



Le Code du Travail façon Macron

UNE PSEUDO SIMPLIFICATION QUI CACHE UNE RÉFORME BRUTALE !

UNE RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL PAR ORDONNANCES, QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est un processus par lequel le gouvernement obtient des députés l'autorisation de *procéder lui seul à l'écriture des lois* dans ce domaine crucial, sans intervention possible des représentants qui seront élus par le peuple en juin, dont c'est pourtant la fonction première.

Utiliser ce *procédé clairement anti-démocratique* serait justifié par l'urgence qu'il y aurait à simplifier une réglementation qui constituerait un

FAUX frein à la création d'emplois. Cet argument rabâché à longueur de temps n'a aucune valeur scientifique: aucun économiste sérieux ni aucun sociologue n'a pu établir un lien entre état du droit du travail et augmentation du chômage. Même une organisation aussi libérale que l'OCDE le reconnaît.

LE DROIT DU TRAVAIL PROTECTEUR FAIT BAISSER HISTORIQUEMENT LE CHÔMAGE !

VRAI L'histoire économique récente permet même de conclure l'inverse : c'est l'adoption de règles protectrices en droit du travail qui a créé de l'emploi.

Ainsi, c'est pendant l'extraordinaire développement du droit social pendant les Trente Glorieuses entre 1945 et 1975 que la France a connu une réelle période de plein emploi.

De même, l'adoption de la réglementation sur les 35 heures à partir de 1997 a eu pour conséquence la création directe de 350 000 à 400 000 emplois, chiffre incontesté dont ne peut se prévaloir aucun autre gouvernement depuis 15 ans.

LE NON-SENS DE L'ALLÈGEMENT DU CODE DU TRAVAIL

Un autre argument explique que le Code du Travail regroupe trop de règles. « C'est un livre compliqué, lourd dans lequel salariés, syndicalistes et employeurs se perdent et finissent par ne plus rien comprendre aux lois sur le travail ». Il faudrait donc « l'alléger », ne s'en tenir qu'à « quelques grands principes ».

FAUX Cet argument n'a aucun sens, son absurdité cache mal la *pure idéologie ultralibérale* qui entend étendre sa logique.

Pour le comprendre, il faut rappeler ce qu'est le Code du Travail : le livre dans lequel on regroupe l'ensemble des lois et des règlements (décrets) qui traitent des relations entre employeurs et salariés... Que ces textes soient ou non à « l'avantage » des seconds... En effet, en fonction des rapports de force sociaux, les règles sur le travail seront plus ou moins protectrices...

Ces règles se justifient en tous cas par le fait que *la relation de travail employeur - salarié est une relation humaine qui n'est pas égalitaire*. C'est une relation dans laquelle le salarié est juridiquement subordonné à son employeur. Par exemple, n'importe quel salarié sait, qu'en droit, ce n'est pas lui qui décide de son embauche ; il ne décide pas non plus de sa durée du travail, de ses horaires (y compris les cadres « au forfait »), de ses congés, et ne peut refuser les heures supplémentaires

que lui demanderait son patron. Il a aussi parfaitement conscience que ce n'est pas lui non plus qui fixe la nature de ce qu'il doit produire, ni comment il doit produire. Pourquoi ? Parce que dans notre système capitaliste, c'est l'employeur seul qui dirige, gère, et organise le travail dans son entreprise. Le salarié vend sa force de travail manuelle et intellectuelle, que le patron est libre d'utiliser comme il le souhaite. D'où *l'importance de règles pour fixer les droits des uns et des autres et éviter les abus éventuels nés de cette inégalité de base*.

La version 2016 du Code du Travail Annoté fait effectivement 2575 pages. Mais ce ne sont pas que des pages de règles: une grande partie du Code donne en effet des explications sur celles-ci, et fait état de beaucoup de jurisprudences.

Cette longueur est surtout liée au fait que le Code du travail traite forcément - de par sa nature - de tous les aspects de ces relations de travail, car beaucoup peuvent poser problème. Il prévoit entre autres :

- les règles sur la formalisation, l'exécution et la rupture du contrat de travail,
- les règles sur les relations collectives de travail (l'existence des syndicats, la négociation collective entre patronat et syndicats),

- les règles sur la santé-sécurité au travail (la médecine du travail, les machines dangereuses, l'amiante, les risques chimiques, la sécurité dans le BTP, la conception des locaux de travail, l'hygiène au travail etc.),
 - les règles sur la rémunération, sur la durée du travail et les congés,
 - sur la formation professionnelle,
 - sur l'interdiction des discriminations,
 - sur les contrats aidés,
 - sur le recours à l'intérim,
 - sur le statut des demandeurs d'emploi,
 - celui des travailleurs étrangers, le travail dissimulé et sa répression,
 - l'existence et le statut de l'inspection du travail,
 - l'organisation des conseils des prud'hommes,
 - les dispositions touchant à des professions particulières (journalistes, artistes, employés de maison, VRP, concierges...)
- etc...

De cela, qu'est ce que veut enlever E. MACRON sans toucher aux droits fondamentaux des travailleurs ?

Ne faut-il plus rien prévoir sur l'amiante qui est à l'origine de 300 000 morts? Doit-on abandonner la question de la formation professionnelle ? Supprimer les congés payés ? Renoncer à résoudre les litiges devant les prud'hommes ? Mettre fin au statut particulier des journalistes ? Les machines dangereuses ne doivent-elles plus être réglementées ? Supprimer tous les textes servant à la résolution des conflits du travail (grève) ? Ne plus considérer que les salariés doivent avoir des vestiaires et des lavabos ? Laisser faire le travail dissimulé ?

VRAI Ce simple énoncé partiel permet de comprendre combien *l'argument de la longueur du Code du Travail est absurde, et n'a absolument aucun sens autre qu'idéologique pour des libéraux en mal de règlements de comptes avec la classe des travailleurs.*

DEPUIS 15 ANS, UN CODE DU TRAVAIL PATRONAL : L'USAGE DES DÉROGATIONS

Même en supprimant des parties entières du Code du travail, des règles existent toujours sur tous ces sujets : **VRAI** *le patronat lui même a besoin de règles.* Son avantage social dans les relations de travail a, par définition, besoin d'être fixé et garanti par des textes. En premier lieu, les droits « sacrés » de propriété des entreprises et de liberté d'entreprendre.

Le rappel permet de venir au 3^e argumentaire déployé par les défenseurs de la simplification du Code du Travail : c'est **FAUX** un carcan de règles qui restreignent toute liberté de travailler. Emmanuel MACRON veut ainsi « libérer le travail », simplifier la liberté d'entreprendre.

Là encore, c'est l'inverse qui s'est produit ces quinze dernières années : sous l'effet de politiques libérales, tous les textes ont déjà eu pour but à des degrés divers de « *simplifier la vie des entreprises* », ce qui a eu pour conséquence - à première vue paradoxale - *de grossir le Code du Travail*. Comment ? Par *l'usage massif des dérogations* introduites par diverses lois : Fillon en 2004 sous Raffarin, Bertrand en 2008 sous Sarkozy, et bien sûr les lois sous les gouvernements Hollande (Sapin, Rebsamen, Macron et El Khomri).

La logique est à chaque fois la même : à un principe protecteur énoncé de manière à la fois impérative et compréhensible dans le code du travail correspond depuis une quinzaine d'années des textes permettant de le contourner. Un peu comme les niches fiscales qui viennent déconstruire les principes et le sens de chaque impôt.

Prenons quelques exemples: l'article L 1221-2 du code du travail précise que le CDI est « la forme normale et générale de la relation de travail ». Ce principe d'une limpidité parfaite est immédiatement suivi d'une centaine de pages visant à l'amender et à en réduire la portée:

- 30 pages sur les CDD (« classiques », « d'usage », « saisonniers » etc.),
- 40 pages sur le travail temporaire,
- 10 pages sur le portage salarial,
- 10 pages sur les salariés détachés,
- tandis que la récente Loi El Khormi a même introduit des dispositions visant à réglementer le statut des pseudo travailleurs indépendants que sont les livreurs de restaurants ou les chauffeurs Uber... dans le but précisément de rendre très difficile leur accession à un CDI classique.

Bref, *on multiplie les statuts à la main des employeurs dans le but de précariser et/ou de contourner le CD)...*

Autre exemple. L'article L 3132-3 est l'une des phrases les plus claires du Code du Travail : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ».

S'en suit 30 pages de dérogations à ce principe : les secteurs d'activité pouvant déroger au droit du travail le dimanche, les dimanches accordés par le Maire, les dérogations possibles accordées par les préfets, le travail le dimanche dans les zones touristiques ou à attract commercial particulier etc... Soit autant de possibilités de faire travailler le dimanche suite à d'intenses pressions patronales et ultralibérales.

Dernier exemple : avant la loi El Khomri, l'article L 3121-10 du code du travail fixait clairement le principe des 35 heures de la manière suivante: « la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ».

Là encore, des dizaines de pages viennent ensuite y déroger et en réduire la portée.

Rappelons que « les 35 heures » ne sont pas une durée obligatoire du travail, mais juste le seuil au-delà duquel se décomptent les heures supplémentaires majorées.

D'où l'importance pour les patrons d'avoir obtenu des possibilités dérogatoires infinies pour ne pas compter ou compter différemment les 35 heures, et ainsi s'affranchir du paiement des heures supplémentaires.

Le but est aussi de maintenir des durées de travail élevées tout en diminuant leur coût (donc diminuer les salaires), et en rendant les

horaires des salariés très flexibles de sorte que leur vie s'adapte à l'entreprise. D'où tous les textes sur les forfaits (en heures ou en jours), sur les modulations du temps de travail qui permettent de ne pas compter les 35h à la semaine, sur le travail intermittent etc.

Bref, les 35 heures subsistent, mais ça dépend comment on compte!

La dernière loi El Khomri a par exemple facilité la possibilité de recourir au forfait-jours, où la durée du travail n'est même plus décomptée en heures. Elle a également ouvert la possibilité de décompter les 35 heures sur 3 ans ! CQFD : il n'y aura quasiment plus d'heures supplémentaires majorées, et s'il y en a, elles seront touchées tous les 3 ans...

Nous pourrions multiplier les exemples de ce type, que se soit sur le droit syndical ou même la santé/ sécurité au travail.

UN CODE DU TRAVAIL ÉTOFFÉ NE CRÉE PAS PLUS DE DROITS POUR LES SALARIÉS

VRAI *Le Code du travail s'est donc considérablement alourdi et complexifié sous l'effet d'une libéralisation droitière du droit du travail...*

La règle devient un véritable labyrinthe maîtrisé sans difficultés par un patronat qui en a largement les moyens (services RH, cabinets conseils en optimisation sociale). Par contre, les salariés et leurs représentants syndicaux sont littéralement perdus.

Loin du carcan uniforme, le Code du Travail se présente sous la forme d'un gruyère aux multiples trous.

Il serait donc naïf de penser que plus le Code du Travail est gros, plus il instaure de droits pour les salariés. Sous l'effet de pressions patronales et d'un rapport de force social considérablement en sa faveur depuis 20 ans, c'est l'inverse qui se produit.

Quelques principes demeurent, mais ils sont attaqués, non pas frontalement, mais de l'intérieur, comme les termites rongent le bois.

DANGER! Et Macron voudrait aller plus loin ! En faisant en sorte de *tout régler prioritairement par accord d'entreprise.*

Pour connaître ses droits, il faudra donc maîtriser le code du travail et celui de chaque entreprise. La casse du Code du Travail ne pas-

sera pas forcément par une disparition du droit du travail, mais bien par sa complexification et son instabilité organisées visant à contourner facilement des principes protecteurs, prioritairement par l'instauration d'un Code par entreprise sur lequel les employeurs auront directement la main puisqu'ils pourront négocier chez eux, sur leur terrain.

Il faut donc de manière urgente que le monde du travail remporte des victoires politiques et sociales visant à imposer au patronat sa conception de la simplification ; celle qui est historiquement à la base de la construction des règles en droit du travail : le salariat a toujours gagné ses droits collectivement en étendant à toute l'économie de manière impérative les droits obtenus chèrement dans certains secteurs de production.

DANGER! Soit l'exact inverse de la logique Macron d'un Code du Travail par entreprise... qui vise au contraire à *favoriser le dumping social sur le dos des salariés.* Il n'y aura donc plus d'harmonisation sur la base du mieux disant, mais bien *une course infernale gagnée par ceux qui tireront avantage d'avoir le mieux exploité leurs salariés.*

Par Thomas SAUTHIER, Inspecteur du travail
Le nom et le prénom de l'auteur ont été modifiés.



Loïc PRUD'HOMME
candidat titulaire

Tiphaine MAURIN
suppléante



POUR DES DÉPUTÉS FRANCE INSOUMISE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE, VOTEZ LOÏC PRUD'HOMME !