

COMITE DE DEFENSE DU CODE DU TRAVAIL DE LOT-ET-GARONNE



LES MENSONGES ET LES NON DITS DU PROJET DE LOI « TRAVAIL » LES RAISONS DE L'EXIGENCE D'UN RETRAIT PUR ET SIMPLE DECRYPTAGE par des militants syndicaux praticiens du droit du travail

Je travaille dans une usine qui fabrique des menuiseries en PVC. Depuis la loi « Travail », suite à la signature d'un accord de maintien dans l'emploi et alors que ma boîte n'a pas de difficultés économiques, mon patron m'impose de travailler 45 heures par semaines payées 35. Si je refuse, je serai licencié sans recours possible devant le Conseil de Prud'hommes.

Je suis mère célibataire et je travaille dans une entreprise de propreté. Pour les vacances d'été, j'ai loué dans un camping. Malheureusement, grâce à la loi « Travail » mon patron m'a informé 10 jours avant mon départ qu'il ne pouvait plus me donner mes congés à cette date. Que dois-je faire : ne pas venir travailler et potentiellement perdre mon emploi ou annuler la location et perdre l'argent déjà versé ?



Salarié dans une entreprise d'agroalimentaire, j'arrondissais mes fins de mois en réalisant des heures supplémentaires. Grâce à la loi « Travail », mon patron vient de signer un accord mettant en place de la modulation sur trois ans et je viens d'apprendre que les heures réalisées en plus ne sont plus considérées comme des heures sup et qu'il faut que j'attende trois ans pour obtenir potentiellement leur paiement !

0 H Sup !



Mon père a dû reprendre une activité professionnelle à 75 ans car il n'arrivait plus à vivre avec sa petite retraite. Il a trouvé un emploi de distribution de prospectus. Il est décédé 19 jours après sa prise de fonction. Atteint de problèmes cardiaques et de diabète, il n'avait pas passé de visite médicale d'embauche pourtant obligatoire. Le conseil de Prud'hommes a condamné son employeur. Pour ce cas réel, avec la loi « Travail » aucune visite médicale d'embauche n'aurait été effectuée de toute façon puisque supprimée et aucune condamnation prononcée.

**COMMENT LE GOUVERNEMENT ET LE PATRONAT VONT-ILS
PARVENIR A CE QUE CES SITUATIONS DEVIENNENT LA REALITE
DE MILLIONS DE SALARIES : REPOSE EN PAGE 2**



UN PETIT DETOUR HISTORIQUE POUR BIEN COMPRENDRE

Le Code Civil institué en 1804 postulant l'égalité entre les parties est très vite apparu inadapté pour régir les relations de travail foncièrement inégalitaires entre un patron qui possède les moyens de production et décide des conditions de travail, et un travailleur qui n'a que sa force de travail à vendre pour subsister. Le droit du travail voit ainsi le jour au milieu du XIX^{ème} siècle sous la pression conjuguée des luttes sociales et de la triple nécessité, pour le patronat, de réguler la concurrence, de préserver les travailleurs (y compris pour les envoyer à la guerre !) et de contenir les poussées révolutionnaires en faisant adhérer un minimum les salariés au système capitaliste.

Le droit du travail tente de rééquilibrer la relation patron/salarié en protégeant la partie la plus faible au moyen d'un statut collectif qui s'impose à la partie forte via des lois et des décrets compilés et organisés en 1910 dans le Code du Travail.

Contrairement au Code Civil qui a très peu changé depuis 1804, le Code du Travail ainsi que les Conventions collectives (de branche notamment) ont évolué au fur et à mesure que le rapport de force entre le patronat et les salariés et leurs syndicats évoluait.

Pendant la période d'avancées sociales qui court de la fin du XIX^{ème} siècle aux années 70, pour justement que ces avancées soient préservées, est élaboré en 1936 le principe de faveur : ce principe signifie que le socle commun, le Code du Travail, ne peut être qu'amélioré par les conventions de branche, les accords d'entreprise ne peuvent contenir que des règles plus favorables que celles des conventions de branche et le contrat de travail ne peut lui aussi qu'ajouter des droits en plus par rapport à l'accord d'entreprise. Mais avec l'arrivée du chômage de masse, des années 1980 à nos jours, le rapport de force s'inverse et les reculs des droits des salariés se multiplient. Deux éléments sont particulièrement visés : le principe de faveur qui sera remis en cause de manière importante et le temps de travail car il est le marqueur qui détermine le partage de la richesse créée par les salariés. Plus il diminue et plus la redistribution est favorable au salarié et créatrice d'emplois.

LE CŒUR DU PROJET DE LOI « TRAVAIL » C'EST LA DISPARITION DU PRINCIPE DE FAVEUR D'ABORD DANS LE DOMAINE DU TEMPS DE TRAVAIL PUIS LE RESTE DU CODE DU TRAVAIL SUIVRA DANS LES 2 ANS. COMMENT LE PROJET DE LOI S'Y PREND ?

Désormais la source du droit du travail ne sera plus le Code du Travail mais l'accord d'entreprise : le lieu où se construira le droit du travail sera donc le lieu où le rapport de force est le plus défavorable aux salariés : l'entreprise. En période de chômage de masse et de précarité, on peut faire accepter à peu près n'importe quoi aux salariés.

Et l'accord d'entreprise prévaudra sur tout le reste et pourra donc déroger au Code du Travail (qui à part des règles générales ne sera plus qu'un droit du travail « low cost »), aux conventions de branche et au contrat de travail. Et voilà le principe de faveur qui disparaît définitivement. Autres conséquences : chaque entreprise aura « son » droit du travail d'où alignement vers le bas (dumping social), inégalité des salariés et complexité du droit.

Mais comme il se trouve encore des syndicats même majoritaires qui peuvent dire « non », le projet de loi les court-circuite. Des syndicats minoritaires représentant plus de 30% des voix aux dernières élections professionnelles pourront demander aux salariés par référendum/chantage d'accepter soit la délocalisation soit la baisse de salaire ! En l'absence de syndicats, pas de problème, il reste le dispositif du salarié « mandaté » : le salarié « qui va bien » (main dans la main avec son patron ou avec un flingue sur la tempe) vient toquer à la porte du syndicat « qui va bien » pour signer un accord d'entreprise au détriment de ses collègues.



MAIS LE PROJET DE LOI CONTIENT D'AUTRES RECULS : RV EN PAGE 3

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE : LICENCIER...POUR EMBAUCHER ?

1^{er} cadeau aux entreprises : le projet de loi liste les indicateurs (baisse du chiffre d'affaires, des commandes,...) autorisant un licenciement économique. Dès lors qu'un seul de ces critères sera rempli, par exemple un trimestre de baisse de commandes dans une entreprise de moins de 11 salariés, le licenciement économique sera justifié et le juge ne pourra plus rechercher, comme aujourd'hui, si la baisse invoquée est suffisamment grave pour justifier un plan de licenciements.

2nd cadeau aux multinationales : les difficultés économiques d'une entreprise ne seront plus appréciées au niveau du secteur d'activité international du groupe mais uniquement au niveau national.

Les deux cadeaux réunis permettront donc à un groupe multinational en bonne santé d'établir un plan de licenciement inattaquable dans sa filiale française en justifiant d'une baisse de commandes par exemple. Rassurant, le projet de loi prévoit que le licenciement ne pourra pas être fondé sur des difficultés économiques créées artificiellement !!

Une farce car au-delà de rappeler qu'il est « interdit de frauder ! », en réalité, le projet rogne encore sur les pouvoirs du juge, en définissant des critères purement comptables que les entreprises n'auront aucun mal à établir et qui s'imposeront au juge. Et c'est au seul salarié qu'il reviendra de prouver à coup d'expertises coûteuses que les montages astucieux de la multinationale préparés parfois depuis des années ne reflètent pas la réalité ou correspondent à une réalité « forcée » !!

SURPRISE LE CDI ?

CE SERAIT POUR
MIEUX T'EMBAUCHER
MON ENFANT...



Comment vendre un tel projet ? Faire passer des reculs sociaux pour des avancées sociales. Derrière la pompe à brouillard du Compte Personnel d'Activité et de la Garantie Jeunes se cachent deux véritables arnaques !!

Le CPA : le complet renversement d'une idée de gauche. L'esprit qui est derrière ce CPA est dévastateur. **Car l'objectif est d'y intégrer tous les droits sociaux possibles y compris la Sécurité sociale pour détruire tous les droits et statuts collectifs et les transformer en droits individuels que chacun gèrera.** Institutionnaliser l'ultra-précarité dont les employeurs ne sont plus responsables, car ce sont les salariés qui doivent gérer l'innéluçable « mobilité » et prendre en main leur vie. Et entre deux contrats jetables, ils seront amortis par un filet de sécurité à minima. Avec la fin d'une Sécurité sociale collective, les droits pourront être encore plus facilement sabrés et le financement patronal réduit à la portion congrue.

La Garantie Jeunes : mieux vaut être pauvre et précaire que chômeur ! Au-delà des problèmes de financement et de suivi par des Missions locales déjà au bord de l'apoplexie, c'est surtout l'esprit de ce « RSA Jeunes » qui est terrible. A côté de quelques emplois stables c'est pour l'écrasante majorité des stages ou des boulots précaires et sous-payés. Aide aux entreprises, c'est aussi l'idée que l'école n'a pas à préparer des citoyens à l'esprit critique mais des salariés qui prendront les jobs répondant aux besoins des entreprises.

« Le petit plus produit » : le plafonnement des indemnités pour licenciement abusif passe d'obligatoire à indicatif. Une fausse concession pour qui connaît le fonctionnement des prud'hommes où les décisions entre conseillers employeurs et salariés doivent se prendre avec un minimum de consensus. Le repère des plafonds deviendra dans les faits avec les années le passage obligé y compris pour les juges en appel. Les entreprises pourront donc provisionner leur licenciement abusif en sachant à peu de choses près le montant du chèque.

Moins de droits : plus de travail ?

Les partisans de la loi « travail » affirment que plus de flexibilité et moins de « rigidités » en droit du travail réduiront le chômage...Ils en veulent pour preuve les réformes menées dans différents pays d'Europe qui disent-ils ont favorisé le retour à l'emploi. **Qu'en est-il justement dans ces pays où les petites sœurs de la loi « travail » ont été appliquées ?**

En Italie le « jobs act » de RENZI a mis en place depuis 2014 un CDI permettant un licenciement facilité au cours des trois premières années en cassant notamment l'article 18 du Code du Travail qui prévoyait pour les entreprises de plus de 15 salariés la réintégration des travailleurs licenciés sans juste cause. Le résultat : le taux de chômage chez les moins de 25 ans a augmenté (47 % en 2016), la précarité s'installe et plus d'un demandeur sur trois n'est plus inscrit au chômage.

En Espagne, le Decreto-ley du 12/02/2012 a autorisé les patrons à diminuer unilatéralement le salaire des employés et en cas de refus, ces derniers doivent démissionner...Comme en Italie la soit disant baisse du taux de chômage s'explique par le retrait des chômeurs des statistiques de recherche d'emploi. Les emplois à temps partiels et à durée déterminée explosent et le taux de pauvreté progresse...

La situation est la même en Grèce où le salaire minimum a baissé de 750 à 586 € et au Portugal où 4 jours fériés prévus par le Code du Travail ont été supprimés. Le « Miracle Allemand » a pour contrepartie une progression de la pauvreté et des contrats précaires. Au Royaume-Uni, en Irlande, dans les pays d'Europe du Nord on assiste à l'extension des CDD et des temps partiels.

En France et en Europe, les vrais objectifs des Contre-réformes

- Baisser les salaires et augmenter les profits soit en s'attaquant directement à la rémunération, soit en s'attaquant à la durée du travail.
- Casser les statuts, la représentation des salariés et les syndicats pour affaiblir un peu plus les capacités de résistance des salariés.
- Quand le chômage de masse, moyen de pression sans équivalent sur les salariés est trop « visible » politiquement et que jouer avec les radiations ne suffit plus, transformer des chômeurs en travailleurs pauvres et précaires : la pression sur le salariat est préservée et en bonus gouvernements et patronat peuvent annoncer que le plein-emploi (pauvre et précaire) est proche !!



Des alternatives existent...pour les imposer politiquement, inverser le rapport de force est une nécessité

Sans même être révolutionnaires, des alternatives pour soumettre un minimum le capital au travail existent :

- rendre le contrôle aux travailleurs (salariés, petits patrons, agriculteurs,...) sur la Sécurité sociale, les institutions financières, les grandes entreprises de service public afin de drastiquement modifier la redistribution des richesses en faveur des millions de travailleurs qui les créent et de réorienter l'investissement, la production et le progrès technique vers des activités créatrices d'emplois de qualité, positives écologiquement et utiles socialement (et donc en abandonner certaines) ;
- créer un véritable statut professionnel permanent : une première rémunération à un bon niveau et qui correspond à la qualification du travailleur (évoluant au cours de la vie professionnelle), maintien d'une rémunération « plancher » entre deux emplois, obligation de reclassement des travailleurs sans limite de temps en priorité au sein du bassin d'emploi, formation professionnelle pendant le temps de travail,...tout cela financé par un fonds patronal mutualisé...
- réduire la durée du travail à 32 ou 30 h/semaine sans baisse de salaire : travailler moins pour travailler tous !

...et on peut imaginer d'autres mesures qui trouveront à s'inscrire dans un programme plus vaste de rupture avec les politiques d'austérité et de compétitivité pour renouer avec des politiques de coopération, de relance et de redressement en Europe. Objectif : casser les mécaniques d'un système qui place en son cœur la domination d'une minorité d'êtres humains sur la majorité des autres.

Comité de rédaction : CQFD 47-avril 2016

www.cqfd47.elunet.net

PREMIERS SOUTIENS

Syndicats : CGT, FSU, Solidaires, Syndicat de la Magistrature, Syndicat des Avocats de France...

Politiques 47: EELV, PCF, MJC, Ensemble47, NPA, Parti de Gauche, Front de Gauche...

Associations : Attac Villeneuve sur Lot, Les Falopettes...

Personnalités : Pierre ROBIN, Historien – Alain MIRANDA, ancien Bâtonnier de l'ordre des avocats – Guillaume DELYE, Professeur de Sciences économiques et sociales – Stéphane BERSAUTER, Journaliste – Dominique JAILLON, Sociologue et socio-analyste – Jean-Pierre LESCARRET, Médecin – Michel PUJOS, Enseignant à l'Université Bordeaux III – Muriel MOLINIE, Socio-linguiste - Jean-Philippe MAILLOS, Ion GARAY, Emmanuel EYSSALET, Conseillers municipaux d'Agen – Bernard COURET, Conseiller municipal d'Aiguillon – Michel CERRUTI, Conseiller municipal de Marmande - Karine BLIESNICK, Maire de St Etienne de Fougères - Suzanne CALMON, militante associative, etc...