

Alternatives économiques : Code du travail : une loi pour affaiblir durablement les salariés

Benjamin Coriat économiste Membre du comité d'animation des Economistes atterrés

Après la déchéance de la nationalité, le projet de loi El Khomri constitue incontestablement le deuxième tournant du quinquennat. Le premier a pris à front renversé la coalition politique qui avait porté au pouvoir François Hollande, en s'attaquant à ce qui fonde la citoyenneté elle-même. Le second touche aux rapports économiques dans ce qu'ils ont de plus essentiels, puisque finalement ils proposent un tout autre arrangement que celui qui prévalait jusqu'ici de la relation entre le capital et le travail. Ce sont ainsi deux fondements de la République qui sont transformés et destinés à être inscrits dans le marbre.

Un bouleversement fondamental

Concernant les modifications proposées dans le code du travail, il faudrait bien sûr entrer dans le détail, commenter chacune des propositions contenues dans le projet de loi, pour montrer l'étendue et l'importance de ce qu'il entend découdre et dissoudre des droits patiemment acquis par les salariés, depuis au moins le Front Populaire par des décennies de luttes et de compromis. [Ce travail au demeurant est commencé](#) et il se poursuivra. Car bien sûr, il est essentiel.

Pour ma part, je voudrais ici, sans prétendre aucunement à l'exhaustivité - me concentrer seulement sur trois séries de changements, qui portent sur les principes, afin, au-delà des dispositions particulières, de bien faire ressortir qu'il s'agit d'une mutation majeure, et non comme on a cherché à nous le faire croire avant le dépôt du projet de loi, d'une « simplification » d'un code qui serait devenu trop complexe, ou a fortiori, comme on l'a entendu aussi, d'un simple « toilettage » devenu nécessaire.

Il s'agit d'un bouleversement visant à un affaiblissement sans précédent du salariat

Il s'agit bien d'un bouleversement fondamental visant à un affaiblissement sans précédent des rapports de force du salariat vis-à-vis du capital. Affaiblissement qui d'ailleurs ne cherche pas à se dissimuler : aucune contrepartie (même purement formelle) n'étant proposée, car personne ne croira que le pseudo-« compte personnel d'activité » (qui ne porte dans le projet déposé, que sur la formation et la pénibilité) constitue une véritable contrepartie.

La mesure des dégâts provoqués peut être appréciée en se concentrant sur les points suivants :

Le contrat, la loi : ou l'inversion des normes et sa signification

La première mutation majeure introduite, visant à affaiblir le pouvoir des négociations des salariés, concerne l'inversion des domaines respectifs de la loi et du contrat. Ceci se manifeste dans le fait que relève désormais de la négociation d'entreprise toute une série de dispositions qui jusque-là relevaient de la loi, et à laquelle on ne pouvait déroger.

Ainsi en est-il notamment de tout ce qui a trait à la durée du travail et aux formes et niveaux de rémunération qui lui sont associés. La loi était là pour protéger le plus faible, et sauf dérogations

explicites le dépassement des 35 heures légales était soumis à conditions et autorisations particulières. Désormais, l'accord d'entreprise pourra porter la durée journalière de 10 à 12 heures, de 44 à 46 heures en base hebdomadaire (et ce sur 16 semaines au lieu de 12). Enfin, la modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. Avec de lourdes conséquences sur la rémunération. Si le plancher de 10 % pour rémunération des heures supplémentaires est maintenu, la norme de 25 % qui s'imposait si un accord de branche n'avait pas été signé pourra désormais être abaissée et les salariés être payés en dessous de ces 25 % sur simple accord d'entreprise.

La loi, faite pour protéger les faibles, ne les protégera plus ! L'accord d'entreprise (et les chantages multiples auxquels sa passation ne pourra manquer de donner lieu) permettra de payer les salaires au rabais. Travailler plus pour gagner moins ! Le Medef en a rêvé. La loi Valls/El Khomri l'a fait.

Le contrat va primer sur la loi et on pourra vous licencier si vous refusez de le changer

La même inversion est introduite dans un autre domaine. Celui des accords dits « *offensifs* » (sic) pour l'emploi. Alors que jusqu'ici, de par la loi, le refus d'un salarié d'accepter un abaissement unilatéral des salaires, conduisait à un licenciement pour motif économique (donnant droit à un reclassement, une aide de retour l'emploi...), l'existence d'un contrat d'entreprise permettra désormais de licencier celui qui refuse les nouvelles clauses de l'accord (pourtant contraires à son contrat de travail), non plus au titre du licenciement économique mais pour « *motif personnel* », un motif de licenciement qui ne donne accès qu'à des droits minimum.

Votre contrat de travail, celui signé au moment de l'embauche devient ainsi un chiffon de papier. Un accord d'entreprise qui prévoit des conditions d'emploi et de rémunération moins bonnes que celle qui figurent dans votre contrat est toujours possible. Et si vous vous y opposez, vous n'aurez droit qu'à un licenciement pour « *motif personnel* ». Côté employeur, il suffira désormais d'invoquer des « *mutations technologiques* » ou une « *réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* », pour installer les nouvelles conditions non conformes à votre contrat de travail. Ici encore la loi ne protège plus !

L'effacement du pouvoir du juge

L'effacement ou l'encadrement du pouvoir du juge est, sur le plan des principes, le second changement majeur apporté par le projet de Loi. Cette remise en cause, visant à limiter la responsabilité de l'employeur quelle que soit sa faute, se traduit par le plafonnement des indemnités qui pourront être accordées par les prud'hommes en cas de licenciements abusifs.

Désormais l'employeur est « sécurisé » : quelle que soit sa faute les indemnités à verser sont à la fois prévisibles et calculables

Jusqu'ici, les salariés étaient protégés de ces types de licenciements par le fait que le juge pouvait prononcer une peine proportionnelle à la faute. Le projet de loi inverse le rapport de force. C'est l'employeur désormais qui est « sécurisé » : quelle que soit sa faute les indemnités à verser sont à la fois prévisibles et calculables (proportionnelles à l'ancienneté), plafonnées (pas plus de 15 mois de salaire contre 27 en moyenne dans les cas graves). Ces indemnités sont de plus sérieusement abaissées : les normes retenues sont notoirement inférieures à celles des pratiques établies, quelle que soit l'ancienneté du travailleur licencié.

Le referendum contre instrument de déstabilisation du dialogue social

L'ultime principe concerne l'organisation du dialogue social. Ici, la ficelle est énorme. Et l'attaque contre l'organisation du dialogue social prend un tour véritablement pervers. Il s'agit de rien moins, à travers l'installation de la possibilité de procéder à des referendums d'entreprise, que d'introduire une supposée vraie « démocratie », comme on la pratique dans le domaine politique à travers le vote.

Tout tient ici au fait qu'alors qu'un « *accord minoritaire* » ne pouvait s'appliquer si les syndicats réunissant au moins 50 % des voix s'y opposaient. Désormais un accord minoritaire pourra s'appliquer puisque les syndicats minoritaires, s'ils réunissent 30 % des voix, pourront l'imposer à travers un référendum. On a vu comment fonctionne cette belle démocratie [dans le cas Smart](#). La proposition mise au vote (les syndicats représentant plus des 50 % des salariés s'étant opposés à la proposition d'accord) consistait à se prononcer sur des baisses des salaires et un allongement de la durée du travail, sous la menace qu'à défaut d'une acceptation l'usine serait délocalisée et l'emploi supprimé !

Les employeurs vont perdre toute incitation à faire des concessions

En donnant force de loi à de telles pratiques, le projet déposé introduit la possibilité du triomphe de la minorité, qui pour vaincre la majorité pourra s'appuyer sur des pressions et menaces diverses. Une attaque insidieuse mais puissante est ainsi menée contre le dialogue social. En effet, les employeurs sachant qu'ils peuvent désormais parvenir à leurs fins à travers des syndicats minoritaires (et « compréhensifs ») vont perdre toute incitation à faire les concessions nécessaires pour obtenir l'accord des syndicats représentant la majorité ...

Une loi brutale

Sur le fond, ce qu'a de stupéfiant le projet de loi, c'est qu'il ne prend aucun gants, ne dissimule rien, ne fait mine de proposer aucune contrepartie. Il s'agit purement et simplement d'un ensemble de dispositions visant à affaiblir durablement les salariés et leurs représentants. Et en reprenant souvent telles quelles des demandes formulées par le Medef.

L'inspiration du projet de loi est purement et entièrement néolibérale. Elle repose sur le credo, qui, rappelons-le, ne dispose d'aucune base empirique, selon lequel, l'affaiblissement du droit des salariés conduit mécaniquement à des hausses d'emploi. En dépit du fait que cette voie suivie en France avec constance depuis des lustres, n'a conduit au cours du temps, qu'à un gonflement des chiffres du chômage, comme l'a montré [la note d'Anne Eydoux et Anne Fretel](#).

Le projet de loi repose sur le credo, non vérifié, que l'affaiblissement du droit des salariés conduit mécaniquement à des hausses d'emploi

Le plus préoccupant est que l'affaiblissement du pouvoir des négociations des salariés recherché par la loi, n'est pas fortuit ou de circonstance. Il est basé sur la mise en œuvre de nouveaux principes : il est donc là pour rester. Comme si par delà leur échec, patent en matière d'économie et d'emploi, François Hollande et Manuel Valls (car Mme El Khomri n'est ici, chacun l'a compris, qu'une simple exécutante), voulaient plomber l'avenir. Etre encore là quand, et c'est pour bientôt, ils auront été chassés du pouvoir. On était en droit d'attendre d'eux plus de modestie, et un plus grand esprit de responsabilité. Et qu'au moins ils laissent, en partant, la place nette.