la rémunération horaire du travail. Accords dont nous avons déjà quelques spécimens (Accord Continental-Clairoix qui n'a pas empêché la fermeture du site, accord Smart 39h payées 37h).

Dans le contexte de financiarisation de l'économie, de priorité absolue à la rémunération du capital par rapport à la rémunération du travail, il ne peut s'agir que d'un outil de régression des droits des salariés qui ne pourront même plus en appeler aux juges.

Un barème plafonnant les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le plancher d'indemnité actuellement fixé à 6 mois de salaire serait remplacé par un plafond de 3 à 15 mois de salaires en fonction d'une ancienneté allant de moins de 2 ans à plus de 20 ans.

L'esprit du plancher actuel était d'être assez haut pour être dissuasif et éviter que les employeurs utilisent n'importe quel motif pour licencier. Le message est clair : les employeurs peuvent se payer un licenciement pour pas cher... et même provisionner pour cela... Et on voudrait nous faire croire que c'est une mesure phare pour inviter les employeurs à embaucher !

Ça va juste promouvoir le concept de « salarié jetable », comme s'il n'y avait pas assez des CDD et de l'intérim, il faut précariser au maximum le CDI pour maintenir les salariés dans la peur de perdre leur emploi.

Et, sauf pour les fautes et les discriminations les plus graves, les juges auront les mains liées. Alors qu'il s'agira de situations où l'employeur n'aura pas respecté ses obligations, ils ne pourront pas fixer l'indemnisation en fonction du préjudice subi par le salarié. Encore une inversion des principes du droit au détriment des salariés.

La suppression du droit d'opposition des syndicats majoritaires

Cette suppression restreint d'entrée l'apparent renforcement de la légitimité des accords collectifs qui ne seraient valides que s'ils sont signés par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés (au lieu de 30% actuellement). Dans l'hypothèse où un accord ne serait signé que par des OS minoritaires (représentant 30 % des suffrages), les organisations majoritaires ne disposent plus d'un droit d'opposition, et c'est, au contraire, les minoritaires qui peuvent obliger les majoritaires à signer, sous la menace d'organiser un référendum auprès des salariés (illustration : l'accord Smart 39h payées 37h, 56% de oui au référendum mais auquel se sont opposés CFDT et CGT représentant 53% aux élections serait appliqué alors qu'il ne l'est pas actuellement). Nous avons déjà pointé la fragilité des salariés face au chantage à l'emploi de leur employeur, dans ces conditions, cette forme de démocratie directe à la demande de syndicats minoritaires peut être l'occasion d'importantes pressions et générer des situations conflictuelles dégradant les relations sociales pour longtemps. C'est aussi l'aveu que l'engouement patronal et gouvernemental pour les OS et le dialogue social n'est qu'un rideau de fumée. Cela ne sert que quand on peut faire signer l'accord que l'on souhaite.

La durée légale du travail à 35h serait plus que jamais une fiction

Alors qu'il avait déjà subi de sérieux coups de canif, qui pourrait encore croire au maintien des 35h lorsque les vannes des heures supplémentaires seront ouvertes à fond avec un minimum de rémunération en contrepartie ?

Ce n'est pas un hasard si ce sujet est au cœur du projet de loi EL Khomri /Valls. Les règles de la durée du travail structurent nos vies professionnelles, nos vies privées et notre vie sociale. Elles permettent ou pas de faire autre chose que « métro-boulot-dodo », elles peuvent avoir leur cortège de ravages sociaux lorsque les membres de la famille n'ont d'autre choix que de se croiser, lorsque le repli sur soi isole et que la société s'atomise.

Les dérogations aux durées maximales de toutes natures seraient régies par les accords d'entreprise. Y compris les dépassements de 10h à 12h par jour ou de 48h à 60h par semaine !

La durée maximale moyenne pourrait atteindre 46h et sa période de calcul passerait de 12 à 16 semaines. Le recours au forfait jours annuel ne nécessiterait plus un accord d'entreprise et le salarié pourrait renoncer à ses jours de congés, les jours de congé de fractionnement ne seraient plus d'ordre public, les heures d'équivalence dans les professions ayant des périodes d'inactivité deviendraient conventionnelles par branche.

La répartition de la durée du travail pourra s'étaler au-delà d'un an jusqu'à 3 ans ! Bien sûr on ne saura qu'à la fin de ces 3 ans si les heures sont « supplémentaires » ou pas et elles ne donneront pas lieu à majoration avant la fin de la période (on vous laisse deviner à qui ça profite !).

L'obligation d'établir et de communiquer une programmation indicative du temps de travail réparti au-delà de la semaine passe à la trappe. Il n'y a donc plus d'obligation d'informer les salariés de l'organisation de leur temps de travail, c'est une atteinte importante au respect de la vie des salariés dans et en dehors de leur temps de travail, il ne fera pas bon avoir des problèmes de garde d'enfants en bas âge ni avoir des activités sociales programmées... On risque de retourner aux aberrations du travail

à domicile au 19ème siècle : le salarié au forfait jour équipé d'outils numériques pourrait fractionner son repos quotidien et hebdomadaire, autant dire ne pas en bénéficier. Dans ces conditions on voudrait faire croire au droit à la déconnexion...

Dernière illustration du recul des 35h: sans autre formalité qu'une déclaration à l'inspecteur du travail et au médecin du travail, les apprentis mineurs pourront travailler 8h par jour au lieu de 7h et 40h par semaine au lieu de 35h...

Une nouvelle définition du motif économique de licenciement, figée et restrictive

Elle fige l'état actuel de la jurisprudence dans une matière on ne peut plus mouvante.

Consécration légale de la très générale et imprécise « sauvegarde de la compétitivité » qui peut recouvrir n'importe quoi et en particulier la sauvegarde des dividendes des actionnaires par des suppressions d'emploi... Mais luxe de précision et renvoi à l'accord de Branche (là ils n'ont pas osé l'accord d'entreprise...) pour savoir sur quelle durée on apprécie les éléments purement comptables... Ainsi, les grandes entreprises bien organisées connaîtront la période pour laquelle elles devront peaufiner la présentation de leur chiffres en fonction de leur l'objectif.

La limitation au territoire national de l'appréciation des difficultés économiques est un cadeau supplémentaire aux groupes mondialisés qui externalisent leurs résultats pour échapper à leurs obligations en France.

La « modernisation » de la médecine du travail, un enterrement continu

Suppression des visites d'embauche, remplacées par une visite d'information et de prévention par un personnel de santé qui ne sera pas le médecin du travail.

Suppression du recours devant l'inspecteur du travail en cas de désaccord avec le médecin du travail, pas plus de recours ni d'intervention du médecin inspecteur du travail mais renvoi devant un expert comme en matière de sécurité sociale; l'expert n'aura aucune connaissance de l'entreprise et sera éloigné des pathologies spécifiques aux conditions de travail. On fait d'une pierre trois coups: on règle les difficultés

de charge de travail et de manque d'effectifs des inspecteurs du travail, des médecins inspecteurs du travail et des médecins du travail, tout en éloignant de l'entreprise l'appréciation du problème médical. Cela permettra de limiter le lien entre la pathologie et son caractère professionnel et de limiter la responsabilité de l'entreprise...

La compétence serait donnée au Conseil des prud'hommes, déjà étouffé par le nombre d'affaires à traiter. Ses délais de jugement ne permettront pas que justice soit rendue aux salariés pour préserver leur santé et leur sécurité.

Qui peut prétendre que ce sera une avancée pour la situation des salariés ?

Nous ne pointons ici que les dispositions les plus criantes du projet de loi El Khomri/Valls qui

s'affranchit déjà des principes pourtant repris dans son préambule issu de la commission Badinter.

Ce qu'il en ressort d'essentiel est que la stratégie de ce gouvernement manque d'imagination : diviser... toujours diviser les salariés... pour ne rien abandonner du pouvoir accru offert au patronat !

Qui peut croire une minute que la facilitation des licenciements qui n'auront même plus un caractère économique entraînera des créations d'emploi ?

Le patronat nous fait le coup depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement il y a plus de 30 ans et il ne remplit jamais ses engagements de créations d'emplois.

Qui peut croire que l'allongement de la durée du travail va entraîner des créations d'emploi ?

Non, il n'y aura pas moins de chômeurs si les salariés qui ont un travail sont moins protégés, il y aura encore plus de précarité, de travailleurs pauvres et de chômeurs ! Ce texte est inacceptable et ne peut être adopté par le conseil des ministres en l'état. Il est urgent que le mouvement ouvrier, la gauche et tous ceux qui sont attachés aux valeurs sociales construites depuis un siècle et demi se mobilisent pour faire échec à cette régression sans précédent et sans fondement !

Dans ce contexte, le SNU Pôle emploi est partie prenante des mobilisations qui se construisent dès à présent. Nous invitons les agents de Pôle emploi à signer massivement la pétition en ligne: [loitravailnonmerci](#) demandant à la ministre du travail de renoncer à ce projet.

La FSU appelle les personnels de Pôle emploi à la grève le 9 mars pour soutenir l'appel aux manifestations et aux rassemblements des organisations de jeunesse.



**POUR DÉFENDRE
VOS DROITS,
SUR QUEL SYNDICAT
COMPTEZ-VOUS ?**



Le syndicat qui a du mordant !