La Commune

Projet de loi El Khomri - 1ère partie : « Le grand renversement »

Le projet de loi Khomri cristallise la colère des travailleurs et de la jeunesse. Ce projet prend pour cible, tout à la fois, « le principe de faveur », les branches professionnelles, le temps de travail, la protection des salariés vis-à-vis des licenciements. Il vise un véritable retour à l'âge de pierre social. Son but n'est pas, contrairement aux prétentions affichées de « combattre le chômage ». Explication de texte.

Le Code du travail est, pour les capitalistes, un carcan. Il entrave en effet les libertés dont disposaient avant 1936 les patrons de droit divin. Et, il faut bien le dire, depuis 1982, les gouvernements successifs, n'ont eu de cesse d'en limiter la portée, de multiplier les possibilités d'y déroger. Mais dans la marche forcée à la restauration des taux de profits et dans la logique de l'état d'urgence destiné à mater les organisations syndicales et leurs prérogatives, le Code du travail est devenu insupportable pour le gouvernement capitaliste et le Medef, flanqué de la CFDT. L'existence de syndicats destinés à défendre les intérêts matériels et moraux des salariés est salement remise au en cause. Puisque de plus en plus, on réclame en haut lieu des syndicats qui défendent « l'intérêt général » qui, comme chacun le sait, est l'intérêt de la classe dirigeante.

La matrice

Avant 1982 :

Depuis la loi du 11 février 1950, les négociations avaient lieu au niveau de la branche d'activité en vue de conventions collectives nationales et régionales. La convention collective devait être au moins aussi favorable que le Code du travail. Au niveau des entreprises, des avenants à la convention collective pouvaient faire l'objet de protocoles d'accords et ces avenants étaient plus favorables que la convention collective. Pour éviter les dérives, la même loi avait instauré le SMIG –salaire minimum interprofessionnel garanti, qui en 1969 est devenu le SMIC- salaire minimum interprofessionnel de croissance. Les négociations se donnaient libre cours selon le rapport de force et étaient basées sur la reconnaissance tacite de la lutte des classes, comme fait social.

L'un des objectifs de ce projet est de privilégier les accords d'entreprise, de faire en sorte que ces accords priment sur la loi. Et, pendant que nous y sommes, de court-circuiter les organisations syndicales lorsqu'elles ne sont pas dociles et avenantes au moyen de referendums propices au chantage aux licenciements. Démocratie directe, certes, mais à l'envers ! Cet objectif visant à disséminer, atomiser les travailleurs et les organisations, « entreprise par entreprise », n'est pas nouveau. Il remonte aux lois Auroux

de 1982, à la « belle époque » du gouvernement Mitterrand-Mauroy-Fitterman. A ce moment-là, les lois Auroux furent saluées comme une avancée sociale.

1982 : Loi Auroux

En 1982, l'enfer était pavé de bonnes intentions. Auroux se targuait d'obliger les employeurs à négocier. Comme si la négociation collective était une fin en soi et non un des moyens (négocier quand c'est possible, lutter quand c'est nécessaire) pour les salariés de faire avancer leurs revendications. Ce volontarisme cachait tout de même quelque chose. Selon le site du Sénat : « *Partant du constat d'un certain essoufflement de la négociation collective, la loi du 13 novembre 1982 - dite « loi Auroux » - a cherché à apporter une réponse volontariste. A cette fin, elle a notamment introduit une obligation de négocier tant au niveau de la branche que de l'entreprise dans certains domaines et selon une périodicité définie par la loi.* ***Elle a surtout institutionnalisé la possibilité de conclure, dans certains domaines et dans des conditions définies par la loi, des conventions et accords collectifs de travail dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires*** *. La possibilité de conclure de tels accords dérogatoires est toutefois encadrée, lorsqu'ils sont conclus dans l'entreprise ou l'établissement, par le droit d'opposition éventuel des organisations syndicales non signataires.* »[1]

Le principe de faveur venait de subir une première entorse. La droite, de retour aux affaires, ne manqua pas d'élargir la brèche ainsi ouverte

2000 : Loi Aubry

En 1998-2000, l'enfer est toujours pavé de bonnes intentions. Sous couleur des « 35 heures » Aubry fait passer une loi qui favorise l'annualisation du temps de travail, au gré des accords d'entreprise[2].

Lorsque l'on lit les articles de cette loi, il y a de quoi être sidéré :

« *Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.* » En clair : travailler 44 heures payées 35 devient possible.

Pour la première fois, le salaire est déconnecté des horaires. Le tout étant d'arriver à 1600 heures par an.

Dans le même temps le « compte épargne-temps » permet de faire pression sur les salariés pour qu'ils ne prennent pas le nombre total de jour de congés dans l'année et les « mettent de côté ».

C'est Aubry qui introduit, dans cette loi, votée des deux mains par les députés PS et PCF, les « referendums » de salariés sur la façon de mettre en œuvre cette loi d'annualisation qui ne dit pas son nom.

Rappelons qu'une première loi Aubry dite « d'incitation » adoptée en 1998 avait impulsé, moyennant des aides et des « baisses de charge » ce type de négociation. Lors de son congrès de mai 1998, l'USPAC-CGT (Union des syndicats du personnel de l'action culturelle) affirmait que la première loi Aubry « *remet en cause les conventions collectives puisqu'elle préconise la négociation entreprise par entreprise* ». Et, dans *L'Humanité*, journal pourtant très favorable aux lois Aubry, on pouvait lire le 3 septembre 1999 : « *Le « donnant-donnant » est la règle dans la majorité des accords de réduction du temps de travail dans les entreprises : on y échange les 35 heures contre réorganisation du travail et flexibilité* »[3].

2013 : Loi sur « la sécurisation de l'emploi »

Cette fois, l'enfer, c'est l'enfer, brut de fonderie. Le chantage à l'emploi est direct. La baisse des salaires et la tentation de la déflation, comme en 1934-35 à l'époque des décrets Laval-Flandin, est forte. Cette loi transposant un accord interprofessionnel dont la CFDT a été la cheville ouvrière donne corps aux accords emplois-compétitivité (appelés « accords de maintien dans l'emploi » dans les entreprises qui rencontrent des « difficultés conjoncturelles »). Cette loi est calquée sur une proposition de campagne du candidat… Sarkozy. Ces accords d'entreprise, en violation des conventions collectives, permettent de baisser les salaires et de faire varier les horaires pendant deux ans, pour « éviter les licenciements ». Le chantage à l'emploi est désormais gravé dans le marbre de la loi ! Les salariés qui refusent de se plier au joug de ces accords sont licenciés pour motif économique individuel. L'article 17 de cette loi scélérate est clair comme de l'eau de roche :

« *Art. L. 5125-1. - I. — En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2* . »

Dans le même registre : « *Art. L. 3123-25. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.* »[4]

Projet El Khomri ou le retour à l'âge de pierre social

Nous venons de le voir : trois lois « de gauche » ont porté de graves coups de canif dans le Code du travail. La réforme « El-Khomri » entend donc porter le coup de grâce. Voici comment :

La perversion des négociations

Dans son livre *Un million d'emplois, c'est possible*, Pierre Gattaz, le chef du Medef formait le vœu de « « *Refonder notre dialogue social pour limiter la dérive législative en privilégiant le niveau de l'entreprise, à défaut la branche et de manière exceptionnelle le niveau national* »[5]

Dans une proposition de loi de 2014[6], les députés UMP–Les Républicains exigeaient que soit donnée *« la priorité aux accords dans les entreprises par rapport aux accords de branche. »*

A l'évidence, ce beau monde savait que ces doléances n'allaient pas tomber dans l'oreille de sourds. Pas sourds de l'oreille droite, en tout cas. Ainsi, dans l'exposé des motifs du projet de loi, nous lisons : « La primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun . ». Exemple parmi d'autres relevés dans l'article 3 du projet : *« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures* » (*Art. L. 3121-18.*)

Le retour progressif au patronat de droit divin

L'article 1 du projet stipule :

« *Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail.* ***Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché*** ». C'est la transposition de l'état d'urgence sur les lieux de travail, ni plus, ni moins, l'entrave aux libertés et droits fondamentaux de la personne.

La négation du fait syndical

Lorsqu'un accord scélérat n'a pas l'aval des syndicats représentants au moins 50% du personnel d'une entreprise, un syndicat minoritaire, genre CFDT, peut provoquer un referendum et le patron menacera alors de recourir aux licenciements collectifs si les salariés n'avalisent pas l'accord. Le principe étant d'impliquer les salariés à leur propre déchéance et de ressusciter « l'association Capital-Travail » chère à de Gaulle, dans l'esprit de la Charte du Travail du Maréchal Pétain. En sachant que les baisses de salaires d'aujourd'hui préparent les licenciements de demain. Ces « referendum » viseront à imposer des baisses de salaires et des horaires « dérégulés » sous la menace de licenciements.

Temps de travail : la distorsion

Durée hebdomadaire légale : 35 heures…Minimum !

« A*rt. L. 3121-22.* ***-*** *La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures,* ***sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25***. »

« *Art. L. 3121-23.* ***-*** *Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de* ***quarante-six heures calculée sur une période de seize semaines.*** »

« Dispositions supplétives »

« A*rt. L. 3121-24. -* ***A défaut d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative*** *dans des conditions*

*déterminées par décret en Conseil d'Etat, **dans la limite de 46 heures** . »*

*« Art. L. 3121-25. - A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, **des dépassements de la durée de quarante-six heures** peuvent être autorisés pendant des périodes déterminées dans des conditions déterminées par décret. »*

« Art. L. 3121-26. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sont informés des autorisations de dépassement demandées à l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3151-25. »

Le forfait jour

« Art. L. 3121-53. - Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel. »

« Art. L. 3121-58. - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. »

« Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite . »

Nota bene : à la suite d'un accord ou d'une consultation baissant les salaires, les salariés seront incités à renoncer à des jours de repos- les heures supplémentaires ne seront pas majorées de 25% mais de 10%.

*« Art. L. 3121-61. **-** Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :*

1° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-17 ;

2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-21 ;

3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 . »

Nota bene : plus de limitation d'horaires journaliers, hebdomadaires, mensuels. Il y a un nombre d'heures maxima à l'année et possibilité de faire varier les horaires et le nombre de jours travaillés sans autre « taquet » que ce total d'heures à l'année !

La modulation des horaires sur 3 ans

*« Art. L.3121-43. **-** En application de l'article L. 3121-40, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :*

« 1° La période de référence, qui ne peut excéder trois ans ; ... »

Apprentis : « sois jeune et tais-toi … et trime »

*« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer **une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures** . Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer **une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures** . »*

Notre position

Nous reviendrons dans notre prochain numéro sur les autres aspects de ce projet abject, en particulier sur les licenciements (même s'il est retiré d'ici là). Ce projet de loi opère un grand renversement dans les relations sociales conformément aux desiderata de la droite et du Medef, dans le droit fil des diktats de l'Union européenne. Il « parachève » le « mouvement » engagé à partir des lois Auroux de 1982, comme nous l'avons vu. Dans l'immédiat, l'urgence commande de **défendre inconditionnellement le Code du travail** et « la hiérarchie des normes » : conventions de branche au moins équivalentes au Code du travail, avenants aux conventions collectives dans les entreprises au moins équivalents aux conventions collectives. Notre position est celles de millions de femmes, d'hommes, de jeunes : **Retrait complet de ce projet de loi capitaliste**. Notre position est celles de la grande majorité des syndicalistes : ce projet n'est ni négociable, ni amendable, ni aménageable. Pas question non plus de chercher à négocier un nouveau Code du travail avec ce gouvernement capitaliste. La seule mesure d'ordre est : le Retrait complet ! Le seul moyen pour l'imposer : **tous ensemble, au même moment, par la grève générale**

interprofessionnelle à l'appel de la CGT FO FSU Solidaires CNT. Aucune unité avec la CFDT nationale, co-auteure de la « réforme », briseuse de grève et syndicat jaune. Nous ne mettons aucun préalable à l'unité des salariés, des jeunes et des organisations pour le retrait de ce projet de régression sur toute la ligne. Et, ne faisons aucune surenchère « revendicative ». Tous ensemble, nous pouvons vaincre !

Daniel Petri,
06 03 2016

1. http://www.senat.fr/rap/l03-1792/l03-17923.html

2. https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398162&categorieLien=id

3. Citation extraite de l'article « lois Aubry : des lois intolérables ». La Commune – 1er trimestre 2000

4. https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027546648&categorieLien=id

5. http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/02/19/droit-du-travail-une-reforme-directement-inspiree-des-propositions-du-medef-et-de-la-droite_4868716_4355770.html#oYT32vToP43Phehp.99

6. http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion2165.asp

---

Modifié le jeudi 10 mars 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 Franceest le résultat de 40 ans d'attaques d l'hôpital public !TOUS COUPABLES ET RESPONSABLES ! En France, la population pay 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 s institutions. Nous militons pour l'abrogation des traités dit « européens » et inconditionnement pour «... »

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 gen ne supportent plus ces... »

Pourquoi militer avec La Commune ?

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