

Code du travail : « ce projet de loi a été écrit en chambre »

Député socialiste des Hauts-de-Seine, Jean-Marc Germain vient de cosigner avec plusieurs personnalités de gauche, dont Martine Aubry et Daniel Cohn-Bendit, la tribune « [Sortir de l'impasse](#) » publiée dans *Le Monde*. Il revient sur un projet de loi El Khomri qui manque, à ses yeux, de concertation et qui nuit à la protection des salariés, sans avoir d'effets sur l'emploi.

Vous avez été rapporteur de la loi sur la sécurisation de l'emploi en 2013 qui a notamment autorisé les accords de maintien dans l'emploi. Qu'est-ce que les accords dans « l'intérêt » de l'emploi du projet de loi El Khomri vont changer ?

A l'époque, on a beaucoup débattu de ces accords de maintien dans l'emploi. Les partenaires sociaux ont mis six mois pour se mettre d'accord, il y a eu un débat parlementaire et nous avons décidé de réserver ces accords majoritaires qui permettent de réduire le temps de travail ou de geler les salaires, par exemple, aux seules entreprises qui traversent de graves difficultés économiques. L'objectif était également que ce soit réversible et limité à deux ans. Enfin, nous avons beaucoup insisté pour que les salariés qui n'acceptent pas les termes de l'accord soient licenciés pour motif économique et qu'ils bénéficient des aides au reclassement. Nous avons sécurisé le processus et c'est finalement une bonne chose que peu d'entreprises y aient eu recours.

Nous sommes dans un affaiblissement des droits des salariés pour améliorer la compétitivité des entreprises

Aujourd'hui, le projet de loi remet au goût du jour les accords de compétitivité que Nicolas Sarkozy voulait promouvoir, sur le modèle de ce que Renault avait pu négocier il y a trois ans. Nous ne sommes plus dans un assouplissement de l'organisation du travail mais dans un affaiblissement des droits des salariés pour améliorer la compétitivité des entreprises. Un employeur qui anticipe des problèmes économiques pourra conclure ces accords offensifs. Ils vont se substituer aux accords de maintien dans l'emploi. Et les salariés qui refusent les conditions proposées seront licenciés pour cause réelle et sérieuse. Ils ne bénéficieront plus que des seules indemnités de chômage. Or plus une entreprise se porte bien, plus on peut considérer que les exigences en matière d'aide au reclassement ou au retour à l'emploi doivent être fortes.

Les 35 heures ont déjà beaucoup été assouplies. Les propositions du projet de loi sont-elles de nature à changer le quotidien des salariés ?

La supposée rigidité des 35 heures est un faux débat. Dès 2000, la loi Aubry 2 a introduit de la souplesse. Une PME qui a des difficultés de recrutement pouvait déjà rester à 39 heures et bénéficier quand même des aides aux 35 heures, sous réserve de fournir des attestations à Pôle emploi. Tous les besoins d'organisation des employeurs avaient été étudiés et pris en compte.

Aujourd'hui, les dispositions du projet de loi, comme la possibilité d'organiser le temps de travail sur trois ans, vont permettre aux entreprises de supprimer un grand nombre d'heures supplémentaires.

Les dispositions du projet de loi vont permettre aux entreprises de supprimer un grand nombre d'heures supplémentaires

C'est pareil dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui pourront, par décision unilatérale de l'employeur, passer les cadres et les salariés autonomes au forfait annuel en jours. A l'époque, nous avons décidé de ne réserver ce forfait qu'aux cadres, et par accord collectif. Le chômage des cadres était très faible et nous estimions qu'ils étaient en mesure de s'assurer des horaires raisonnables. Puis, ce forfait a été étendu aux salariés autonomes. Dans les petites entreprises, cette nouvelle mesure va surtout se traduire par des heures supplémentaires en moins que l'employeur ne devra plus financer. C'est contre-productif, quand on sait que 60 % des salariés ont du mal à boucler leurs fins de mois.

Enfin, la possibilité de négocier le taux de majoration des heures supplémentaires par accord d'entreprise est un jeu mortifère de nivellement par le bas. Même si l'accord de branche fixe un taux de majoration à 25 %, les entreprises du secteur pourront y déroger et aller jusqu'à 10 %. Mais ces accords de branche servaient à fixer les conditions de la concurrence pour toutes les entreprises d'un secteur. Désormais, elles vont pouvoir rivaliser entre elles en payant les salariés le moins possible. Alors que l'enjeu, c'est d'améliorer la compétitivité, d'investir dans les secteurs d'avenir... Pas de réduire les protections des salariés.

Toutes ces mesures peuvent-elles lever la « peur de l'embauche » et déboucher sur des créations d'emplois ?

En dehors de certaines organisations patronales, ce n'est pas la première chose que nous disent les employeurs. Ils sont d'ailleurs des milliers à recruter, à continuer à le faire et à ne pas s'en plaindre. En outre, quand on a des difficultés économiques en France, on peut licencier. Les conditions pour faire un plan social ne sont pas plus complexes que chez nos voisins. Nous sommes dans la moyenne européenne. Le seul gros point noir concerne les prud'hommes. Les délais de jugement sont trop longs, il y a un besoin de professionnalisation... C'est ce qu'a montré le rapport Lacabarats. Il faut mettre en œuvre ces préconisations et que cette justice paritaire devienne la Rolls Royce de nos juridictions. Mais le projet de loi choisit la pire des solutions : empêcher que le préjudice subi par les salariés ne soit intégralement réparé.

Le projet de loi choisit la pire des solutions : empêcher que le préjudice subi par les salariés ne soit intégralement réparé

On peut penser ce qu'on veut de la loi sur la sécurisation de l'emploi, de celle sur la formation professionnelle ou de la loi Rebsamen sur le dialogue social. Mais elles ont été précédées par une réflexion, des concertations avec les partenaires sociaux... Ce projet de loi revient à la méthode de l'écriture en chambre. On ne sait pas qui, ni pourquoi on l'a écrit. Cela ne correspond pas à notre philosophie sociale-démocrate. Et surtout, cela ne va pas dans le sens de l'emploi, ni de celui des salariés, ni des entreprises.

Qu'est-ce qu'une bonne réforme du travail ?

Ce serait de construire une véritable sécurité sociale professionnelle. Aujourd'hui, le compte personnel d'activité ne comprend que le compte personnel de formation et le compte pénibilité. Or, il nous faut inventer un nouveau code du travail, qui dépasse le cadre du salariat.

Il nous faut inventer un nouveau code du travail, qui dépasse le cadre du salariat

Aujourd'hui, il y a tout un monde social et entrepreneurial à la recherche d'un statut. Nous devrions nous lancer à corps perdu dans ces nouvelles régulations. Ce serait stimulant pour la gauche, les écologistes, mais même au-delà. Cela suppose de réunir les politiques, les organisations syndicales, tous les acteurs de la nouvelle économie. On implique, on avance et on ne casse pas tout. C'est une méthode qui a prévalu pendant les premières années du quinquennat, jusqu'à l'annonce du pacte de responsabilité, que même la CFDT, syndicat réformiste, a appris par la presse. Le projet de loi sur le travail crée une nouvelle rupture. Mais cette méthode sans concertation ne produit que de fausses bonnes recettes.