

Le droit du travail est dépassé, le droit du capital, ça fait moderne !

Jean-Marie Harribey

Le Progrès social, Jours heureux, n° 1, 12 mars 2016

Le rapport Badinter sur le Code du travail le disait : le « bon fonctionnement de l'entreprise » peut être mis au même rang que le respect des libertés et des droits fondamentaux. Le projet de loi El Khomri reprend ce principe en préambule et parachève toutes les remises en cause du droit du travail déjà effectuées.

Travailler plus

Depuis le XIX^e siècle, la réduction du temps de travail est la phobie des patronats car ils y voient une façon d'attribuer la hausse de la productivité du travail aux travailleurs. Et ils ont raison ! Aussi, le Medef se félicite du projet El Khomri qui permet de porter la durée de la journée de travail de 10 à 12 heures. La durée hebdomadaire, actuellement limitée à 48 heures, pourra aller jusqu'à 60 heures « en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci », et la durée moyenne calculée sur 16 semaines pourra atteindre 46 heures. Ce n'est pas tout : des dépassements au-delà de 46 heures peuvent être autorisés par décret « à titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises ». La durée légale hebdomadaire reste fixée à 35 heures, mais la majoration du paiement des heures supplémentaires entre 10 et 25 % dépendra des accords d'entreprise.

Flexibilité sans sécurité

L'emploi deviendra la variable d'ajustement de « la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires » si elle dure « plusieurs trimestres consécutifs », des « pertes d'exploitation pendant plusieurs mois », d'une « importante dégradation de la trésorerie », des « mutations technologiques », d'une « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ».

Si le salarié refuse une baisse de salaire ou une modification de son contrat, il ne sera plus licencié pour motif économique mais pour « motif personnel ». Alors, ses indemnités prud'homales seront plafonnées en fonction de son ancienneté : entre 3 et 15 mois de salaire. Il suffira à l'employeur de provisionner le coût éventuel de la violation de la loi. Que restera-t-il comme voie de défense pour le salarié ? Peut-être d'essayer de faire requalifier son licenciement au titre d'un harcèlement, d'une discrimination ou d'une atteinte au droit de grève, car personne ne pourra contester le bien-fondé de la situation invoquée par l'entreprise, le juge n'intervenant plus sur ce point.

Parodie de démocratie

Un accord d'entreprise devra être approuvé par des syndicats représentant 50 % des salariés. Mais, en cas de désaccord, des organisations syndicales n'ayant recueilli que 30 % des suffrages pourront demander une consultation directe des salariés. S'agit-il de démocratie ou de chantage à l'emploi ?

Le principe de faveur, naguère inspirant le droit du travail, est renversé. Pour être appliqué, un accord d'entreprise ne pouvait être que plus favorable à un accord de branche, et lui-même était soumis de la même façon à la loi. Désormais, quel qu'il soit, l'accord d'entreprise, lieu du prétendu « dialogue social », prime sur tout.

Le gouvernement donne raison au Medef qui répète que c'est la lourdeur du Code du travail qui empêche d'embaucher et est un obstacle à la compétitivité. Mais libéraliser l'emploi permet-il de le développer ? La preuve du contraire a été maintes fois apportée. On peut consulter la synthèse réalisée à ce sujet par Anne Eydoux et Anne Fretel : « [Réformes du marché du travail : des réformes contre l'emploi](#) », et amplifier la mobilisation en signant la [pétition contre cette réforme](#).