



Paris, le 9 novembre 2015

COMMUNIQUE DE PRESSE

Ce n'est pas au patron de faire sa loi

L'annonce faite par la ministre du Travail et le Premier ministre de réformer le Code du travail est le résultat d'une opération commando/commandée, le fruit d'une volonté politique très orchestrée :

- Après les attaques de Macron contre le droit du licenciement économique, la médecine du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit...
- Le livre de Badinter/ Lyon Caen qui prône une simplification drastique du Code du travail ramenée à une liste de 50 principes, si drastique qu'elle ferait disparaître le SMIC.
- Les rapports des *think tanks* (chairs de la pensée) Terra Nova sur le flanc gauche et Montaigne sur le flanc droit...
- Le rapport Combexelle qui prône l'élaboration du droit par accord collectif

Il s'agit bien d'une volonté politique, non pas de « toiler » le Code du travail mais de réduire au maximum la protection des salariés.

Les loups attaquent et tous prônent le même catéchisme néolibéral :

- Bouleverser les normes, inverser le principe de faveur,
- Sous-traiter la fabrique du droit du travail aux patrons par l'accord d'entreprise.
- Réduire au maximum la force obligatoire de la loi comme de celle du contrat de travail.

Au nom de faux prétextes : on nous dit que le code est obèse, qu'il ne permet aucune flexibilité, qu'il empêche les embauches et qu'il ne donne pas la possibilité de négocier, alors que la négociation aurait toutes les vertus.

1) Le Code du travail, c'est quoi ? Est-il obèse et compliqué ?

Le droit en général est structurant des rapports individuels dans une société.

Le droit du travail est un droit d'exception qui dit non au code civil, qui dit non à une liberté individuelle complète. C'est pourquoi il est par nature et fondamentalement protecteur des salariés, protecteur de la partie faible en situation de subordination juridique.

La subordination juridique signifie que **l'employeur a tous les pouvoirs** (pouvoir économique, pouvoir d'organiser le travail, pouvoir disciplinaire, pouvoir d'embauche et de licenciement) et que **le salarié est tenu d'obéir, que toute sa vie dans l'entreprise est régie par des règles fixées par le seul employeur**. Ainsi, le Code du travail octroie quelques garanties - souvent de simples procédures - et met des limites à un pouvoir patronal qui sinon serait total.

L'état de subordination ne permet pas aux salariés ou à leurs représentants de négocier d'égal à égal. C'est pourquoi seul un droit du travail collectif, protecteur des salariés est indispensable pour éviter que le renard laissé libre chasse dans le poulailler. **Ce n'est pas au patron de faire sa loi. C'est au législateur d'élaborer la règle.** C'est ça qui permet de garantir une distance minimale face au pouvoir économique dans un débat démocratique.

La déconstruction du droit du travail a fait l'objet d'interventions législatives incessantes. C'est la première cause de l'obésité du Code du travail.

Quelques chiffres :

Contrats de travail = 360 pages de loi et 80 pages de décrets.

Apprentissage = 475 articles et 88 pages (18 lois successives et 178 décrets successifs) ; 28 pages et 139 articles de loi, 60 pages et 336 articles pour les décrets.

La seule Loi de sécurisation de l'emploi pèse 45 pages et plus de 100 articles.

Combien de pages la loi Rebsamen a encore fait prendre au Code du travail ?

Le repos du dimanche tant décrié est traité dans 17 décrets et 38 articles de loi.

Le détachement de travailleurs sur le territoire français est traité dans 3 lois qui aboutissent à une usine à gaz.

La loi Macron est en attente de 95 décrets d'application...

Depuis 30 ans, les chantres de la démolition du Code du travail et de la simplification administrative l'ont rendu plus gros, plus complexe et surtout moins protecteur pour les salariés. Le résultat est un très net recul des droits des salariés et aucun effet positif sur l'emploi. Le Code du travail a malheureusement évolué comme un outil de gestion et de performance des entreprises, les employeurs et leurs représentants ayant obtenu tout ce qu'ils demandaient.

2) le Code du travail permet déjà d'aller très loin dans la dérogation à la loi

Multiplication des dérogations en tout genre par accord collectif à tous les niveaux y compris déjà au niveau de l'entreprise :

- Sur la **durée du travail** (flexibilité, annualisation, repos dominical...), 4 couches de réglementation sur l'annualisation du temps de travail alors qu'on continue à prétendre que la durée du travail est calculée à la semaine. Déjà, avant Macron, sur le repos dominical = 17 décrets, 38 articles de loi.
- Sur les **contrats de travail** : en apparence, le CDI reste la règle mais il existe aujourd'hui 24 types de contrats dérogatoires. Rappelons qu'en 1979, il n'y avait que le CDI à temps plein, le CDD n'existait pas. Maintenant, 85% des embauches se font en contrats précaires.
- La **rupture conventionnelle** qui remplace le licenciement économique : 1,7 millions depuis 2008, plus de 300 000 /an.

Toutes ces possibilités ne sont que des cadeaux aux employeurs et ont rendu le Code du travail moins protecteur. Au titre des cadeaux, mentionnons également l'**octroi d'aides à l'emploi et autres exonérations** (jusqu'à 1.6 X le SMIC), le patron français veut des aides : des aides de l'Etat, de la Région, de l'Europe, de la Carsat.... mais il ne veut pas qu'on se mêle de ses affaires. Il refuse tout contrôle.

3) Le dialogue social, ça ne marche pas : on négocie peu et mal !

On négocie peu :

- Pas de négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés (qui représentent 50% de l'emploi salarié), peu dans les moins de 100.
- Peu de négociation d'entreprise hors négociation obligatoire, c'est-à-dire quand la loi l'impose, notamment sur la durée du travail et les salaires,
- Certaines négociations de branche sont dans l'impasse depuis des années.

On négocie mal :

- Parce que les négociateurs ne sont pas sur un pied d'égalité : chantage à l'emploi, subordination, les représentants du personnel sont moins bien formés que les DRH.
- Pas ou peu de délégués syndicaux, qui sont mal acceptés, ou qui fonctionnent mal.
- Pour négocier il faut un rapport de force, largement favorable au patronat en période de chômage.
- Tous les accords sont négociés sur la base de projets patronaux.
- Le contenu est souvent défavorable aux salariés et source de contentieux (exemple des 35 heures : une des rares fois où l'Etat a fait un contrôle de légalité des accords, il a été constaté qu'ils étaient très souvent illégaux, mauvais, mal écrits ; ceux qui l'avaient signé ne savaient plus ce qu'ils avaient écrit, négocié... ; exemple des minimas de salaires conventionnels : beaucoup de minima conventionnels sont toujours inférieurs au SMIC...).

4) Tout n'est pas négociable :

Le Code du travail doit-il se limiter à fixer un socle de grands principes ? On nous annonce qu'on ne touchera pas aux 35 heures, au CDI, au SMIC... Or, **tous les verrous sur les 35 heures ont déjà sauté, toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail sont déjà à la main des employeurs**, 85% des salariés sont déjà embauchés en CDD, les 87% des salariés en cours de CDI sont déjà soumis au risque de rupture conventionnelle...

Le licenciement économique et le repos dominical viennent d'être rabotés par la Loi Macron. Les droits des représentants du personnel viennent d'être laminés et l'entrave dépenalisée par la Loi Rebsamen...

Alors que veulent-ils encore faire sauter ? Que reste-t-il à préserver au titre des grands principes ? Le repos quotidien de 11 heures ? Le repos hebdomadaire de 35 heures ? La durée maximale quotidienne de travail de 10 heures ? L'existence même du CDI ? Le droit du licenciement ? Les congés payés ? L'exposition à l'amiante, les risques chimiques ou biologique... ?

Le droit du travail garantit l'ordre public social, c'est-à-dire le socle minimum de règles protectrices auxquelles on ne peut déroger par convention, accord ou contrat de travail que de manière plus favorable. Les salariés ont TOUT à perdre dans le droit négocié et les patrons TOUT à gagner. Le droit conventionnel est difficilement contrôlable et son non-respect ne donne lieu qu'à des sanctions civiles pour les seuls salariés qui auront le courage et les moyens de saisir les tribunaux. Permettre au droit conventionnel de déroger dans un sens défavorable à la loi ou au contrat, c'est ouvrir la boîte de pandore de toutes les régressions.

**Et quand le droit du travail sera différent dans chaque entreprise,
il ne sera ni plus simple ni plus mince !**