

Le nouveau gouvernement prépare ses attaques, Préparons dès maintenant la riposte !

Le nouveau Président E. Macron et son gouvernement font de la réforme du code du travail la mère de toutes leurs attaques contre les salariés.

Ils veulent aller vite par le système des ordonnances et faire adopter la loi avant la fin de l'été. Ce qu'ils voudraient, c'est que les salariés n'aient pas le temps de s'organiser pour contrer leurs attaques. Ils veulent aller fort en profitant du résultat des élections pour approfondir grandement les brèches ouvertes par la loi El Khomri dont le parrain était... E. Macron lui-même ! Le tout en se voulant rassurant et en niant tout « plan caché ».

Mais des « fuites » dans la presse indiquent que le véritable projet va bien au-delà des quelques bribes floues distillées. Si le gouvernement arrivait à ses fins, tout ou presque serait « négociable » entreprise par entreprise : le contrat de travail, le salaire, les primes,...

Voici trois sujets qui constitueront le centre de la réforme du code du travail :

1. Plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif

difficulté à retrouver un travail dans le secteur et les circonstances du licenciement. Mais ces éléments paraissent probablement trop « humains » face aux « *eaux glacées du calcul égoïste* » patronal : il faudrait qu'en employeur sache avant d'embaucher combien cela lui coûterait de licencier de façon abusive un salarié. La confiance règne !

Ce plafonnement, que notre mobilisation contre la loi Travail a fait sortir par la porte l'an dernier, le nouveau gouvernement veut le faire rentrer par la fenêtre et l'assume ouvertement dès maintenant.

La loi El Khomri avait déjà tenté de le faire mais le gouvernement précédent avait dû lâcher du lest face à la mobilisation.

Aujourd'hui, ce sont les juges prud'homaux qui décident du montant des indemnités en cas de licenciement abusif en prenant en compte l'âge, l'ancienneté de l'ex-salarié mais également la composition familiale, la



2. Accroissement du champ où les accords d'entreprise peuvent être moins favorables que le code du travail

Période d'essai, préavis, aussi bien que motifs de licenciement, tout ou presque pourrait être décidé par accord d'entreprise : un accord pourrait par exemple légaliser dans une entreprise le licenciement de commerciaux en cas de non-atteinte de résultats. Ce serait vider le CDI de sa substance et accroître encore la précarité des salariés.

De même, le document dévoilé indique que le **salaire** pourrait faire partie des champs où la hiérarchie des normes est inversée. Ainsi, avec la logique du jobgrading, les verrous empêchant que notre salaire baisse

Il s'agit du point majeur de la réforme. La loi El Khomri avait consacré « *l'inversion de la hiérarchie des normes* » sur un nombre limité de sujets, dont le temps de travail.

Les documents dévoilés par la presse (voir encadré au verso) indiquent que le projet de Macron serait d'accroître incroyablement le champ de cette inversion.

Le **contrat de travail** par exemple pourrait être concerné.

quand on est muté sur un poste moins « coté » pourraient sauter. Idem pour les primes jusqu'alors imposées par les conventions collectives (primes de panier, prime d'équipe,...).

La logique de fond est d'accroître la concurrence au moins-disant social entre les entreprises. L'entreprise qui arrachera l'accord lui assurant le plus de marges aura un avantage concurrentiel par rapport aux autres. Une nouvelle accélération de la course au profit pour le plus grand bénéficiaire des actionnaires !



3. Référendum à l'initiative de l'employeur

La loi El Khomri fixe un seuil de 50% des voix aux élections professionnelles pour qu'un ou des syndicats puissent valider un certain nombre d'accords. Si le seuil n'est pas atteint, des syndicats représentant 30% des voix peuvent demander un référendum. Mais ce ne serait pas encore suffisant pour le nouveau gouvernement qui voudrait laisser la possibilité à l'employeur d'organiser un référendum dans tous les cas.

A l'usine de Smart Hambach, le référendum organisé par la direction (sans valeur juridique) avait pour but de faire accepter de travailler 39 heures payées 37, sous la menace d'un déplacement de l'usine en Slovaquie. Institutionnaliser le chantage à l'emploi : c'est ça, la modernité de Macron ?

Des « fuites » dans la presse

Deux documents ont été dévoilés par la presse cette semaine :

Lundi, c'était « Le Parisien » qui publiait un document intitulé « *avant-projet de loi par ordonnances* » et daté de mi-mai. Ce document indique que l'inversion de la hiérarchie des normes est prioritaire pour le contrat de travail (et « *moins prioritaire* » pour le salaire). Aucun démenti sur le fond du gouvernement qui a simplement indiqué qu'il s'agissait d'un « *document de travail de campagne* ». C'est vrai que ce doit être divertissant d'écrire quelques pages détruisant le code du travail pendant une campagne présidentielle, juste histoire de se détendre...

Avant-hier, c'était « Libération » qui publiait trois textes issus de la Direction Générale du Travail (administration dépendant du ministère du Travail) datés du 31 mai. Ils listent les « *réformes demandées par le cabinet* » de la ministre du Travail sur lesquelles la direction doit se préparer à travailler.

Les extraits n'ont rien à voir avec les quelques lignes générales et très vagues que le gouvernement a daigné fournir aux syndicats et à la presse pour l'ouverture de la pseudo-concertation. Mais sinon, il n'y a pas de « plan caché » du gouvernement !

Quelques grains de sable commencent à se glisser dans le plan bien huilé du gouvernement. La révélation des documents par la presse démontre l'ampleur des attaques préparées. Ceci dans un contexte où, confrontés à la surcharge de travail, à la précarité, au blocage des salaires, bien des salariés imaginent aisément ce que « *libérer les entrepreneurs de leurs contraintes* » va encore aggraver sur le terrain. De même, ceux qui se sont mobilisés contre la loi Travail l'an dernier n'ont pas baissé les bras et pourraient constituer un noyau pour repartir en lutte.

Pour construire une riposte d'ampleur, il faudra que les salariés imposent un autre calendrier que celui des concertations entre Etat et syndicats car elles n'ont pour but que de retarder la divulgation du véritable plan du gouvernement au milieu de l'été. Il faudra aussi que la lutte s'élargisse à tous ceux qui sont en désaccord avec ces régressions sociales mais n'ont pas encore passé le pas de la mobilisation.

Et pour cela, il ne faudra pas attendre la rentrée de septembre. Des dates de mobilisation avant la fin juin sont en discussion, nous vous les communiquerons dès qu'elles seront confirmées.