



Paris le 23 février 2016

Communiqué de presse :

Projet de Loi El Khomri, Macron, Valls, Hollande, Medef:

Les voyous font le casse du siècle ; leur bazooka c'est le 49.3

La volonté politique était affichée depuis des mois. La diffusion du projet de Loi Madame El Khomri - ex Ministre du travail devenue Ministre du patronat - en apporte la preuve : il n'a jamais été question de « toiletter » un code du travail trop compliqué mais bien de réduire au maximum les protections et droits des salariés.

Le code du travail considéré comme l'unique responsable du chômage, de la non-compétitivité des entreprises (lesquelles ? françaises ? Étrangères en France?), de la crise, du marasme économique, de la non-croissance, de l'évasion fiscale, de la délocalisation de l'outil industriel, du blocage des salaires et du lait qui déborde sur le feu...doit disparaître.

Et avec lui doivent disparaître : la protection des salariés devant l'arbitraire patronal, l'infime rééquilibrage des droits de ceux qui subissent au quotidien les méfaits du lien de subordination qu'engendre le contrat de travail ou tout acte qui fait que la force de travail est mise au service d'un employeur.

Sapin, Macron, Rebsmamen avaient déjà bien œuvré en attaquant le droit du licenciement économique, la médecine du travail, le repos dominical, le travail de nuit, le droit des représentants du personnel...

El Khomri, à son tour, attaque et porte l'estocade et met en œuvre le casse du siècle : ni la droite, ni le MEDEF, ni Les Le Pen milliardaires, n'osaient même en rêver. Avec un seul texte, sont concrétisés les espoirs les plus fous de son chef M. Valls, du ministre actuel de l'économie, des économistes libéraux, du Medef, de la droite et de tous ceux qui pensent que, passées les portes de l'entreprise, le citoyen, l'individu n'est plus qu'une machine-outil, qu'il n'est qu'un cout, une charge, qui doit se soumettre .

Le gouvernement menace déjà d'utiliser l'artillerie du 49-3 pour éviter les débats et votes à l'assemblée sur un sujet si grave qui touche plus de 18 millions de salariés (et 5 millions de fonctionnaires).

Bien entendu, tous ces voyous expliquent devant tous les micros, comme des perroquets, que les principes fondamentaux demeurent (la durée du travail, la protection de la santé, le droit d'être syndiqué, le droit de

grève, le droit de choisir librement son emploi, la non-discrimination, l'égalité professionnelle, le droit à la dignité, le respect de la vie privée)... le vernis dit « de gauche » est sauf !

Mais, qu'au-delà, la réalité du monde de l'entreprise, du monde de l'économie, de la dure loi du marché et la courbe du chômage qui ne s'inverse pas (cette gangrène qui pourrit l'ambiance à chaque échéance électorale) impose la nécessité d'un droit du travail plus souple pour sauver la France, l'économie, les entreprises (et les élections)... Et pour sauver l'économie et l'entreprise, bien obligés de prendre encore la laine sur le dos des salariés !

Sous prétexte de lutter contre le chômage et de laisser une plus large place à la négociation, le droit du travail et des travailleurs devient le droit des patrons.

Pour créer de l'emploi, il faudrait donc :

Faciliter encore les procédures de licenciements économiques, augmenter outrageusement La durée du travail, élargir le recours au forfait jour, diminuer le paiement des heures supplémentaires, faire travailler plus les jeunes apprentis... Plutôt que de faire le contraire pour inciter les embauches.

Et laisser chaque patron faire sa loi dans son entreprise...

Mais qui croit à la création d'emploi par ce moyen?

Laisser le droit du travail à la main du patronat c'est permettre au renard de chasser librement dans le poulailler, c'est abandonner le code du travail, c'est donner au patronat un pouvoir total sur les salariés.

Dans ce rapport de domination totale, il est impossible de croire que les salariés ou leurs représentants pourraient négocier d'égal à égal.

Les salariés ont TOUT à perdre dans le droit négocié et les patrons TOUT à gagner.

Les patrons ne veulent pas négocier, ils veulent imposer leur loi et leur pouvoir par tout moyen : répression anti syndicale, maintien de la compétitivité, bon plaisir...

Et pour faire SA Loi, le patronat exige la liberté d'exploiter à sa guise.

Le droit code du travail ne sera pas plus simple quand il sera le résultat d'accords d'entreprise ou établissements avec comme effet d'imposer des règles sociales différentes aux entreprises d'un même secteur d'activité et de créer une concurrence faussée.

Trop facile de se contenter d'afficher une volonté de développer le dialogue social (le 49-3?) et une loyauté dans les négociations quand on sait que le seul intérêt d'un employeur est de tout faire pour favoriser les syndicats ou représentants ami-ami pour leur faire signer des accords qui lui seront favorables. L'exemple de DUNLOP et GOODYEAR est parlant : quand chez GOODYEAR les syndicats majoritaires et les salariés refusent les licenciements et refusent de travailler 39 h payées 35, chez DUNLOP, de l'autre côté de la rue, l'employeur trouve les syndicats qu'il faut pour se plier aux revendications patronales...et les 2 entreprises appartiennent au même groupe.

La négociation, quel que soit son niveau (état, branche, ou établissement) n'aboutit que si l'employeur le veut bien, en faisant du chantage à l'emploi, ou y est contraint par la force.

Et comme si ça ne suffisait pas, comme si le patron-propriétaire ou mercenaire des actionnaires n'avait pas encore suffisamment les moyens de ne faire que ce qu'il veut, quand des syndicats majoritaires refuseront de signer un accord, il pourra y avoir referendum pour les contrer... autant dire qu'un syndicat majoritaire du fait du suffrage des salariés sera mis en minorité par les mêmes sur une question biaisée (renoncez à vos droits sinon je ferme, je délocalise).

Par exemple, si des syndicats de lutte et de combat, majoritaires dans une boîte, refusent de signer un accord réduisant la majoration des heures supplémentaires à 10% au lieu des 25 existant... les syndicats minoritaires pourront demander au chef d'entreprise de porter la question suivante par référendum : « acceptez-vous de voir passer le taux de majoration des heures sup de 25% à 10% ou sinon je vire la moitié du personnel ? ».

On se doute que la « démocratie » sociale aura fait un grand pas en avant... Mais certains préféreront toujours négocier le poids des chaînes plutôt que de revendiquer la liberté.

Pourtant il faut du courage aux représentants du personnel pour oser dire non à leur patron : ceux de GOODYEAR en savent quelque chose et ils en paient la note à prix fort.

Le courage est indispensable mais pas suffisant : encore faut-il pour négocier, que les syndicalistes aient une formation suffisante, l'habitude de négocier et ne soient pas sous le joug direct de leur propre patron (pas facile de négocier avec celui qui accordera, ou pas, les dates de congés, un changement de poste, une autorisation d'absence ...).

Autant dire que la tâche des syndicalistes est ardue, impossible quand le niveau choisi de la négociation est celui de l'entreprise, voire de l'établissement, là où s'exerce le pouvoir de l'employeur, où existe le lien de subordination, où le pouvoir patronal est en direct sur le salarié.. Et plus l'entreprise est petite plus l'étau est serré.

Un droit « négocié » dans ces conditions, inférieur aux garanties fixées par la loi, c'est tout simplement la jungle là où règne la loi du plus fort. Tout le monde sait qui est le plus fort à ce jeu-là.

Dans cette jungle, chaque employeur fabriquera et appliquera son propre droit.

Les 18 millions de salariés, quant à eux, auront des droits différents.

Ainsi, sous prétexte de favoriser la compétitivité de l'entreprise, les droits de chaque salarié seront réduits, les pressions sur les salariés et leurs délégués seront plus fortes que jamais.

L'Inspection du Travail peut témoigner de l'existence des discriminations syndicales presque dans toutes les entreprises où la représentation du personnel est syndiquée.

Dernière petite combine entre amis, prévue par le projet de Loi : là où il n'y a pas d'irp, un salarié pourra aller chercher un mandat pour aller négocier avec l'employeur auprès du syndicat qui va bien.

A l'Inspection du travail, nous avons déjà vécu l'expérience en 1999 et 2000, au moment du passage aux 35h. De très importants bataillons de salariés qui ont été « spontanément » envoyés par leur employeur dans une UD pour revenir avec le pouvoir de négocier. Très souvent il s'agissait de cadres ou de salariés bien obéissants.

Il n'y a pas de démocratie dans l'entreprise et ce sera encore moins le cas avec le projet Hollande/MEDEF.