

PROJET DE LOI SUR LE CODE DU TRAVAIL

NON à la loi El Khomri

La Loi El Khomri prétend servir les intérêts des salariés en « favorisant l'emploi ». En réalité, elle répond à toutes les revendications du Medef. Qui peut croire, en effet, qu'en facilitant les licenciements, on va créer des emplois ? Qui peut croire qu'en faisant travailler plus longtemps ceux qui travaillent déjà, on va réduire le chômage ?

Ce n'est pas la première fois que le patronat français réclame des mesures de flexibilité pour « créer des emplois ». En 1986, déjà, il réclamait (et obtenait !) la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour « surmonter la peur d'embaucher ». Les mesures de flexibilité et les aides financières (réduction des cotisations sociales, baisse de la TVA dans la restauration, CICE) se sont multipliées en 30 ans... et le chômage n'a cessé d'augmenter.

A tel point que même l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), qui s'était fait le défenseur de la flexibilité, reconnaît aujourd'hui qu'il n'y a pas de corrélation entre la « rigidité » présumée du code du travail et l'emploi.

Sous la pression de l'opinion publique et de la rue le Premier Mi-

nistre a annoncé qu'il « avait entendu les critiques ». Plus de 1.200.000 personnes ont signé, en quelques jours, une pétition en ligne exigeant le retrait du texte. Des centaines de milliers de personnes ont défilé dans les rues avec cette même exigence. Et plus de 80% des français sont hostiles à ce texte.

En fait, Manuel Valls a tenté une opération de communication cousue de fil blanc.

Nous ne nous laisserons pas bernier : c'est toute cette loi, qui tuera l'emploi, nos salaires et notre droit à une vie en dehors du travail, qui doit être retirée. Elle ne vise, en fait, qu'à augmenter encore plus les profits. Son seul effet garanti, c'est le creusement des inégalités.

La CGT exige un autre code du travail, plus protecteur des salariés, pour empêcher que le chef d'entreprise soit le maître absolu à bord. Nous nous battons partout pour l'augmentation des droits démocratiques. Nous devons refuser que l'entreprise redevienne un lieu de toute puissance patronale, comme aux jours les plus noirs du XIX^e siècle.

Pays	Coefficient de corrélation*
Irlande	0,77
Pologne	0,68
Finlande	0,62
Slovaquie	0,49
Japon	0,41
Belgique	0,08
Allemagne	0
Danemark	-0,23
Royaume-Uni	-0,32
France	-0,53
Suède	-0,57
Italie	-0,65
Autriche	-0,69
Espagne	-0,76
Grèce	-0,94
Portugal	-0,95

*Source OCDE et Le Monde. Plus le coefficient est élevé, plus le lien entre « rigidité » de la protection des salariés et le taux de chômage est important. Dans le cas de la France, la corrélation est présente mais inverse : plus la flexibilité du travail est grande, plus le taux de chômage a grimpé. C'est le cas également en Grèce, en Espagne ou au Portugal. En Allemagne, le taux de corrélation entre la courbe du chômage et la rigidité de son marché du travail (CDI et CDD confondus) est quasiment nul. Plusieurs pays voisins connaissent une augmentation de leur taux de chômage alors même que leur indice de rigidité est plus faible qu'en France, c'est le cas notamment de la Finlande et de la Suède.



Ce que contient

La version corrigée du projet de loi datée du 14 mars ne modifie ni l'esprit ni l'équilibre de la loi. L'auteur même l'indique clairement : la philosophie du projet demeure. C'est-à-dire qu'il n'y aurait plus de différence entre l'existence ou non d'une présence syndicale. Demain, il risque d'y avoir autant de codes du travail

Inversion de la hiérarchie des normes

Elle permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Le code du travail et les conventions collectives de branche limitaient la concurrence entre les salariés d'une même activité. Peugeot et Renault, la Fnac et Darty étaient obligés d'appliquer les mêmes règles minimales. Ce ne sera plus le cas, et chacun pourra se servir du concurrent pour justifier les reculs des droits de tous les salariés. La seule chose qui ne reculera pas, ce sont les bénéfices des entreprises !

Travailler plus, dans des conditions plus difficiles et gagner moins !

- Possibilité de majorer les heures supplémentaires de 10% au lieu de 25% par accord d'entreprise. Ceux qui ont déjà du travail feront donc plus d'heures, moins payées. Et cela fera moins de postes disponibles pour ceux qui n'ont pas de travail !
- La majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel qui passe de 25% à 10%. Soit 1€ de l'heure pour un sala-

COMMENT RENDRE LE CODE DU TRAVAIL "PLUS LISIBLE" ?



rié à temps partiel au Smic, au lieu de 2,5€ aujourd'hui. Les salariés à temps partiel sont essentiellement des femmes, qui, souvent, gagnent moins de 1000€ par mois.

- Le délai de prévenance minimum pour modifier les horaires

des salarié-e-s à temps partiel qui passe de 7 à 3 jours. Double peine pour les temps partiels : leur rémunération va baisser et ils ne pourront plus s'organiser à l'avance. Avec un délai de prévenance de 3 jours, ils seront à la disposition permanente de l'entreprise. Avec un salaire... partiel !

Gattaz crie victoire (à voix basse)

JEAN-MARIE LE GUEN s'est félicité, mardi matin devant des journalistes, de la nouvelle version de la loi Travail. Le secrétaire d'Etat chargé des Relations avec le Parlement est même parti dans des envolées lyriques : « Nous avons sauvé de 60 à 70 % de l'avant-projet de loi. Ce sera la loi la plus importante de ces dix ou quinze dernières années. » Satisfait, lui aussi, Laurent Berger (CFDT) veut quand même garder les pieds sur terre. A ses yeux, le projet de loi El Khomri « peut potentiellement être porteur de progrès ». Tout est dans le « potentiellement ».

Pierre Gattaz n'est pas mécontent de la nouvelle version. Dans une note adressée, dès mardi matin, aux dirigeants fédéraux du Medef, le patron des patrons leur conseille de ne pas prendre à la lettre le communiqué de presse au vitriol que lui-même a fait publier la veille. Le Medef y affirmait sa volonté de se battre pour obtenir une « version 3 » du texte qui ne lèse pas les PME.

Virage à 180 degrés après une nuit réparatrice.

« Sur les lignes rouges qui avaient été évoquées, nous avons été écoutés », se réjouit Gattaz dans sa note. Et il égrène ses victoires : l'épargne temps amassée par les

salariés ne pourra les suivre d'une boîte à l'autre, les contrats courts ne seront pas taxés. Mieux, les grands principes du droit du travail énoncés par Robert Badinter vont valser du préambule du Code.

« Les autres aspects importants du texte sont a priori sauvegardés », ajoute-t-il. Ainsi,

il ne sera pas tenu compte des chiffres d'affaires réalisés à l'étranger pour valider des licenciements économiques en France. Enfin, l'entreprise va rester le « lieu prépondérant » du dialogue à la place de la branche professionnelle. Donc tout baigne ?

En fait, Gattaz n'est pas si rassuré que ça. La nouvelle manche qui va se jouer

à l'Assemblée l'inquiète (lire ci-dessous). Il redoute exactement ce qu'espèrent les syndicats, à savoir des amendements diaboliques qui défigureront le texte.

« Le combat va être long, écrit le patron des patrons, les obstacles nombreux, et la discussion parlementaire va être difficile. »

Gattaz prend des accents de chef de guerre pour mobiliser ses troupes : « Nous allons mettre en place une organisation "militaire" de lobbying. »

Vêtus en treillis et chaussés de rangers, ils vont faire leur petit effet à l'Assemblée, les lobbyistes du patronat.



Canard Enchaîné du 16/032016

- Les temps d'astreinte seront décomptés du temps de repos !
- Les jours de congés (y compris les congés payés !) ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour événement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).
- La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans : on ne comptabilisera les heures supplémentaires que si, au bout de 3 ans, on a dépassé la durée moyenne du travail fixée par l'accord collectif ou la loi. Non seulement ça fera beaucoup moins d'heures supplémentaires comptabilisées mais il faudra attendre 3 ans pour se les faire payer !
- L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté).
- La désresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.

La facilitation des licenciements

- Les critères des licenciements économiques permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.
- Les « accords de compétitivité », qui permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sont étendus. Le

la loi El Khomri

Le communiqué commun des organisations syndicales de salariés et de jeunesse réunies le soir des droits et de garanties communes pour tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise et quelle que soit la durée de leur contrat.

Le salarié est contraint de les accepter, sous peine de licenciement pour motif personnel (moins indemnisé qu'un licenciement économique).

- En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.
- Le minimum de 6 mois de salaire d'indemnités pour licenciement abusif disparaît.
- Les indemnités diminuent pour un licenciement économique déclaré nul par le juge.
- Moins d'indemnités pour les salariés licenciés pour maladie.

Le retour à un patron tout puissant dans l'entreprise

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant plus de 50% des salariés. Il suffira, pour cela, qu'un accord soit signé par des syndicats qui en représentent au moins 30%. Ce n'est pas grave, nous dira-t-on, car les syndicats ne sont pas représentatifs et ils doivent écouter la voix des salariés.

Oui mais :

- C'est le patron et non les salariés qui a l'initiative du référendum.
- C'est le patron et les signataires qui organisent le référen-



TRAVAIL : LE CODE A CHANGÉ



dum (ceux qui appellent à voter contre n'ont pas voix au chapitre !).

- Il est un peu compliqué de nous expliquer que des syndicats qui représentent plus de 50% ne sont pas représentatifs et que ceux qui n'en représentent que 30% le sont !
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La durée de vie des accords d'entreprise est fixée à 5 ans, à l'issue desquels TOUS les droits des salariés tombent. Il faut donc tout renégocier tous les cinq ans !

La remise en cause de la médecine du travail

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche, transformée en simple visite d'information, au détriment de la santé des salariés.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

ACTIONS A VENIR

**Tenez-vous
au courant !**

<http://cgtparis.fr/Code-du-travail-Laisserez-vous-El>

<http://www.cgt.fr/-Reforme-du-code-du-travail-.html>

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/reforme-el-khomri>

Ce que veut la CGT

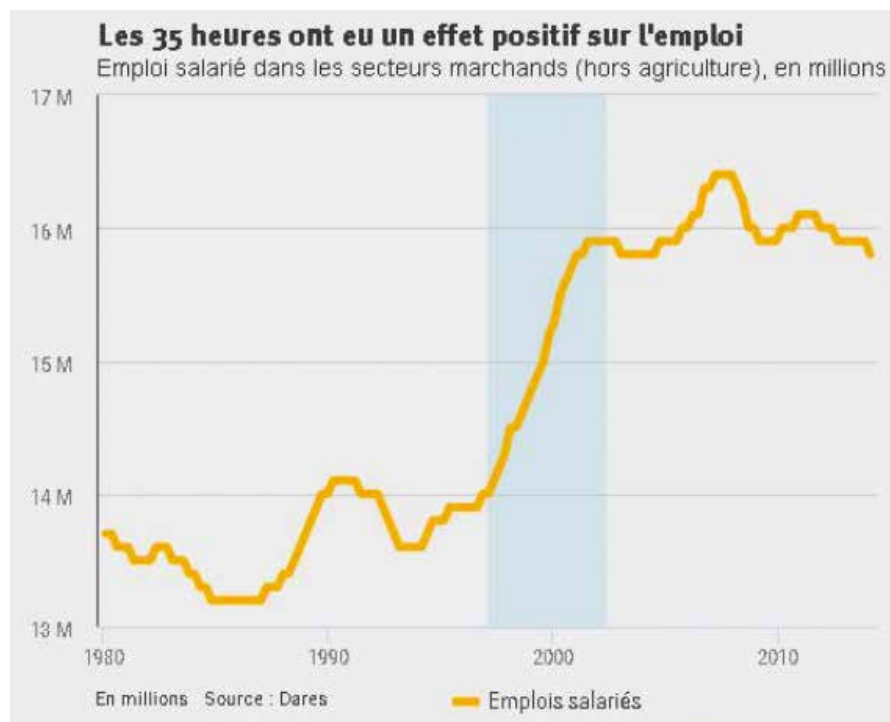
Sept français sur dix considèrent que le projet de réforme du code du travail constitue une menace pour les droits des salarié-e-s. Surtout, il ne propose aucune solution crédible au problème essentiel : le chômage.

Le Code du travail nous sert tous les jours.

Ce code que patronat et gouvernement critiquent, en raison de sa soi-disant rigidité et même de son volume, il faut le défendre car il nous ouvre des droits et nous protège dans notre vie quotidienne. Le contenu du contrat de travail, ça nous concerne. Le délégué du personnel, le CE, le CHSCT, la négociation collective (dont les NAO) à l'entreprise, ça nous parle. Pouvoir aller aux prudhommes, heureusement que ça existe. Le temps passé au travail et notre rémunération, c'est, comment dire, le nerf de la guerre ! Les différents types d'emplois qui existent sur le marché du travail, c'est bon à connaître. Pôle Emploi est un service public essentiel. La préservation de notre santé au travail, nos conditions de travail, bien-sûr que ça nous concerne. Bénéficier de formation professionnelle pour maîtriser son poste de travail, c'est primordial. Tous ces sujets forment le corps du code du travail.

Et puis, des articles du code du travail interagissent avec d'autres codes, par exemple avec le code de la construction et de l'habitat pour ce qui est du « 1% logement ». Là aussi, il s'agit de droits à faire vivre.

Pour la CGT, la sortie de la crise et du chômage ne pourra se réaliser sans une augmentation immédiate et importante des salaires et la réduction du temps de travail.



Un code du travail protecteur, pourquoi ?

Le code du travail est né d'une réalité : le rapport entre un employeur et un salarié est inégal. L'un décide des conditions de l'embauche, du lieu de travail, des horaires, du salaire etc. et l'autre ne peut qu'accepter ou s'en aller. L'un donne les ordres, l'autre applique. Le contrat qui les lie n'est pas de même nature que l'achat d'une voiture d'occasion. Pourtant, jusqu'en 1910, on appliquait à la relation de travail les règles du code civil, qui considère que les hommes étant nés libres et égaux, personne n'a à se mêler de ce qu'ils décident par contrat. On pouvait donc signer n'importe quoi, en termes de salaires et d'horaires, sans que des règles collectives minimales soient applicables. On sait jusqu'où peut mener cette logique du rapport de forces entre le faible et le fort : on le voit bien aujourd'hui, dans les rapports entre les petits producteurs et les grandes chaînes de la distribution. On peut le voir aussi dans les contrats de type Uber, où les salariés ne sont pas considérés comme tels, mais comme des entreprises à part entière. Le code du travail ne leur est pas appliqué et beaucoup d'entre eux sont contraints de travailler plus de 70h par semaine pour gagner à peine le SMIC ! Nous avons besoin d'un code du travail protecteur, car la loi doit protéger le faible contre le fort. La CGT revendique des droits nouveaux, pour sécuriser nos parcours professionnels. Il est nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité. Il faut aussi rétablir des conditions de travail qui respectent notre santé et notre sécurité. La course vers le plus bas niveau social est perdue d'avance : l'ambition de la France ne peut être d'appliquer les mêmes règles de droit du travail qu'en Chine, au Vietnam, en Bulgarie ou en Roumanie pour « s'aligner sur la concurrence » ! La croissance de notre pays, tirée par la consommation intérieure, s'effondrerait complètement si nous avions les salaires et le statut des travailleurs des pays qui payent un salaire minimum de... 160€ par mois !