

Code du travail : une loi pour affaiblir durablement les salariés

25 février 2016



Après la déchéance de la nationalité, le projet de loi El Khomri, du nom de la ministre du Travail constitue le deuxième tournant du quinquennat. Le premier a pris à front renversé la coalition politique qui avait porté au pouvoir François Hollande, en s'attaquant à ce qui fonde la citoyenneté elle-même. Le second touche aux rapports économiques et sociaux dans ce qu'ils ont de plus essentiels, puisque finalement il propose un tout autre arrangement que celui qui prévalait jusqu'ici de la relation entre le capital et le travail. Ce sont ainsi deux fondements de la République qui sont transformés et destinés à être inscrits dans le marbre.

Il s'agit d'un bouleversement fondamental visant un affaiblissement sans précédent des rapports de force du salariat vis-à-vis du capital. Cet affaiblissement ne cherche pas à être dissimulé : aucune contrepartie (même purement formelle) n'étant proposée, car personne ne croira que le pseudo « compte personnel d'activité » (qui ne porte dans le projet déposé, que sur la formation et la pénibilité) constitue une véritable contrepartie. Trois séries de changements, qui portent sur les principes, montrent qu'il s'agit d'une mutation majeure [1]

Premièrement, une inversion des normes entre la loi et le contrat

La première mutation majeure introduite concerne l'inversion des domaines respectifs de la loi et du contrat. Ceci se manifeste dans le fait que relèvent désormais de la négociation d'entreprise toute une série de dispositions qui jusque-là relevaient de la loi, et auxquelles on ne pouvait déroger. Ainsi en est-il notamment de tout ce qui a trait à la durée du travail et aux formes et niveaux de rémunération qui lui sont associés.

La loi était là pour protéger le plus faible, et sauf dérogations explicites le dépassement des 35 heures légales était soumis à conditions et autorisations particulières. Désormais, l'accord d'entreprise pourra porter la durée journalière de 10 à 12 heures, de 44 à 46 heures en base hebdomadaire (et ce sur 16 semaines au lieu de 12). Enfin, la modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. Avec de lourdes conséquences sur la rémunération. Si le plancher de 10 % pour rémunération des heures supplémentaires est maintenu, la norme de 25 % qui s'imposait si un accord de branche n'avait pas été signé pourra désormais être abaissée et les salariés être payés en-dessous de ces 25 % sur simple accord d'entreprise.

La loi, faite pour protéger les faibles, ne les protégera plus ! L'accord d'entreprise (et les chantages multiples auxquels sa passation ne pourra manquer de donner lieu) permettra de payer les salaires au rabais. Travailler plus pour gagner moins.

La même inversion est introduite dans un autre domaine. Celui des accords dits « offensifs » (sic) pour l'emploi. Alors que jusqu'ici, de par la loi, le refus d'un salarié d'accepter un abaissement unilatéral de son salaire, conduisait à un licenciement pour motif économique (donnant droit à un reclassement, une aide au retour à l'emploi...), l'existence d'un contrat d'entreprise permettra désormais de licencier celui qui refuse les nouvelles clauses de l'accord (pourtant contraires à son contrat de travail), non plus au titre du licenciement économique mais pour « motif personnel », un motif de licenciement qui ne donne accès qu'à des droits minimum.

Votre contrat de travail, celui signé au moment de l'embauche devient ainsi un chiffon de papier. Un accord d'entreprise qui prévoit des conditions d'emploi et de rémunération moins bonnes que celles qui figurent dans votre contrat est toujours possible. Et si vous vous y opposez, vous n'aurez droit qu'à un licenciement pour « motif personnel ». Côté employeur, il suffira désormais d'invoquer des « mutations technologiques » ou une « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » pour installer les nouvelles conditions non conformes à votre contrat de travail. Ici encore la loi ne protège plus !

Deuxièmement, l'effacement du pouvoir du juge

L'effacement ou l'encadrement du pouvoir du juge est, sur le plan des principes, le second changement majeur apporté par le projet de loi. Cette remise en cause, visant à limiter la responsabilité de l'employeur quelle que soit sa faute, se traduit par le plafonnement des indemnités qui

pourront être accordées par les prud'hommes en cas de licenciement abusif.

Jusqu'ici, les salariés étaient protégés de ces types de licenciement par le fait que le juge pouvait prononcer une peine proportionnelle à la faute. Le projet de loi inverse le rapport de force. C'est l'employeur désormais qui est « sécurisé » : quelle que soit sa faute les indemnités à verser sont à la fois prévisibles et calculables (proportionnelles à l'ancienneté), plafonnées (pas plus de 15 mois de salaire contre 27 en moyenne dans les cas graves). Ces indemnités sont de plus sérieusement abaissées : les normes retenues sont notoirement inférieures à celles des pratiques établies, quelle que soit l'ancienneté du travailleur licencié.

Troisièmement, le référendum ou contre-instrument de déstabilisation du dialogue social

L'ultime principe concerne l'organisation du dialogue social. Ici, la ficelle est énorme. Et l'attaque contre l'organisation du dialogue social prend un tour véritablement pervers. Il s'agit de rien moins, à travers l'installation de la possibilité de procéder à des référendums d'entreprise, que d'introduire une supposée vraie « démocratie », comme on la pratique dans le domaine politique à travers le vote.

Tout tient ici au fait que jusqu'à présent un « accord minoritaire »^[2] ne pouvait s'appliquer si les syndicats réunissant au moins 50 % des voix s'y opposaient. Désormais un accord minoritaire pourra s'appliquer puisque les syndicats minoritaires, s'ils réunissent 30 % des voix, pourront l'imposer à travers un référendum. On a vu comment fonctionne cette belle démocratie dans [le cas Smart](#). La proposition mise au vote (les syndicats représentant plus des 50 % des salariés s'étant opposés à la proposition d'accord) consistait à se prononcer sur des baisses des salaires et un allongement de la durée du travail, sous la menace qu'à défaut d'une acceptation l'usine serait délocalisée et les emplois supprimés !

En donnant force de loi à de telles pratiques, le projet déposé introduit la possibilité du triomphe de la minorité, qui pour vaincre la majorité pourra s'appuyer sur des pressions et menaces diverses. Une attaque insidieuse mais puissante est ainsi menée contre le dialogue social. En effet, les employeurs sachant qu'ils peuvent désormais parvenir à leurs fins à travers des syndicats minoritaires (et « compréhensifs ») vont perdre toute incitation à faire les concessions nécessaires pour obtenir l'accord des syndicats représentant la majorité.

Une loi brutale

Sur le fond, ce qu'a de stupéfiant ce projet de loi, c'est qu'il ne prend aucun gant, ne dissimule rien, ne fait mine de proposer aucune contrepartie. Il s'agit purement et simplement d'un ensemble de dispositions visant à affaiblir durablement les salariés et leurs représentants. Et en reprenant souvent telles quelles des demandes formulées par le Medef. L'inspiration du projet de loi est purement et entièrement néolibérale. Elle repose sur le credo, qui, rappelons-le, ne dispose d'aucune base empirique, selon lequel, l'affaiblissement du droit des salariés conduit mécaniquement à des hausses d'emplois. En dépit du fait que cette voie, suivie en France avec constance depuis des lustres, n'a conduit au cours du temps qu'à un gonflement des chiffres du chômage, comme l'a montré la note d'Anne Eydoux et Anne Fretel sur le site des [Économistes atterrés](#) : « [Réformes du marché du travail. Des réformes contre l'emploi](#) ».

Extrait de « [Code du travail : une loi pour affaiblir durablement les salariés](#) », Benjamin Coriat, AlterEcoPlus, 23 février 2016.



Photo/ © amixstudio - Fotolia.com

[1] Il faudra bien sûr analyser le projet plus en détail. Voir par exemple [Avant/Après - Vos droits : le lessivage El Khomri](#)

[2] Un accord d'entreprise est un accord qui résulte de négociations entre les délégués syndicaux et l'employeur. Il porte sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés. Il est dit « minoritaire » s'il est proposé par des syndicats dits minoritaires (qui représentent entre 30 % et 50 % des salariés votants) et que les syndicats dits majoritaires (représentant plus de 50 % des salariés votants) ne s'y opposent pas. Avec la proposition de loi El Khomri, les syndicats minoritaires pourront passer par des référendums au sein de l'entreprise et n'auront plus besoin de l'accord des syndicats majoritaires pour imposer un accord d'entreprise issue de leurs négociations avec l'employeur.

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Points de vue](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Code-du-travail-une-loi-pour-affaiblir-durablement-les-salaries>