

NON À LA CASSE DU CODE DU TRAVAIL ! RETRAIT DU PROJET DE LOI EL KHOMRI

Le projet de loi El Khomri, dit « Loi Travail », est un véritable dynamitage du Code du travail. Pour s'assurer le soutien de certains syndicats, le gouvernement a modifié quelques dispositions (le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif devient indicatif, l'allongement du temps de travail pour les apprentis mineurs est supprimé, l'extension du forfait jour pour les cadres est plus encadrée), mais il ne revient pas sur l'essentiel.

En effet, si le projet de loi El Khomri comporte de nombreuses régressions sans précédent, il est bien plus dangereux que l'addition de chacune des mesures qu'il contient : il met en œuvre une logique qui détruit toute l'architecture de la législation du travail en France, bâtie depuis plus d'un siècle.

CE PROJET DE LOI REMET EN CAUSE LA FINALITÉ MÊME DU CODE DU TRAVAIL : PROTÉGER LES SALARIÉS.

L'article 1er du projet de loi stipule :

« Les libertés et droits fondamentaux de la personne » peuvent être soumis à des limitations si elles sont justifiées en particulier par « les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché »

Cet article inverse la philosophie d'un siècle de droit du travail.

Le gouvernement fait le choix d'adapter le droit du Travail aux exigences des entreprises.

Avec ce projet de loi, au lieu de protéger les faibles, la loi veut conformer le salariat aux règles du « marché du travail ».

LA NOTION DE « LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE » TRÈS LARGEMENT ÉTENDUE

La « loi travail » introduit des critères qui permettront aux entreprises d'organiser plus facilement les licenciements économiques : quatre trimestres consécutifs de baisse du chiffre d'affaires et deux trimestres consécutifs de perte d'exploitation. Ces dispositions sont clairement introduites pour « sécuriser » les employeurs.

De plus, pour les multinationales, l'appréciation des « difficultés » ne prendra pas en compte la situation du groupe dans son ensemble, mais seulement celui de sa filiale française.

LES ACCORDS DE « PRÉSERVATION DE L'EMPLOI » DEVIENNENT DES ACCORDS « DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI »

La possibilité pour l'employeur de modifier le temps de travail et la rémunération de ses salariés en cas de graves difficultés économiques serait étendue à d'autres critères (préservation ou développement de l'emploi).

Ainsi, il suffirait qu'une entreprise *veuille juste augmenter sa productivité pour « gagner des marchés », même si elle n'a pas de difficultés économiques pour proposer un tel accord.*

Jusqu'à maintenant, si les syndicats représentant 50% des salariés n'étaient pas d'accord, ils pouvaient s'y opposer. Demain, un référendum pourra être organisé pour contourner cette opposition.

Démocratie ? Ou est la démocratie lorsque l'employeur peut aisément démarcher chaque salarié : « si vous ne votez pas comme il faut, je risque de devoir vous licencier » ? Si le chantage fonctionne, l'accord s'impose.

LA FIN DES 35 HEURES

La durée du travail se déciderait dans le périmètre de l'entreprise.

En finir avec les 35 heures et allonger le temps de travail est un objectif avoué. Ainsi, la durée quotidienne pourrait être portée à 12 h par simple accord d'entreprise (activité accrue motifs d'organisation interne) avec possibilité de passer de 44h à 46h de travail par semaine sur 16 semaines (au lieu de 12 aujourd'hui).

Les employeurs seraient affranchis des accords de branche qui définissent le taux de majoration des heures supplémentaires pour toutes les entreprises d'un même secteur. Par simple accord d'entreprise, cette majoration pourrait être limitée à 10%.

Pour contourner les organisations syndicales, en particulier celles ayant obtenu plus de 50% des suffrages à l'occasion des élections professionnelles, le projet de loi prévoit la possibilité d'organiser des référendums pour valider les accords d'entreprise.

Comment ces mesures peuvent-elles favoriser l'emploi, puisqu'il s'agit de faire travailler les salariés en poste à moindre coût au lieu d'embaucher ?

CE PROJET DE LOI INVERSE LA HIÉRARCHIE DES NORMES : L'ACCORD D'ENTREPRISE S'IMPOSE AU CODE DU TRAVAIL ET À LA CONVENTION COLLECTIVE, MÊME S'IL EST MOINS FAVORABLE.

Aujourd'hui, le code du travail offre un socle minimum de garanties pour tous les travailleurs, dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, dans tout le pays.

Dans chaque branche, des conventions collectives peuvent compléter le Code du travail, mais à la condition d'offrir pour les travailleurs des garanties supérieures au Code.

Suivant la même logique, des accords d'entreprise peuvent compléter les conventions collectives, mais seulement s'ils établissent des droits plus favorables que ces dernières.

Le projet de loi El Khomri met à bas cet édifice.

L'accord d'entreprise, devenant « le niveau de droit commun », il pourra déroger au code et aux conventions collectives en étant moins favorable au salarié, et s'imposerait aux contrats de travail existants.

Les travailleurs qui refuseraient la modification de leur contrat de travail pourraient être licenciés, non pour motif économique, avec tous les droits qui s'y rattachent, mais pour motif personnel.

Le Code du travail, dans cette nouvelle logique, serait réduit à de vagues principes. *Il y aurait de fait un « code » par entreprise !*

En défendant le projet de loi El Khomri, le président de la République a reconnu qu'il n'y aurait pas « d'effets en terme d'emploi avant plusieurs mois », mais qu'il fallait avec cette loi « installer un nouveau modèle social ». Dans les faits, pas plus avant qu'après 6 mois cette loi ne créera aucun emploi. Elle organise l'un des pires reculs sociaux depuis des décennies.

POUR LE RETRAIT DE CE PROJET DE LOI

JEUDI 31 MARS

MOBILISONS NOUS

**TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION
AVEC LES JEUNES ET LES ORGANISATIONS
SYNDICALES POUR METTRE EN ÉCHEC LE
DUMPING SOCIAL DU GOUVERNEMENT ET
DU PATRONAT !**

(Lieux et heures des manifestations à suivre)