



# La Commune



## Projet de loi El Khomri - 2ème partie : La loi des licenciements

Nous complétons ici le dossier de notre dernier numéro sur la loi El Khomri. Dans l'intervalle, ce projet anti-ouvrier a subi quelques retouches, à la marge. Ce 5 avril, la ministre concernée claironne « Mon projet de loi n'a pas été vidé de sa substance » <sup>1</sup>. Et, contrairement à ce que prétendent les syndicats « réformateurs », elle demeure fondamentalement une loi pour les licenciements et pour enfreindre la durée légale du travail, au gré des accords d'entreprise.



« Mon projet de loi n'a pas été vidé de sa substance. Il propose une nouvelle philosophie sur les niveaux de régulation sociale (loi, branche et entreprise). Il déplace le curseur au niveau de l'entreprise, en permettant aux acteurs de discuter au plus près des réalités du terrain. C'est essentiel : c'est par le dialogue social que les entreprises pourront améliorer leur compétitivité, décrocher de nouveaux contrats. » <sup>2</sup> vient donc de réaffirmer Madame El Khomri. Ici, aucune ambiguïté sur l'objectif : compétitivité. Il n'est donc plus question de nous présenter ce texte comme une loi contre le chômage. Au reste, qui pourrait y croire ? Si la loi passe, le régime social des salariés variera d'une entreprise à l'autre et la loi, les conventions collectives et le contrat de travail s'effaceront derrière l'accord d'entreprise, extorqué au moyen du chantage au licenciement.

### Un « état des lieux » sans appel

Une fois les retouches apportées à l'avant-projet initial, les animateurs de la pétition « loi travail non merci » ont procédé à un rapide « état des lieux » <sup>3</sup>

- En cas de licenciement illégal, un barème indicatif est mis en place pour limiter l'indemnité prud'homale.
- Une concertation avec les partenaires sociaux devra décider si les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures pourront être fractionnées.
- Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail.
- Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.

- Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu.
- Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées.
- Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.
- Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques.
- Après un accord d'entreprise, un-e salarié-e qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.
- Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour.

## De la liberté de licencier

S'agissant des licenciements, le changement qu'introduit la loi est gravissime. Voilà ce que nous lisons dans son « étude d'impact » :

« Afin de sécuriser la procédure de licenciement économique, il est donc prévu de modifier l'article L.1233-3 du code du travail relatif à la définition du motif économique de licenciement en vue de :

conserver les deux motifs actuellement définis à cet article à savoir :

- les difficultés économiques en précisant les critères de nature à justifier un licenciement,
- et la possibilité de préciser ces critères par la voie d'un accord de branche ; les mutations technologiques ;

de codifier les deux autres motifs définis par la jurisprudence de la Cour de cassation en intégrant :

- la notion de « réorganisation de l'entreprise nécessaire à sauvegarde de compétitivité » dans les termes exacts de la jurisprudence au mot près (Cass. Soc. 2 février 2006, n°03-48.228) ;

- la notion de « cessation d'activité de l'entreprise » dans les termes de la jurisprudence de la Cour de cassation (16 janvier 2001, n°98-44.647) et du Conseil Constitutionnel (n°2001-455 DC du 12 janvier 2002)

Au-delà de la définition des motifs de licenciement, l'article L.1233-3 du code du travail est également modifié pour clarifier le périmètre d'appréciation du motif de licenciement dans le prolongement de la jurisprudence de la cour de cassation. Il est ainsi précisé que :

- le périmètre d'appréciation de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail est celui de l'entreprise ;

- le périmètre d'appréciation de la réalité des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de la compétitivité est celui de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe. Dans le cas contraire, le périmètre d'appréciation sera le secteur d'activité commun aux entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient implantées sur le territoire national et non plus à une échelle européenne ou mondiale. Ce faisant, la France rejoint les pays européens dont aucun ne contraint le juge à recherche[r] l'exigence de sécurisation de l'emploi » <sup>4</sup> .

Les employeurs « justifieront » seuls les licenciements, sans l'interférence d'un juge. Ils en seront les seuls maîtres. La liberté de licencier sera totale. Ce qui fait de la loi El Khomri une loi pour les licenciements. Et, par là même, une loi qui, ainsi, détruit la substance même des CDI.

Les artisans de cette loi s'en défendront et continueront à ânonner que leurs détracteurs mentent. Pourtant, même les juristes les plus affûtés en droit social comprennent ce qu'il faut comprendre. Ainsi, Marc Véricel, professeur agrégé de droit social, auteur de nombreuses chroniques dans la revue *Droit social* et à la *Revue de droit du travail*, doyen de la faculté de Droit de Saint-Etienne, n'est donc ni un syndicaliste, ni un militant révolutionnaire. Il n'en mâche pas moins ses mots.

Première observation de ce juriste : « Souvenons-nous de la suppression de l'autorisation administrative pour tout licenciement économique par la loi du n° 86-797 du 3 juillet 1986. Cette mesure emblématique du retour de la droite au pouvoir politique en 1986 devait, selon le patron des patrons de l'époque, générer 367 000 emplois nouveaux. Or, personne n'a plus jamais entendu parler de ces créations d'emplois par la suite . » <sup>5</sup> . Tout comme le million d'emplois que Gattaz a fait miroiter quand Hollande a imposé « le pacte de responsabilité »...

## Incitation à plafonner les indemnités de licenciements illégaux

Sur la « barémisation » même « indicative » de l'indemnité de licenciement à 15 mois de salaire, Marc Véricel dit : « Selon les auteurs du projet, la barémisation de ces indemnités permettrait aux entreprises de prévoir les incidences financières de leur décision de licenciement et aussi de limiter les risques qu'elles prennent à des montants « raisonnables », supportables même pour les petites entreprises. Mais, et c'est

ce que les auteurs du projet semblent avoir oublié, il s'agit d'indemnités destinées à sanctionner le non-respect de la légalité pour l'employeur, l'atteinte portée à un droit des salariés : celui de n'être licencié que pour un motif légitime, réel et sérieux. En la matière, la barémisation n'a aucun sens et porte atteinte à un principe fondamental du droit français : celui de la réparation intégrale du préjudice découlant pour autrui d'une action fautive. D'après les annonces faites par le Premier ministre, le 14 mars, le barème deviendrait purement indicatif. Mais la valeur réelle de ce barème « légal indicatif » demeure bien floue . »<sup>5</sup> .

## Etre une bonne santé ou licencié

Autre point que Marc Véricel dénonce : « **L'atténuation de l'obligation de reclassement des salariés devenus inaptes** » :

« Le projet de loi autorise l'employeur à licencier ces salariés en invoquant l'impossibilité de proposer « un autre poste ». Or cette formulation est loin d'être anodine. Elle implique l'abandon de la solution actuellement donnée par le droit du travail selon laquelle l'employeur est tenu de faire tout son possible pour reclasser ces salariés dans un « autre emploi », devant être recherché sur l'ensemble des postes existants dans l'entreprise et même dans l'ensemble des entreprises du groupe. S'agissant de salariés devenus inaptes à leur poste de travail et particulièrement fragiles, y compris ceux dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'entreprise, cette limitation est plutôt choquante dans la mesure où elle permet à l'employeur de se libérer de son obligation de reclassement à fort bon compte . »<sup>5</sup> .

## Comment enfreindre la durée légale du travail

Autre aspect de son analyse lucide de ce projet ultra-réactionnaire : « Le rôle de l'accord collectif est nettement élargi par rapport à celui de la loi ou du pouvoir réglementaire. Des régimes d'équivalence (prévoyant que le salarié devra accomplir plus de 35 heures pour être réputé avoir effectué 35 heures de travail effectif et être rémunéré sur cette base) pourraient être institués par voie d'accord au niveau de la branche d'activité, sans qu'il soit besoin d'une validation par décret. La durée quotidienne du travail pourrait être passée de 10 à 12 heures par simple accord d'entreprise. Le montant de la majoration pour heures supplémentaires serait déterminé, en règle générale, par accord d'entreprise, avec un simple plancher de 10 % de majoration (contre 25 à 50 % actuellement). Dans les petits établissements, un simple accord d'entreprise, éventuellement conclu avec des salariés ordinaires qui se feraient mandater à cet effet, pourrait permettre le recours aux conventions de forfait-jours qui libèrent l'employeur du respect des règles relatives à la durée hebdomadaire du travail. »<sup>5</sup> .

## Droit du travail ou droit du marché du travail

Le débat parlementaire autour de cette loi est un débat de dupes. Le gouvernement a lié son sort à ce projet de loi. André Véricel le résume à sa façon : « Ce que réclament aujourd'hui, à cor et à cri, les juristes patronaux et certains ministres du gouvernement actuel, c'est finalement une véritable mutation du droit du travail traditionnel en droit du marché du travail. ». Remplacer le droit du travail par le droit du marché du travail, tel est le véritable dessein de ce gouvernement capitaliste. Aussi, pour sauvegarder le droit du travail, il est urgent d'arracher le retrait de la loi El Khomri, par la lutte des classes, par la grève générale. Comment ? En y appelant. C'est la responsabilité des directions syndicales, elle est engagée maintenant.

**Daniel Petri,**  
**08-04-2015**

1. <https://www.mediapart.fr/journal/france/050416/myriam-el-khomri-mon-projet-de-loi-na-pas-ete-vidé-de-sa-substance>

2. <https://www.mediapart.fr/journal/france/050416/myriam-el-khomri-mon-projet-de-loi-na-pas-ete-vidé-de-sa-substance>

3. <http://loitravail.lol/>

4. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/projets/pl3600-ei.pdf>

5. <http://www.dalloz-actualite.fr/chronique/projet-de-loi-el-khomri-une-reforme-du-code-du-travail-beaucoup-trop-desequilibree-pour-et#.VwQWpnpK2SB>

---

Modifié le jeudi 14 avril 2016

---

## Voir aussi dans la catégorie **Dossiers**



### Dossier La Commune de Paris 150e anniversaire

Notre journal La Commune propose à ses lecteurs deux dossiers consacrés au 150e anniversaire de la Commune de Paris : le premier, dans le numéro 127, retrace, à la lecture de La Guerre civile en... »



### Dossier santé

30 004 morts : le bilan du COVID-19 en France est le résultat de 40 ans d'attaques de l'hôpital public ! TOUS COUPABLES ET RESPONSABLES ! En France, la population paye un très lourd tribut humain,...



### Le projet Macron de réforme des retraites en 10 questions-réponses

L'histoire de notre système de retraites par répartition, celle de sa casse, des « réformes » successives et des discours qui les accompagnent, est essentielle pour comprendre le projet Macron,...



Qu'est-ce que l'Union européenne ?



Première partie Nous sommes partisans de la rupture avec l'Union européenne et ses institutions. Nous militons pour l'abrogation des traités dit « européens » et inconditionnellement pour «... »

---

## Un VRAI travail Un VRAI salaire



Comment naît le besoin d'un parti des travailleurs

« Personne ne nous représente ». Cet ouvrier de Roubaix sollicité par le Point 1 à propos des élections exprime la sensation de millions de salariés. Beaucoup de gens ne supportent plus ces... »



Pourquoi militer avec La Commune ?

Notre journal La Commune paraît depuis bientôt vingt-cinq ans. Notre site web met à la disposition de tous quinze années d'archives (articles - documentation - lettres d'information -... »

---