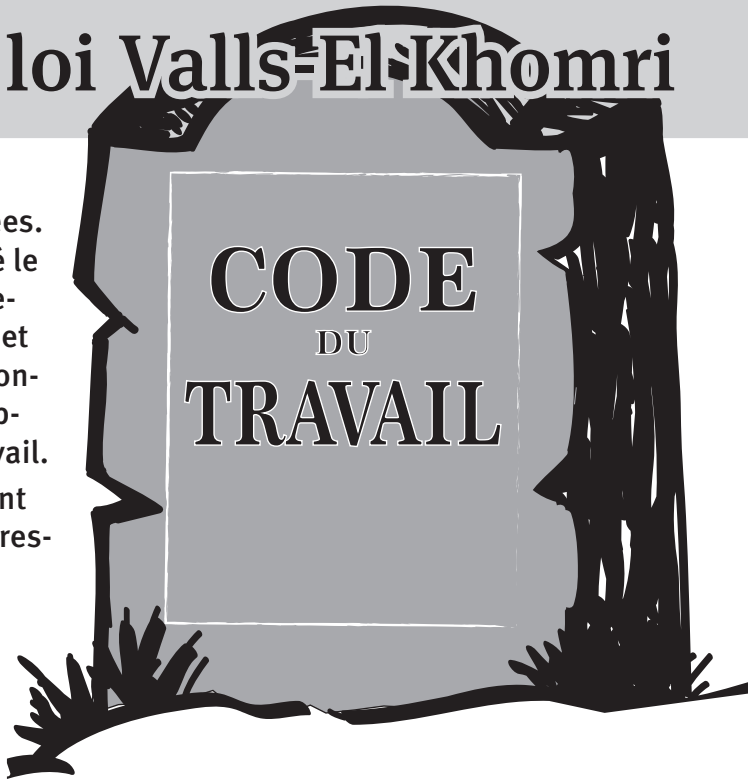
Non à la casse du Code du travail
Retrait du projet de loi Valls-El Khomri

NPA
NOUVEAU PARTI ANTICAPITALISTE

Depuis 2012, les attaques contre les droits des travailleurs se sont accélérées. Plusieurs lois et décrets ont généralisé le travail le dimanche, facilité les licenciements économiques, réduit le nombre et les moyens des représentants du personnel, affaibli la justice prud'homale, supprimé des postes à l'inspection du travail.

Applaudi par le Medef, le Gouvernement ne compte pas arrêter le rouleau compresseur des réformes en si bon chemin.



Leur objectif : En finir avec le principe de faveur et la hiérarchie des normes

C'est sur ce principe simple que s'est construit le droit du travail : le code fixe le socle minimum de droits accordés à tous les salariés et les conventions collectives de branche puis les accords d'entreprise ne peuvent que l'améliorer. L'objectif de ce gouvernement au service des patrons c'est de donner toujours plus de place aux accords d'entreprise, là où le rapport de force est le plus défavorable et où l'employeur peut faire marcher à plein régime le chantage à l'emploi. Comme chez Smart où les salarié-e-s vont travailler 39h payées 37 en échange de vagues promesses sur le maintien de l'emploi.

Dans le nouveau code du travail prévu pour 2018, la règle fixée par accord prévaudra, même si elle est moins avantageuse pour les salarié-e-s ! Tout le code sera réorganisé en trois catégories de dispositions : celles dites d'ordre public (réduites au minimum, par exemple l'existence d'un salaire minimum), puis les celles définies par négociation et enfin, en l'absence d'accord, les dispositions dites supplétives.

Badinter : peine capitaliste pour le code du travail

La première étape du plan de bataille de Valls s'est achevée par la remise du rapport Badinter. Tous les grands principes du droit du travail ont été résumés en 61 articles qui figureront en préambule du nouveau code. L'objectif était de préparer les esprits à des reculs sans précédent et de vider de leur substance des définitions jusque-là précises par des notions floues et abstraites : par exemple, le « bon fonctionnement de l'entreprise » qui pourrait justifier des limitations de droits et de libertés pour les salarié-e-s.

en finir avec l'idée que le Code du travail fixe un minimum de droits que la négociation ne peut qu'améliorer

Dès aujourd'hui : la loi El Khomri crée un code sur mesure pour les patrons…

Sans attendre 2018, le gouvernement passe aux travaux pratiques avec le projet de loi El Khomri. Il réécrit d'ores et déjà entièrement la réglementation sur le temps de travail et les congés payés suivant la nouvelle logique donnant la priorité aux accords sur la loi. Les conditions de validité des accords sont modifiées : des syndicats minoritaires pourraient demander à ce que le projet proposé par le patron soit approuvé par référendum. Les résistances actuelles, comme à la FNAC où les syndicats refusent de signer un accord sur le travail du dimanche, pourraient être contournées en faisant pression sur chaque salarié.

La ministre se défend de tout recul pour les travailleurs-euses, mais c'est faux ! Elle donne encore plus de flexibilité pour les patrons et de nouveaux coups de canifs dans les 35 heures. Par exemple sur le paiement des heures supplémentaires : il sera possible par accord d'entreprise d'organiser le travail jusqu'à 3 ans sans les payer et de réduire leur majoration à 10% contre 25% actuellement. Dans les petites entreprises elles pourront être payées toutes les 9 semaines sur simple décision du patron ! Ou encore sur la durée maximale de travail : avec un accord d'entreprise on

suite page 4

Repos dominical : qu'en reste-t-il ?

Avant même la loi Macron, du 6 août 2015, 6 millions de salarié-e-s travaillaient occasionnellement ou habituellement le dimanche, dont la moitié pour la deuxième option. En 20 ans, de 1990 à 2010, la part des salarié-e-s occupés le dimanche est passée de 20 à 30 %. Bref, on peut dire que le travail le dimanche est en train de devenir la norme, grâce aux dérogations permanentes de droit. Une longue liste prévue par le code du travail autorise tout un tas de secteurs très divers à faire travailler leurs salarié-e-s le dimanche et ceci sans accord ni contrepartie obligatoires. Cela concerne des activités socialement utiles (hôpitaux, transports collectifs) mais aussi tout un tas d'activités non indispensables, en fonction des lobbys (ex : le bricolage, l'ameublement).

la part des salarié-e-s occupés le dimanche est passée de 20 à 30 %

Si la loi Macron n'a pas abrogé le principe du repos dominical, les nouvelles possibilités de dérogation, qui s'ajoutent à celles déjà existantes, en limitent encore considérablement la portée effective, principalement dans le secteur du commerce :

• La loi permet désormais aux maires (le préfet de police à Paris) d'accorder le droit aux commerces de faire travailler les salarié-e-s 12 dimanches par an, au lieu de 5 auparavant, soit près d'un dimanche sur quatre ! Les compensations sont les mêmes qu'auparavant, rémunération double et repos compensateur équivalent.

• Les gares : les commerces situés dans l'emprise d'une gare considérée d'affluence exceptionnelle pourront ouvrir TOUS les dimanches après arrêté ministériel et négociation d'un accord collectif.

• Les nouvelles dérogations fondées sur un critère géographique : les ZC (zones commerciales, ex-PUCE), les ZT (zones touristiques) et les nouvelles ZTI (zones touristiques internationales) : les établissements de vente au détail situés dans ces zones géographiques, délimitées par le préfet ou le ministre, n'ont plus à solliciter de dérogation, dès lors qu'ils auront satisfait à certaines conditions prévues par décret et pourront faire travailler des salarié-e-s TOUS les dimanches (et même jusqu'à minuit dans les ZTI).

Depuis la loi, 21 ZTI ont été créées dont 12 à Paris, dont le périmètre englobe tous les centres commerciaux, même ceux qui voient rarement des touristes étrangers et, par un « heureux hasard » toutes les FNAC. Une façon de légaliser l'amendement dit « Fnac » retoqué par le Parlement lors de l'examen de la loi et surtout de favoriser les grandes enseignes.

Cependant, dans les gares ou les ZC, ZT et ZTI, les employeurs ne pourront employer des salarié-es qu'après avoir négocié un accord collectif qui devra déterminer un certain nombre de mesures, dont les contreparties accordées (aucune mesure minimale n'est déterminée par la loi). Dans les petites entreprises de moins de 11 salarié-e-s, il sera possible d'ouvrir tous les dimanches après simple décision de l'employeur validée par référendum. Le volontariat est dans ce cas un concept bien abstrait...

Simplifier... la vie des patrons !

Le patronat et le gouvernement accusent le code du travail d'être obèse et complexe : il faudrait le simplifier pour créer des emplois.
Pourtant, le code du travail n'est pas lourd : à édition égale, il « pèse » 0,8 kg contre 1,5 kg pour le code du commerce et 1,1 kg pour le code des sociétés qu'il n'est pas question de réformer !
Le patronat dit que c'est déjà beaucoup - plus qu'en Suisse ou en Allemagne où le code du travail se résume à quelques feuilles. Mais dans ces pays, le droit du travail repose sur les accords de branche et les décisions des tribunaux : ces différences de source du droit ne sont pas en soi un gage de simplicité. Avec un code du travail, chaque salarié-e est au moins assuré/e de pouvoir trouver la règle qui s'applique quelle que soit l'entreprise où l'on travaille.
En réalité, le principal ennemi de la simplicité est... le patronat lui-même qui exige et obtient des dérogations à des règles souvent très claires. Par exemple, à côté d'un article qui énonce que le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, il en existe 59 qui permettent au patronat de déroger à cette obligation.

à côté d'un article qui énonce que le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, il en existe 59 qui permettent au patronat de déroger à cette obligation

Le très libéral Fonds monétaire international (FMI) dit lui-même qu'il n'y pas de lien statistique entre la réglementation du travail et l'emploi. Le problème est ailleurs : le code du travail ce n'est pas qu'un nombre de pages, c'est aussi des protections pour les travailleurs et des droits pour qu'ils se défendent au quotidien. C'est surtout cela que le patronat veut liquider.

FN et code du travail : l'imposture

Marine Le Pen se dit opposée à toute réforme du code du travail et des 35 heures qui se ferait au détriment des salarié-e-s. Est-ce vraiment le cas ?
Dans sa communiqué sur la loi El Khomri, le FN condamne la loi comme porteuse de «lourdes régressions sociales» mais regrette aussitôt que les TPE et les PME ne puissent pas elles aussi «appliquer cette dérégulation du code du travail»! En septembre 2015, le parti de Marine Le Pen réclamait aussi la «simplification» du code, ainsi que la définition de la durée du travail au niveau de chaque entreprise.
Pendant les débats parlementaires sur la loi Macron, en 2015, les élu/es FN ont déposé des amendements contre l'extension du travail du dimanche et en soirée, mais les ont retirés. La préoccupation était surtout de protéger les petits commerçants contre les grandes enseignes : la fédération de Paris du FN de Paris se prononce en faveur de l'ouverture des petits commerces le dimanche, sans compensation pour les salarié-e-s. Sur le reste de la loi Macron, qui facilite les licenciements économiques et réforme les prud'hommes et l'inspection du travail, les élu-e-s FN n'ont rien trouvé à dire.

les élu/es FN ont dénoncé « l'infiltration » des syndicats dans les entreprises

Ce qui pose surtout problème au FN, ce sont les droits des salarié-e-s à se défendre notamment par les syndicats, les représentant/es du personnel et la grève. Pendant l'examen de la loi sur le « dialogue social » en 2015, les élu/es FN ont dénoncé « l'infiltration » des syndicats dans les entreprises qui s'ajouterait aux pressions économiques et administrative, et le FN promet une réforme en faveur du dialogue direct entre patrons et salarié-e-s.
Mieux soumettre les salarié-e-s au pouvoir patronal : voilà le vrai programme du FN.

pourra travailler 46 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) avec des pointes à 60 heures par semaine.
Le projet de loi facilite encore les licenciements économiques : une baisse des commandes pourra suffire ! Il modifie les conséquences des accords dit de « maintien d'emploi » afin que les salariés qui refusent de travailler plus ou de voir leur salaire baisser soient licenciés pour motif personnel, sans obligation pour le patron de faire un plan social.

on pourra travailler 46 heures sur 16 semaines avec des pointes à 60 heures par semaine

El Khomri et Valls ont reculé sur le plafonnement des indemnités versées par les prud'hommes - le barème sera « indicatif » - et sur d'autres mesures annexes pour s'assurer le soutien de la CFDT comme de leur propre majorité, et tenter de sauver l'essentiel de leur projet.

… et invente le compte personnel d'activité

La loi El Khomri créé un nouveau dispositif : le compte personnel d'activité (CPA), qui réunira les comptes formation et pénibilité - et pourrait inclure dans le futur les droits à l'assurance-chômage, à l'assurance maladie, à la retraite.
L'objectif annoncé, sous prétexte de « sécuriser » les parcours professionnels, est d'attacher les droits, non plus au poste de travail et au statut donné par les conventions collectives, mais à la personne, de manière à les rendre « portables » tout au long de la vie.
Le problème est que le CPA, en permettant à chacun de capitaliser des points transférables sous certaines conditions, fait peser sur chaque travailleur la responsabilité de son « employabilité ». Cette logique d'individualisation des droits remet en cause les garanties collectives existantes aujourd'hui et pourra servir au démantèlement de la protection sociale par répartition.

Diviser pour mieux régner

Ce qui est sûr c'est que ces réformes vont rendre plus difficile la compréhension du droit du travail pour les salarié-e-s et créer des différences importantes entre entreprises en fonction des accords signés. Ce code au rabais c'est surtout la garantie donnée aux patrons de faire leur loi sans trop de résistance.
C'est cette logique qu'il faut combattre !

Défendre nos droits face au rouleau compresseur

Ces attaques concertées et convergentes peuvent paraître irrésistibles, et pourtant la résistance est partout possible, et il n'est pas dit que les salarié-e-s se laisseront plumer leurs droits sans réagir. En réalité, de multiples cadres unitaires se mettent en place, où il est possible de s'organiser, de lutter.

Dans le commerce parisien, l'intersyndicale du CLIC-P mène une guérilla juridique acharnée contre l'application de la loi Macron. Tous les décrets et arrêtés – qui définissent les Zones Touristiques Internationales, les dérogations au travail de nuit ou les emprises ferroviaires – sont contestés devant les tribunaux, pendant que l'intersyndicale mobilise ses troupes pour faire pression dans les rues.

De fait, dans ce secteur comme dans d'autres, où le rapport de force est encore déterminant, les négociations se retournent parfois contre le patronat. À la FNAC, les 3 syndicats majoritaires (CGT, FO et SUD) ont fait valoir leur droit d'opposition à l'accord signé par la CFDT, la CFTC et la CGC. Au BHV, un accord du même type n'a pas obtenu la majorité parmi les syndicats, malgré la pression de la direction et son referendum bidon.

Contre la casse du code du travail, un collectif « CQFD » (le code qu'il faut défendre) regroupe syndicats, associations, partis politiques et fait campagne pour davantage de droits pour les salarié-e-s et leurs représentants, un droit plus accessible et plus effectif, avec des sanctions réelles contre les patrons délinquants et davantage d'inspecteurs et d'inspectrices du travail pour les faire appliquer.
Il est secondé dans cette lutte par le collectif « Ne plus perdre sa vie à la gagner » qui se penche plus précisément sur les questions de santé et de sécurité au travail, de défense des CHSCT et de la médecine du travail, également mis à mal par ces contre-réformes. Il a organisé en mars les « États Généraux de la Santé au Travail », pour lesquels il a invité largement autour de lui.

Ces combats unitaires et intersyndicaux nous rappellent que tous les travailleurs, du public comme du privé, sont visés par ces attaques. Ils rappellent aussi que pour y répondre, nous devons nous regrouper et nous mobiliser, faire converger nos colères et réaffirmer aussi notre soutien à tous ceux qui se sont battus contre le pouvoir sans limite des actionnaires et qui subissent aujourd'hui la répression, comme chez Air France, Ford, à l'inspection du travail ou bien chez les Goodyear, pour la défense desquels, là encore, des collectifs locaux se mettent en place.