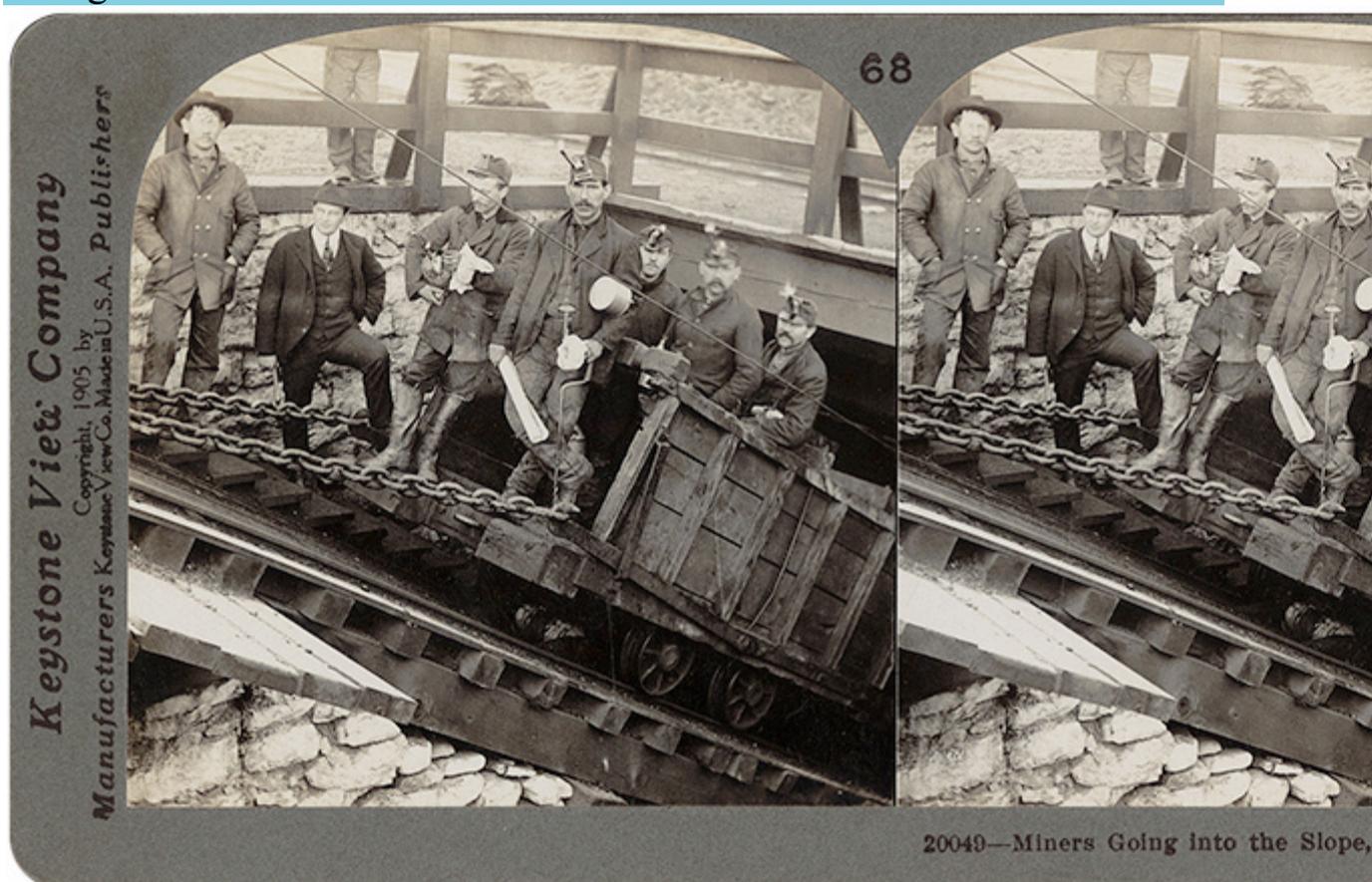


Déluge de bombes sur le code du travail

par Martine Bulard, 19 février 2016

LE MONDE *diplomatique* LE MONDE *diplomatique*

Déluge de bombes sur le code du travail



«Miners going into the slope», Hazelton, Pennsylvania, 1906

[Boston Public Library](#)

Le patronat et Nicolas Sarkozy en rêvaient, MM. François Hollande et Manuel Valls

l'ont fait : si, par hypothèse funeste, le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » (sic) devait voir le jour, le code du travail ressortirait en miettes. (*Le texte complet peut être téléchargé par exemple sur le [site de l'Ugict-CGT](#)*). « L'objectif, précise la ministre du travail Myriam El Khomri dans un entretien aux *Echos* (18 février 2016), est de s'adapter aux besoins des entreprises ». On s'en doutait

un peu — encore qu'il s'agisse d'une étrange vision des entreprises, réduites à leurs seules sphères dirigeantes.

Bien sûr, il ne s'agit que d'un projet et tout peut encore bouger. Le pouvoir excelle dans les manœuvres consistant à laisser fuiter les dispositions les plus folles pour ensuite accréditer l'idée que le pire a été évité. Ainsi il a laissé courir le bruit que les heures supplémentaires ne seraient plus rémunérées pour finalement décider un plancher obligatoire de 10%. Tout le monde crie victoire alors que jusqu'à présent la norme était de 25%, sauf quelques exceptions!

Roi de l'entourloupe, le président de la République assure ne pas toucher aux fondamentaux : contrat de travail à durée indéterminée qui reste la règle et la semaine de 35 heures qui demeure la norme légale. Mais il transforme ces deux principes en coquilles vides. Si les mots restent, la protection des salariés disparaît et avec elle l'égalité de traitement des citoyens devant la loi.

Jusqu'à présent, le principe fondamental du droit du travail donnait la priorité aux lois édictées par les élus de la République à moins qu'un accord à un niveau inférieur (branche, entreprise) se révèle plus favorable au salarié. Désormais, un accord dans une entreprise prévaut sur la loi, même s'il est défavorable à ce dernier. Singulière conception de l'«égalité réelle»! Cette disposition fondamentale permettra au prochain président de la République d'amputer ce qui restera (encore) des droits des travailleurs.

Quant au fameux contrat de travail à durée indéterminée (CDI) maintenu dans la loi, il pourra être rompu à tout moment en cas «*de réorganisation de l'entreprise*» ou de «*conquête de marché*». Au delà de ces situations somme toute très fréquentes, la direction n'aura même plus à se justifier : il lui suffira de payer trois mois de salaire pour les employés embauchés depuis moins de deux ans, six pour les moins de cinq ans, etc. La notion même de licenciement abusif disparaît de fait. Le patron qui paye peut se séparer de son salarié sans risque de pénalité supplémentaire.

Même tour de passe-passe pour les 35 heures. Entre les dérogations, un décompte du temps de travail et le paiement au rabais des heures supplémentaires, la réforme Aubry va passer aux oubliettes...

Après une lecture rapide des 131 pages de ce nouveau code du travail, on peut retenir les dispositions concernant la durée du travail, la réforme des prud'hommes (le prochain numéro du *Monde diplomatique*, en kiosques le 2 mars, y consacrera un article), l'élargissement du droit de licencier et de réduire autoritairement les salaires, le moindre paiement des heures supplémentaires, etc.

Le patron décide de la durée du travail

Ce nouveau code reprend les principes édictés par M. Robert Badinter, qui a fait sienne la formule la plus libérale que l'on puisse imaginer, dès l'article 1 : «*Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées (...) par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.*» Lesquelles sont définies par les actionnaires et les directions d'entreprise. Tout en découle.

La journée de travail de 10 heures, qui était jusqu'à présent l'exception, pourra se généraliser en «*période d'activité accrue*» ou «*pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise*». Elle pourra même s'élever à 12 heures. Jusqu'alors, les dérogations exigeaient une autorisation administrative. Désormais, il suffira d'un accord d'entreprise — dont le recours sera facilité (*lire plus loin*).

Même principe pour la durée hebdomadaire, laquelle pourra grimper jusqu'à 46 heures en moyenne pendant 16 semaines par an (au lieu de 12 aujourd'hui) et même atteindre 48 heures «*en cas de surcroît d'activité*», sans autre précision. Un simple accord d'entreprise suffira. Le gouvernement ne renonce pas au plafond des 60 heures réclamé par les entreprises mais il l'encadre quand même d'une autorisation de l'inspection du travail.

Instauré lors de la loi Aubry sur la réduction du temps de travail (RTT), le forfait-jours, qui permet de s'émanciper de la durée légale quotidienne, était réservé aux grandes entreprises et principalement aux cadres (50% d'entre eux). Le système sera étendu aux entreprises de moins de 50 salariés (sans distinction de fonction). Les charges de travail au quotidien pourront franchir toutes les barrières car, dans la pratique, elles ne seront plus contrôlables.

D'autant que les 11 heures de repos quotidiennes consécutives obligatoire sautent. Elles pourront être «*fractionnées*»!

De plus, «*le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif*», sauf s'il dépasse le «*temps normal*». On appréciera la précision de la formule.

Sécuriser les licenciements

Grâce à M. Nicolas Sarkozy, il y avait déjà la «rupture conventionnelle» (2 millions depuis sa création en juin 2008), faux nez qui cache souvent un moyen de pression patronale pour se séparer d'un salarié. Grâce à quelques syndicats, comme la CFDT et la CGC, qui avaient signé l'accord national interprofessionnel (ANI), et à M. Hollande, qui a concocté la loi dite de «sécurisation de l'emploi», le patronat pouvait réduire les salaires, augmenter le temps de travail et bien sûr licencier «*en cas de difficultés économiques*», dont l'interprétation était laissée aux juges. Le texte désormais les définit : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires «*pendant plusieurs trimestres consécutifs*» (cela peut donc être deux trimestres), des «*pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ou une importante dégradation de la trésorerie*». Et ce, «*au niveau de l'entreprise*» (et non du groupe). Il suffit pour les grosses sociétés de présenter les comptes de leur filiale en déficit (un jeu d'enfant) pour que tout soit possible. Exit le droit au reclassement des salariés licenciés.

En fait le patronat a obtenu ce qu'il réclamait depuis la nuit des temps : le droit de licencier sans entrave.

A ces causes dites défensives de licenciements, s'ajoute la possibilité de jeter les salariés dehors en cas «*de mutations technologiques*» ou de simple «*réorganisation de l'entreprise*». Le travailleur qui refuse une mutation à l'autre bout de la France ou une baisse de salaire, ou encore une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire, sera tout

simplement licencié (auparavant, il avait droit au statut de licencié économique); il garde ses droits au chômage mais perd celui du reclassement.

En fait le patronat a obtenu ce qu'il réclamait depuis la nuit des temps : le droit de licencier sans entrave.

Ligoter les prud'hommes

Le patron pourra même licencier «sans cause réelle et sérieuse», il lui suffira de payer une indemnité forfaitaire fixée à l'avance, quel que soit le dommage subi par le travailleur. Celle-ci est d'emblée fixée à 3 mois de salaire pour 2 ans d'ancienneté, 6 mois entre 2 et 4 ans, 9 mois entre 5 et 9 ans, 12 mois de 10 à 20 ans, 15 mois pour les plus de 20 ans. Ainsi, un salarié jugé plus assez productif ou trop ouvertement revendicatif peut être jeté sur le carreau à n'importe quel moment.

Travailler plus pour gagner moins

Les heures supplémentaires pourront être majorées de 10% — et non plus 25% de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà. Il suffit d'un accord d'entreprise. Pour un salarié payé au Smic, l'employeur devra déboursier moins de 1 euro par heure supplémentaire (0,96 euro contre 2,4 euros en vertu de la loi précédente). Une broutille qui le poussera à y recourir au lieu d'embaucher. Quant aux salariés, ils verront leur pouvoir d'achat baisser.

L'entreprise au-dessus de la loi

C'est sans doute le changement le plus important. Malgré les déclarations tonitruantes à la gloire de la République et de ses principes, la loi passe au second plan même quand elle protège mieux les salariés. C'est l'accord d'entreprise qui prime. La loi Macron (*lire «Le choix du toujours moins»*, Le Monde diplomatique, avril 2015) avait déjà introduit cette disposition, mais elle restait exceptionnelle. Elle deviendra la règle.

Certes, cet accord devra être majoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats représentant plus de la moitié des salariés lors des élections professionnelles. Mais si ce n'est pas le cas, les syndicats minoritaires (au moins 30% des voix) pourront recourir au referendum auprès des salariés. Et le pouvoir de vanter cette démocratie directe en jouant le petit peuple des travailleurs contre les élus syndicaux, forcément bornés.

Bien entendu, la consultation des travailleurs n'est pas en soi condamnable. Mais la question posée n'est pas définie collectivement, loin s'en faut. Si des syndicats minoritaires peuvent impulser la consultation, son contenu demeure entre les mains du patronat et prend souvent l'allure d'un chantage où les salariés ont le choix entre Charybde et Scylla : soit accepter de travailler plus et/ou gagner moins, soit perdre leur emploi... Chez Bosch, à Vénissieux, les salariés avaient accepté en 2004 de travailler 36 heures payées 35 et de renoncer à une partie des majorations pour travail de nuit; leurs sacrifices n'ont servi qu'à rendre la société plus présentable : leur usine a été vendue en 2010, et plus de 100 emplois ont disparu. Même scénario chez General Motors à Strasbourg, Continental à Clairoix, Dunlop à Amiens...

Les commentateurs vantent souvent les référendums chez Smart, où 56% des salariés ont répondu favorablement à la hausse du temps de travail (pour la même rémunération) réclamée par l'actionnaire au nom de la défense de l'investissement et de la non-délocalisation. Mais ils

oublie de préciser que si 74% des 385 cadres consultés ont approuvé l'accord, seuls 39% des 367 ouvriers les ont imités, car ce sont eux qui ont les charges de travail les plus éprouvantes. Faut-il rappeler qu'un cadre vit six ans de plus qu'un ouvrier? Avec la nouvelle loi, les ouvriers se verront imposer l'intensification de leurs tâches.

D'une entreprise à l'autre, les salariés ayant une même qualification auront des droits fort différents. On pourrait même imaginer des travailleurs aux statuts totalement divergents sur un chantier avec plusieurs sous-traitants. En fait, comme l'explique fort bien le spécialiste du travail Pascal Lokiec, «*cela conduit potentiellement au dumping social et complexifie la situation du salarié qui changera de droit applicable en même temps qu'il changera d'entreprise (1)*». Quant à l'emploi, il restera à quai ou encore plus sûrement plongera. Comme le montrent toutes les études, ce n'est pas la prétendue «rigidité» du code du travail qui fait le chômage, mais le manque de débouchés.

Les élus socialistes aux ordres

Tout comme il oppose les travailleurs aux syndicats, les juges aux technocrates (qui seraient les mieux à même de fixer les pénalités patronale aux prud'hommes ou de définir les licenciements économiques), M. Hollande cherche à opposer les élus parlementaires au peuple français. Assuré avec ces orientations ultralibérales de ne pas bénéficier des voix des députés du Front de gauche et d'une partie des Verts pour faire passer sa loi, le chef de l'Etat réclame des élus socialistes qu'ils s'inclinent (même avec des états d'âme). Il menace donc d'employer la force du 49-3 — une disposition constitutionnelle qu'il qualifiait autrefois (avec lucidité) de «*brutalité*» et de «*déni de démocratie*». La boucle est bouclée.

Martine Bulard