

LE PROJET DE LOI « TRAVAIL » A-T-IL EVOLUE ? POURQUOI UN PASSAGE EN FORCE PAR LE 49-3 ?

Le Gouvernement a tenté d'éteindre l'incendie provoqué par son avant-projet de loi Travail, en apportant certaines modifications à ce texte. Il a fallu attendre la deuxième saisine du Conseil d'Etat et l'examen par la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale pour avoir une vision plus précise de ces modifications et abandons de mesures. Cette tentative n'a pas complètement fonctionné, puisque, si une partie des syndicats et du PS s'est satisfaite de ces corrections, la majeure partie du mouvement social et des jeunes et un certain nombre de parlementaires de gauche n'acceptaient toujours pas le texte. D'où les discussions encore houleuses, lundi, en séance, et entre le 1^{er} Ministre et ces députés.

Globalement, on peut dire que le Gouvernement a bougé sur plusieurs mesures relatives à la réglementation du temps de travail, très critiquées, sur la « barémisation » des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui disparaît, sur les droits à la formation, dans le cadre du compte personnel d'activité et à l'accompagnement, dans le cadre de la garantie jeunes.

Par contre, sur la philosophie générale du texte, et notamment l'inversion de la hiérarchie des normes, aucun changement majeur.

C'est aussi le cas, sur des points clés du texte, comme le référendum d'entreprise, la réforme de la médecine du travail, le régime des licenciements pour motif économique, même si une nouvelle phrase vise à recadrer l'appréciation du motif économique, et même s'il semble que le rapporteur de la Commission des Affaires sociales envisageait d'élargir le champ géographique pris en compte.

Enfin, l'hypothèse d'une sur-taxation des CDD courts, évoquée un moment, n'était pas reprise dans le texte et laissée à l'appréciation des partenaires sociaux impliqués dans la renégociation de l'assurance-chômage. Toutefois, au terme de ses rencontres avec les organisations syndicales étudiantes et lycéennes, le gouvernement a annoncé qu'il reprenait cette piste à son compte, puis, in fine, et après la bronca du MEDEF, semblait l'abandonner à nouveau.

Par ailleurs, les pas, faits selon le gouvernement, en direction des jeunes et de nouvelles catégories de travailleurs, sont souvent peu consistantes et ont peiné à convaincre.

I – S'AGISSANT DES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL

Ces 61 "principes essentiels" édictés par le Comité BADINTER, connaissent un parcours heurté.

Dans la 1^{ère} version du texte, ils constituaient un préambule au Code du Travail, puis, *dans la 2^{ème} version*, ce préambule disparaissait et ces principes restaient une référence explicite pour la future commission d'experts, chargés de réécrire le Code du Travail sur le modèle des dispositions énoncées par la loi, relative au temps de travail et aux congés. Pour mémoire, il s'agit d'une architecture en 3 parties. Les règles d'ordre public, le champ renvoyé à la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

Enfin, la Commission des affaires sociales de l'Assemblée les a purement et simplement retirés du texte de loi, d'une part, parce qu'elles n'ont pas de valeur normative, d'autre part, pour éviter d'éventuelles exégèses jurisprudentielles.

On ne pleurera pas sur cette disparition, lesdits principes n'apportant pas grand-chose de neuf, si ce n'est un art de la synthèse, et même, pour certains d'entre eux, opérant une sacrée régression. C'est le cas du premier qui explique que des limitations peuvent être apportées aux libertés et droits fondamentaux de la personne au travail, si elles sont justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Une limitation d'une telle généralité est dangereuse et ouvre la porte à toutes les interprétations patronales. Il eut mieux valu s'en tenir à la rédaction actuelle de l'article relatif au règlement intérieur qui soumet de telles restrictions, à une justification basée sur la nature de la tâche à accomplir. Il en est de même pour le principe qui parle de durée normale du travail, et plus de durée légale.

II – REGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

◆ Le régime des astreintes revient à peu près à ce qu'il est actuellement, c'est-à-dire, que la nouvelle rédaction ne précise plus que le repos compensateur dû en cas d'astreinte, est au moins égal à la durée de l'intervention si elle a eu lieu. On peut donc considérer que l'intégralité du temps d'astreinte est prise en compte. Toutefois, le délai minimum de prévenance du salarié, fixé aujourd'hui à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles, devient "un délai raisonnable".

Divers autres aspects de la réglementation du temps de travail sont touchés par le nouveau principe de la primauté de l'accord d'entreprise, tels que la mise en place de régimes d'équivalence, la fixation des contreparties aux temps d'habillage, déshabillage, de la dérogation du repos quotidien de 11h consécutives. Toutefois, la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale serait revenue sur ce dernier aspect.

◆ Le temps de travail hebdomadaire

La 1^{ère} version du projet prévoyait que la durée hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de 16 semaines consécutives, pouvait dépasser le seuil de 44 h pour atteindre 46 heures si un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, le prévoyait. Dans la nouvelle version, la période de calcul revient aux 12 semaines actuellement prévues par la loi. Toutefois, le texte ne revient pas sur la disposition, dite d'ordre public fixant la durée moyenne de 44h sur une période de référence de 16 semaines consécutives (ce qui apparaît comme incohérent). Il ne revient pas non plus sur le fait que le seuil de 46 heures peut être fixé par simple accord d'entreprise, ou à défaut, de branche, alors qu'actuellement cela nécessite un décret pris après conclusion d'un accord de branche.

Les possibilités de dérogation exceptionnelles en l'absence d'accord, restent comme aujourd'hui, de la compétence de l'autorité administrative et la nouvelle version réintroduit l'avis préalable des IRP sur la demande de dérogation, que la 1^{ère} version avait transformée en une simple information des IRP.

◆ Les heures supplémentaires

En matière de fixation de la majoration de rémunération, la 1^{ère} version du projet de loi donnait la priorité à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. A défaut d'accord d'entreprise, et, à défaut d'accord de branche pouvant fixer cette majoration à 10%, c'est le taux légal (25% pour les 8 premières heures, puis 50%) qui s'appliquait. Cette disposition reste intacte dans la 2^{ème} version.

Par contre, le 1^{er} projet prévoyait qu'un accord d'aménagement du temps de travail pouvait prévoir une période de référence pour calculer les heures supplémentaires supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à 3 ans (actuellement, c'est un an maximum). La nouvelle version réserve la possibilité de dépasser un an aux seuls accords de branche. A défaut d'accord, une décision unilatérale de l'employeur peut, comme aujourd'hui, organiser la durée du travail sur une durée supérieure à la semaine, mais, si le texte actuellement en vigueur fixe un maximum de 4 semaines, la 1^{ère} version du texte le remontait à 16 semaines et la 2^{ème} l'a fait redescendre à 9 semaines, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Est maintenu l'abandon de la référence à la semaine civile et la possibilité de fixer par accord d'entreprise « une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine » permettra des tours de passe-passe pour éviter les heures supplémentaires.

◆ Le forfait jours

La 1^{ère} version du texte autorisait la mise en place des conventions individuelles de forfait jour et en heures sur l'année dans les entreprises de plus de 50 salariés, y compris en l'absence d'accord collectif préalable (de branche ou d'entreprise).

La 2^{ème} version supprime cette possibilité. Un accord collectif est donc, comme aujourd'hui, toujours nécessaire mais, par ailleurs, pour "favoriser" les PME et TPE, les branches professionnelles auront la possibilité de conclure des "accords types" qui seront directement déclinables dans les entreprises de moins de 50 salariés et le champ de la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, sera étendu à l'ensemble des sujets couverts par le Code du Travail, dont, bien sûr, les forfaits jours.

◆ Le travail de nuit

Le projet de loi prévoyait l'élargissement de la période pendant laquelle le travail est considéré comme de nuit (21h-7h au lieu de 21h-6h) et cela ne change pas. Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail ne peut excéder 8h par jour et 40h par semaine, durée calculée sur 16 semaines dans la 1^{ère} version, période ramenée à 12 semaines dans la seconde, soit la situation actuelle.

◆ Le temps partiel

Le projet de loi supprimait dans sa 1^{ère} version, l'obligation d'informer l'inspecteur du travail préalablement à la mise en place d'horaires à temps partiel dans les entreprises non couvertes par un accord collectif relatif au temps partiel.

La 2^{ème} version rétablit cette information.

◆ Les congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux, définis par le Code du Travail, pouvaient, aux termes de la 1^{ère} version du projet, voir leur durée modifiée tant à la hausse qu'à la baisse, par accord collectif.

La 2^{ème} version réintroduit les durées actuelles comme des minima pour tout accord collectif.

◆ Le congé pour formation syndicale

La 1^{ère} version prévoyait que son régime pouvait être revu par accord, sans minimum

La 2^{ème} version supprime cette possibilité. Par contre, les autres types de congés pourront faire l'objet d'accords.

◆ Le temps de travail des apprentis

La 1^{ère} version prévoyait que l'employeur pouvait, de sa propre initiative et sur simple information de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, faire travailler un apprenti mineur plus de 8h par jour (jusqu'à 10h) et plus de 35 h par semaine (jusqu'à 40h).

La 2^{ème} version supprime cette possibilité et l'on revient donc à la situation actuelle où de telles dérogations doivent être expressément autorisées par l'inspecteur du travail, après avis du médecin du travail.

III – LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET SON INSTRUMENTALISATION

Le texte qui prétendait mettre en avant la négociation collective et les partenaires sociaux a vite montré ses véritables motivations. La négociation collective d'entreprise est moins favorisée pour elle-même par le projet que par les possibilités qu'elle offre de faire adopter des reculs pour les salariés.

◆ Validation des accords collectifs et référendum d'entreprise

La 1^{ère} version prévoyait que, pour être validé, un accord d'entreprise devait recueillir les signatures de syndicats, représentant non plus 30% des suffrages exprimés aux dernières élections, comme aujourd'hui, mais 50%

La 2^{ème} version prévoyait que ce relèvement ne concernerait d'abord, que les modifications de la durée du travail avant d'être étendue, plus tard, aux autres chapitres du Code du Travail. Le Gouvernement revient à une application générale de ce nouveau principe.

La possibilité pour des organisations syndicales signataires d'un accord ne recueillant que 30% des suffrages d'en appeler à un référendum auprès des salariés reste à l'identique dans la 2^{ème} version, si ce n'est le passage obligé par un protocole électoral spécifique signé par les organisations syndicales signataires.

Ainsi, en même temps qu'il renforce l'exigence du caractère majoritaire des accords, le texte offre immédiatement une porte de sortie aux syndicats conciliants mais minoritaires, avec ce pouvoir de faire appel à un référendum pour faire pression ou contourner les syndicats non signataires mais majoritaires.

N'est-ce pas un cinglant camouflet à la représentativité et à l'autonomie normative syndicale ?

◆ Les accords pour "préservation de l'emploi" et leurs effets

La 1^{ère} version a ajouté aux actuels "accords de maintien dans l'emploi", issus de l'ANI de janvier 2013 et possibles en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, la possibilité de conclure des accords "en vue de la préservation ou du développement de l'emploi". Ces termes particulièrement vagues, signifient qu'il n'est pas besoin d'être en présence de difficultés économiques. Comme pour les accords actuels, ces nouveaux accords s'imposent aux salariés concernés. Si ceux-ci n'acceptent pas l'application de l'accord à leur contrat de travail, même si le texte dit que l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié, l'employeur peut les licencier et ce licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Par contre, contrairement aux accords de maintien dans l'emploi, cette cause ne sera pas réputée économique.

La 2^{ème} version n'a rien changé à ce dispositif, si ce n'est que les organisations syndicales peuvent être accompagnées dans la négociation par un expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise.

Les débats en commission des Affaires Sociales à l'Assemblée ont modifié à la marge ce dispositif : de tels accords, dits "offensifs", devront être majoritaires (signataires supérieurs à 50% des voix) et le licenciement éventuel du salarié récalcitrant suivra la procédure du licenciement individuel pour motif économique, avec l'accompagnement qui va avec.

La 2^{ème} version maintient aussi qu'à défaut de stipulation sur sa durée la convention ou l'accord a une durée déterminée de 5 ans, ce qui est plus contraignant que le texte et la jurisprudence actuels (privilégiant la durée indéterminée) et va fragiliser les accords en obligeant les syndicats à revenir à la table des négociations dans des conditions permettant des pressions de la partie employeur pour remettre en cause des dispositions favorables aux salariés.

A travers ces aspects, c'est bien l'instrumentalisation de la négociation collective qui est à l'œuvre pour exercer le chantage continu à l'emploi sur les salariés.

IV - LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

◆ La définition du licenciement économique

Ces dispositions imposées, dit-on, par E. Macron et largement inspirées par les avocats conseils des grandes entreprises ont fait couler beaucoup d'encre, mais les modifications aujourd'hui actées, n'ont été que cosmétiques.

La 1^{ère} version du projet introduisait une définition stricte du licenciement économique, figeant l'état actuel de la jurisprudence et reposant sur des difficultés économiques, attestées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant 4 trimestres consécutifs (pouvant être ramenés à 2 trimestres par accord collectif), en comparaison avec la même période de l'année précédente à des pertes d'exploitation pendant un semestre (pouvant être ramené par un trimestre par accord collectif), ou une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier des difficultés, mais aussi, des mutations technologiques, une réorganisation dans l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité de la cessation d'activité.

Dans le cas d'une entreprise appartenant à un groupe international, l'appréciation des difficultés économiques est circonscrite aux entreprises établies sur le territoire national.

La 2^{ème} version n'a pas touché à la définition du motif, mais apporte un semblant de correction à cette dernière disposition, en précisant que les difficultés économiques artificiellement créées, ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (amendement, qui, aux dernières nouvelles, serait retiré du texte).

Enfin, la Commission des Affaires Sociales est revenue sur cette définition en la modulant suivant la taille de l'entreprise.

Ainsi, une entreprise de moins de 11 salariés, pourra justifier le recours à un ou des licenciements économiques, si elle subit une baisse de son chiffre d'affaires pendant plus d'un trimestre (comparé, bien sûr, à l'année précédente). Pour celles de 11 à 50 salariés, il faudra justifier de 2 trimestres consécutifs, et de 3 trimestres consécutifs pour celles qui comptent entre 50 et 300 salariés. Au-delà de 300 salariés, le nombre de trimestres reste de 4, soit la durée prévue dans le projet initial.

La limitation au territoire national de l'appréciation des difficultés économiques n'avait pas été touchée, toutefois, ces derniers jours, le rapporteur envisageait (sans toutefois que l'on sache si le gouvernement était prêt à le suivre) un élargissement à l'ensemble des entreprises de la division concernée quel que soit le pays d'implantation. Le Gouvernement vient de faire savoir qu'il reprenait cet amendement à son compte.

◆ Les transferts d'entreprises

Le projet de loi prévoyait la possibilité de déroger au transfert automatique des contrats de travail qui s'imposait jusqu'ici, lorsqu'un PSE comportait une reprise de site. Aussi, le transfert ne s'appliquerait qu'aux salariés qui n'auront pas été licenciés préalablement, parce que potentiellement non-repris.

La 2^{ème} version limitait cette possibilité aux entreprises ou groupes de plus de 1.000 salariés.

La Commission des Affaires Sociales a, quant-à elle, conditionnée cette dérogation, au fait que l'entreprise qui a élaboré un PSE soit bien engagée dans une procédure de reprise et envisage de répondre favorablement à une offre.

V – AUTRES DISPOSITIONS

◆ Médecine du travail

La modification fondamentale de la mission de la médecine du travail, passant de la prévention à la sélection, la réforme du régime d'aptitude, demeurent dans la dernière rédaction du texte, ainsi que le traitement des contestations d'avis d'aptitude qui est retiré à l'inspection du travail, épaulé par l'inspection médicale, pour être confié au Conseil des Prud'hommes.

La Commission des Affaires Sociales n'est revenue qu'à la marge sur ce dispositif : Dans le cadre de son obligation de reclassement du salarié inapte, l'employeur devra désormais proposer un "emploi" et non un "poste", ce qui sous entendrait l'idée de proposer plusieurs postes et, par ailleurs, le salarié se verrait remettre à l'issue de la visite d'information et de prévention qui se substitue à la visite médicale d'embauche, une attestation.

◆ Accès des Petites et Moyennes Entreprises à l'information

Le texte, complété par les députés, institue un appui particulier aux TPE-PME (inférieur à 300 salariés). Il s'agit d'un droit à une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsque l'administration est sollicitée sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. Cette disposition est curieuse, car ce droit existe déjà, les services de renseignement et les agents de contrôle répondent déjà à ces entreprises. Mais, le texte va plus loin en en faisant une sorte de rescrit social, puisque le document formalisant la prise de position de l'administration pourra être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi. Bonjour la confiance dans les agents du service public qui ont déjà à assurer, malgré les manques de la DGT qui peine à produire les circulaires d'application permettant une réponse unique sur le territoire.

Autre bizarrerie, pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public de l'accès au droit sera mis en place, en y associant les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les commissions paritaires interprofessionnelles.

Dans un tel contexte, qui donnera les réponses ? Qui les garantira ? Mystère.

Par ailleurs ces dispositions auront à coup sûr des conséquences sur les services de renseignement des DIRECCTE, leur demandera-t-on de privilégier le renseignement des entreprises au détriment de celui des salariés ?

◆ Les « Nouveaux Droits » du projet

Le gouvernement et les syndicats dits « réformistes » mettent en avant des mesures censées apporter de nouveaux droits aux jeunes et aux travailleurs pour arguer du caractère équilibré du projet.

On cite par exemple la généralisation de la **Garantie Jeunes**. En fait, ce dispositif, sorte de RSA Jeunes, destiné aux jeunes NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation), existe déjà depuis 2015 et a été étendu à tous les territoires en début 2016. Sa soi-disant généralisation n'est donc pas une nouveauté et ne constitue pas une solution pour l'ensemble des jeunes. Elle suppose aussi que les Missions locales soient en capacité d'attirer et d'absorber de nouveaux contingents de public. On cite également le **Compte personnel d'activité**. Il s'agit, nous dit-on, de l'amorce d'une sécurité sociale professionnelle. En fait, à ce stade, il s'agit surtout d'un élargissement du compte personnel de formation, créé par la réforme de la formation professionnelle de 2014, qui succédait au droit individuel à la formation. Il comprendrait, outre ce CPF (qui pourrait être doublé pour les personnes sans qualification), le compte pénibilité des salariés concernés (une nouvelle usine à gaz, depuis la suppression de la fiche pénibilité, l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité étant, depuis 2016, à la seule main des employeurs). L'idée pourrait, intellectuellement, séduire, mais sa mise en œuvre reste encore largement à construire, avec de grandes incertitudes : l'attitude du patronat, qui n'est pas disposé à financer le compte et à y inclure tout ce qu'avance le gouvernement, la dilution possible des responsabilités des employeurs vis-à-vis de la formation de leurs salariés, l'utilisation obligatoire du CPF là où des formations pouvaient être financées par les pouvoirs publics...

Il est également mis en avant les dispositions relatives à la prise en compte par le droit du travail de l'ère du numérique. Là encore, si le thème est légitime, les mesures proposées sont bien pâles, voire contre-productives. Ainsi, il est proclamé un droit à la déconnexion des salariés dans l'utilisation des outils numériques, mais c'est uniquement pour en faire un sujet de la négociation annuelle obligatoire, avec la possibilité d'en définir les modalités unilatéralement. S'agissant des « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique », autrement dit, les chauffeurs « uber », qui sont, aujourd'hui, dans un flou juridique : travailleurs indépendants en situation de dépendance de la plateforme, le texte commence par les exclure du statut de travailleurs à domicile, mais reconnaît une responsabilité sociale à la plateforme. Cette responsabilité la conduisant à devoir prendre en charge l'assurance volontaire souscrite par les travailleurs, la contribution à la formation. Quant aux travailleurs, il leur est reconnu un « droit de grève » et un droit à la syndicalisation. Tout cela sent le bricolage, il n'est dit nulle part que leur relation de travail peut être considérée comme une relation de salariat, et laisse entendre qu'il y aurait un troisième statut entre celui de salarié et celui de travailleur indépendant, alors qu'il aurait pu être recherché du côté des statuts particuliers de salariés, tels que les VPR, les travailleurs à domicile...

Bref, rien de très convaincant et de nature à contrebalancer les régressions que contient toujours le texte.

EN CONCLUSION

On constate que les évolutions qu'a connues l'avant-projet de loi ne modifient pas fondamentalement sa philosophie. Ont été rabotées quelques dispositions trop voyantes ou symboliques, mais le texte reste régi par une volonté de diminuer les garanties des salariés, tant en ce qui concerne les conditions d'emploi que les conditions de licenciement. Cette volonté trouve l'un de ses vecteurs privilégiés dans l'inversion de la hiérarchie des normes, édictant la primauté de la négociation collective au niveau de l'entreprise. Le sujet est tellement important pour le gouvernement que le rapporteur s'est contorsionné pour trouver un amendement qui, sans toucher à cette nouvelle hiérarchie, donnerait aux branches un droit de regard sur les accords d'entreprise.

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué disaient les Shadoks ? Il suffirait de ne pas inverser la hiérarchie des normes.

On comprend assez facilement que ce qui importe aux initiateurs du texte, ce n'est pas le dialogue social en soi, mais le dialogue social quand il permet de revoir les règles à la baisse, c'est-à-dire, en allant là où le rapport de forces employeurs-salariés, peut être le plus défavorable. Et si ça ne suffit pas, on passe aux accords types de branche où l'employeur coche les cases qui lui conviennent ou, tout simplement, à la décision unilatérale. Il suffit d'entendre P GATTAZ quand il classe les organisations syndicales pour s'en convaincre.

Cette démarche est mortifère et vaine. Mortifère car le Gouvernement n'ira jamais assez loin dans la course au moins-disant social. Les organisations patronales demandent toujours plus (ou plutôt toujours moins... de règles) sans pour autant s'engager à quoique ce soit. Ce faisant, le gouvernement détricote consciencieusement un siècle et demi de conquêtes sociales et désespère les salariés et les jeunes qui aspirent à le devenir. Ce caractère mortifère s'applique d'ailleurs à la fois aux bénéficiaires du droit du travail présents ou à venir et aux forces politiques qui sont aux commandes du pays.

Démarche vaine, enfin, car rien n'atteste que cette course à la régression sociale est une recette qui marche pour combattre le chômage. Pour embaucher, les entreprises ont d'abord besoin de marchés, de débouchés et l'expérience montre que l'amélioration de la situation de l'emploi s'est manifestée (en France) soit lors de périodes de forte croissance économique, soit lorsque le droit du travail a conjugué réduction de la durée du temps de travail et encouragement de la productivité.

La dérèglementation n'est pas une solution d'avenir. Elle est source de pauvreté, d'inégalités et de mise en danger des travailleurs. Comment comprendre qu'elle puisse être mise en œuvre par un gouvernement censé représenter les salariés ?

En tout état de cause, ce projet, même remanié, même complété par des dispositions diverses, souvent vagues (comme le Compte personnel d'activité) ou « déjà dans les tuyaux » (comme la garantie jeunes) destinées à calmer la colère des jeunes, **reste fondamentalement le texte de régression sociale le plus violent depuis plusieurs décennies.**

On comprend aisément que, dans ces conditions, un certain nombre de parlementaires de gauche aient décidé de mener la bataille parlementaire jusqu'au bout, afin de retirer de ce projet ses dispositions les plus néfastes. On comprend moins facilement qu'un gouvernement se réclamant de la gauche refuse ce débat pourtant bien encadré et joue la dramatisation en retirant au Parlement et, à travers lui, au mouvement social, la possibilité de traduire dans les textes la volonté populaire.

Toulouse, le 11 mai 2016