info'com-cgt
SALARIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Note de lecture réalisée par Jean Gersin

LOI EL KHOMRI

19 février 2016

Qu'y a-t-il dans le « projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » ?

(présenté au conseil des ministres du 9 mars 2016 par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Rien qui soit indiqué dans l'intitulé du texte… C'est une loi qui veut naufrager le droit social et le code du travail. Décryptage.

Code du Travail

L'article 1 introduit dans la loi les 61 alinéas du nouveau Code Badinter, lequel résume à autant de banalités inopérantes la loi protectrice des salariés.

L'article 2 crée cette commission d'experts chargés de dynamiter ledit Code, un travail superflu puisque le travail vient d'être fait dans l'article 1.

Cette manière de faire prend en défaut ceux qui avaient pronostiqué un temps long de réécriture du Code du Travail. Ils ont menti sciemment, ou par manœuvre. Le sens de l'offensive contre le Code du Travail est de lui porter la responsabilité pleine et entière du chômage. Le théorème libéral mille fois répété depuis des années affirme : « *Ce sont les rigidités des lois sociales qui dissuadent l'employeur d'embaucher.* » Et d'asséner sans rire : « *Laissez-le licencier sans entrave, et vous verrez le patron créer des emplois.* » Cette vérité de marché nous permet de moissonner un record de précaires et de privés d'emplois en nombre record battu chaque mois.

La ministre du Travail, avec Macron, Valls et Gattaz, passe par sa loi en projet au stade suprême de la libéralisation du droit social : un Code du Travail réduit à 61 lignes.

Temps de travail

1. Une bien réactionnaire définition du temps de travail est rédigée :

« *Art. L. 3121-1. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*

Cette définition de la durée du travail est pour le moins totalitaire : « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur…* » ? D'après le Code Civil, ce n'est pas le salarié qui est à la disposition de l'employeur, mais le savoir et le savoir-faire professionnels sur la base desquels le contrat de travail a été conclu. Cela veut dire que ce n'est pas la personne du salarié qui est la disposition de l'employeur, mais le service professionnel qui est acheté pour un temps donné. Sans quoi, la définition d'un esclavage salarié est introduit, à savoir que l'employeur dispose de la personne…

A l'heure du travail numérique à domicile, du Compte personnel d'activité qui codifie le travail de l'auto-entrepreneur, et qui efface temps personnel et temps professionnel, c'est bien là la volonté du

Note de lecture réalisée par Jean Gersin

LOI EL KHOMRI

19 février 2016

rédacteur de cette « loi » : revenir à la définition des rapports employeur/salarié d'avant le contrat de travail introduit par le Code du Travail : un simple contrat de louage, comme on loue un aspirateur industriel, ou une moissonneuse-batteuse…

Cette régression est rendue possible par la loi Macron, qui nie les rapports de subordination qui avaient présidé à la création d'un Code du travail. Subordination veut dire inégalité entre l'employeur, muni de tous les droits, celui d'accorder ou non un emploi à celui dont l'existence en dépend, et de l'employé obligé de demander un emploi pour subsister. La théorie libérale en vigueur, contre toute évidence, c'est la négation de cette inégalité. « A quoi bon un Code, de nos jours tous nous sommes égaux devant la compétitivité, tout est affaire individuelle. » Voilà ce que prétend la loi.

2. Le très long article 3 (50 pages sur 130) détruit la notion même de loi sur le temps de travail, de contrat de travail par le procédé suivant : il ouvre à l'accord d'entreprise tous les aspects du temps de travail par cette formule répétée à chaque occurrence :

« *Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut…* »

Le procédé est grossier, comme l'est ce projet frontalement tourné contre toutes les lois sociales. Tous les aspects du temps de travail sont listés en détail et décrétés passibles d'accords d'entreprises :

> Temps de restauration, de pause, d'habillage, de déplacement sur lieu d'exécution du contrat de travail, temps d'astreinte, temps de pause quotidien au delà des 6 heures, temps de travail quotidien, temps de repos hebdomadaire, temps de travail hebdomadaire, temps de travail en heures supplémentaires, temps de travail en horaires individualisés, récupération des heures perdues, contrat de forfait jour ou horaire, temps de travail de nuit, temps partiel, temps de travail intermittent, contrat de travail, congés payés, jours fériés et chômés.

Plus de lois, des accords locaux, même l'utopie patronale la plus débridée n'en aurait pas rêvée…

Congés

La formule magique de l'accord d'entreprise, laquelle traverse toute la loi, donne la priorité absolue à la négociation locale, ce qui signifie compte tenu de la réalité, un chèque en blanc, un pouvoir discrétionnaire, à l'employeur :

« *Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut…* »

Mais ce qui a été décelé dans la finition du temps de travail où « la personne » est à la disposition de l'employeur, est confirmé par l'article 4 de la loi.

Article 4
I. - Au chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, la section première et les sous-sections 1 à 8 de la section 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :
« Section 1
« Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Congés de conciliation ? De quels congés s'agit-il ? De tous ceux qui étaient du domaine de la loi et qui deviennent du périmètre de l'accord d'entreprise, c'est-à-dire du pouvoir patronal :

> Mariage, naissance, décès, congés de solidarité familiale, congé aide handicap, engagement associatif, politique ou militant, formation professionnelle, catastrophe naturelle, acquisition de la nationalité, création d'entreprise, report de congés payés, congés sabbatiques.

Le patron organise la consultation des salariés avec des syndicats minoritaires…

On l'avait vu venir dans différentes entreprises, notamment de la métallurgie : le patron, doté de l'arme

Note de lecture réalisée par Jean Gersin

LOI EL KHOMRI

19 février 2016

du chantage à l'emploi, impose par référendum une réponse obligatoirement positive aux régressions sociales qu'il exige. C'est la forme du dialogue social privilégié par la loi. Ceux qui cherchent une institutionnalisation du syndicalisme en sont pour leur frais !

Article 12

I. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

– après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

– le pourcentage : « 30 % » est remplacé par le pourcentage : « 50 % » (…)

b) Le deuxième alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée (…)

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les conventions collectives soumises à la commission de la hache du ministère du Travail

Article 15

I. - Le chapitre Ier du titre sixième du livre premier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2261-32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2261-32. - I. - Dans une branche caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés, ou dont l'activité conventionnelle est caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords, ou dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, ou dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion de son champ conventionnel avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Conclusion provisoire

Bien d'autres friandises, dans cette loi : le compte personnel d'activité, la numérisation de la feuille de paie, la mise à fin de la médecine du travail, le contrat de travail individuel soumis à l'accord collectif. Il faudra continuer le décryptage.

Mais l'analyse ne vaut que par l'action qui la prolonge.

Le congrès de la Filpac-CGT a adopté à l'unanimité une campagne pour le droit social et le Code du travail. Il est temps de la mettre en œuvre.

Le congrès des syndicats ferait bien de s'emparer du sujet pour éviter un rassemblement de fin avril à Marseille hors du temps social et de l'espace libéral.

Ce n'est qu'un début…