



MOUVEMENT  
JEUNES  
COMMUNISTES  
DE FRANCE

**Argumentaire**  
**Et**  
**Décryptage**  
**De la**  
**Loi Travail**



JEUNES COMMUNISTES



MOUVEMENTJC



\_MJCF



JEUNES-COMMUNISTES.ORG

# DÉCRYPTAGE LOI TRAVAIL

## Les pleins pouvoirs au patronat

Depuis 2012, les attaques contre le monde du travail de la part du gouvernement n'ont pas cessé de pleuvoir sur nos droits : l'ANI, la loi Macron, celle sur le dialogue social, mais aussi le pacte de responsabilité et les milliards offerts aux actionnaires via le CICE... Puis, la suite logique était annoncée : le code du travail devait être remanié pour plus de « souplesse ». Déjà, dans le rapport Badinter, on comprenait la logique de dérégulation à tout-va, pour un code du travail transformé en code des libertés patronales, où l'accord d'entreprise ou de branche prime sur la loi.

Les 61 principes de ce rapport, qui ouvrent donc la voie aux dérogations à tout-va, constituent le préambule de l'avant-projet de loi travail de la ministre Myriam El Khomri. Ce projet, qui sera présenté au conseil des ministres le 9 mars, est une véritable bombe contre les intérêts de notre classe sociale.

Pour mieux combattre ce projet, nous devons le connaître. Ce document reprend les principaux axes de changements qu'envisage le gouvernement. Il n'a pas vocation à être exhaustif mais plutôt à être un appui pour les militants dans la connaissance du projet et l'argumentation contre ce dernier. Ainsi différentes fiches reprennent des mesures proposées en le regroupant par thèmes :

- **Fiche N°1 : L'accord prime sur la loi**
- **Fiche N°2 : Allongement du temps de travail**
  - **Fiche N°3 : Baisse des salaires**
  - **Fiche N°4 : Licenciements facilités**
- **Fiche N°5 : la protection sociale et le Compte Personnel d'Activité**

# CODE DU TRAVAIL

## Le Code du travail, c'est quoi ?

C'est l'ensemble des droits du travail établis par la loi. Il régit les relations entre un travailleur et un employeur. Il est une garantie de droit pour un travailleur et ne protège pas les employeurs. Cela s'explique par le fait que dans un système capitaliste, il y a une relation de subordination du travailleur envers son employeur qui détient les moyens de production. S'attaquer au code du travail, c'est retirer toutes les protections collectives qui permettent à un travailleur de ne pas subir toutes les volontés de l'employeur.

On entend souvent que le Code du travail est long. Mais cela correspond aux nouveaux domaines de travail, aux conquêtes successives gagnées par les salariés qui s'empilent. Cela correspond aussi aux multiples dérogations et dispositifs précaires introduits depuis trente ans.

Le Code du travail n'a jamais eu vocation à créer de l'emploi. Il établit des relations dans une entreprise. Les fameux allègements ou souplesses depuis trente ans n'ont jamais créé d'emploi.

le 9 mars, tous ensemble

**contre la  
loi travail**



# FICHE 1

## L'accord prime sur la loi

**1) L'article 3 du projet de loi (met en pratique l'ordonnancement de la hiérarchie des normes selon les « principes » Badinter) :**

- Un socle prévu par la loi dénommé « *ordre public* ».

- Ensuite le « *champ de la négociation collective* », où les droits réels sont décidés, permet la dérogation à cet « ordre public ». Les accords d'entreprise, d'établissement ou de branche priment alors sur la loi. A noter que dans la majorité des cas l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

- Puis, en l'absence d'accord collectif, des « *dispositions supplétives* » qui doivent relever de décret.

**2) L'obtention d'un accord garantie pour le patron (article 12) :**

- Ce qui est en vigueur :

Un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas.

- Ce que prévoit le projet de loi :

La proposition est de faire passer de 30 à 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles la condition de validité de l'accord.

S'il y a moins de 50% mais plus de 30% pour les organisations signataires de l'accord, ces organisations peuvent demander une consultation des salariés pour valider l'accord (un référendum). Dans ce cas, les organisations syndicales qui ne veulent pas signer ont 8 jours pour revenir sur leur décision. Sinon, la consultation, qui pourra se faire par vote électronique, validera l'accord en cas de majorité des suffrages exprimés.

Les générations seront opposées entre elles et les jeunes parmi les plus précaires dans les entreprises vont être utilisées lors de référendums pour s'attaquer aux « privilèges » des autres travailleurs.

# FICHE 1

## → Analyse :

Ce principe de la primauté de l'accord sur la loi constitue la base de la réécriture du code du travail. Il serait nécessaire de passer par là pour protéger les salariés, favoriser l'embauche, et donner plus de marges de manœuvre à la négociation en entreprise. En réalité, c'est strictement l'inverse, ce principe est taillé sur mesure pour les intérêts du patronat. Il s'agit de permettre la dérégulation à tous les niveaux et donner les pleins pouvoirs aux employeurs.

De plus, cela est présenté comme une amélioration de la démocratie dans l'entreprise alors qu'il s'agit de sa disparition. Les syndicats représentatifs pourront désormais être contournés en cas de refus d'accord, et seront soumis au chantage systématique du référendum. Avec ce dernier c'est bien-sûr le patron qui est en position de force vis-à-vis des salariés appelés à se prononcer. Il peut user de tous les moyens de pression et de chantage dans sa position de détenteur de l'outil de travail. Ainsi ce principe vise avant tout la destruction des protections collectives via une nouvelle forme de « négociation ». Ce sont nos emplois, nos contrats de travail, nos conventions collectives, notre santé, nos conditions de travail et notre protection sociale sont dans le viseur. En résumé, cela crée les conditions d'attaques sans précédent contre nos droits et nos organisations représentatives.

Les générations seront opposées entre elles et les jeunes parmi les plus précaires dans les entreprises vont être utilisés lors de référendums pour s'attaquer aux « privilèges » des autres travailleurs.

## → Revendications :

Plutôt que d'ouvrir la voie à la destruction de plus d'un siècle de législation du travail, nous proposons que ceux qui travaillent décident ; et par conséquent qu'immédiatement les pouvoirs d'interventions des représentants des travailleurs dans les instances représentatives soient renforcés et qu'ils bénéficient du droit de Vêto sur tous les projets stratégiques! De plus, nous exigeons la fin des exceptions au droit du travail pour les jeunes, les apprentis et les stagiaires ; droits égaux pour tous les salariés!

# FICHE 2

## Allongement du temps de travail

### 1) Durée quotidienne :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui, la durée maximale quotidienne ne peut excéder 10 heures, sauf dispositions spécifiques et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret. Le dépassement jusqu'à 12 heures est soumis à une autorisation de l'inspection du travail.

- Ce que prévoit le projet de loi :

Pour passer à 12 heures de travail par jour, plus besoin d'autorisation de l'inspection du travail, un simple accord d'entreprise suffira.

Possibilité d'augmenter le temps de travail des apprentis mineurs à 10h par jour, contre 8h actuellement.

### 2) Durée Hebdomadaire :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui la durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures, des heures supplémentaires sont possibles mais la durée maximale pour une semaine ne peut excéder 48 heures. De plus il est interdit de travailler plus de 44 heures par semaines sur 12 semaines consécutives.

- Ce que prévoit le projet de loi :

La durée légale de travail reste de 35 heures et les heures supplémentaires débutent à partir de la 36ème heure. En cas d'accord d'entreprise ou de branche peut travailler jusqu'à 48 heures hebdomadaires. Cette durée peut être portée à 60 heures sur autorisation administrative en cas de « circonstances exceptionnelles ». De plus on peut travailler 44 heures par semaine sur 16 semaines (au lieu de 12) et un accord d'entreprise ou de branche peut porter jusqu'à 46 heures la durée hebdomadaire sur ces 16 semaines.

# FICHE 2

## → Analyse :

Contrairement à ce que nous dit le gouvernement, il s'agit bien là d'une remise en cause des 35 heures. Tout d'abord, cet allongement de la durée du travail va avoir des conséquences graves en termes de dégradations des conditions de travail, avec des seuils insoutenables. De plus, cela va nécessairement créer du chômage par le non partage du temps de travail. C'est d'autant plus vrai dans un contexte où l'obsession de la baisse du « coût du travail » implique les destructions d'emplois que l'on connaît et où le développement de l'économie numérique va rapidement faire disparaître de nombreux emplois salariés. Ces mesures sont donc inadmissibles sur le plan des conditions de travail mais vont aussi à contre-sens de l'Histoire.

Les jeunes sont déjà largement en contrat précaire avec des horaires largement subis. Qu'on pense aux jobs étudiants, véritable poison pour réussir ses études, ou aux missions d'intérim avec des horaires très lourdes. Avec ce projet de loi, les 35 heures seront à ranger aux archives pour les jeunes.

## → Revendications :

Nous revendiquons un temps de travail décent et donc sa diminution pour atteindre 32 heures par semaine dans un premier temps. De plus, nous refusons le travail du dimanche et exigeons le retour de la retraite à 60 ans à taux plein. C'est à travers ces mesures que l'on peut lutter contre le chômage !

# FICHE 3

## La baisse des salaires

### 1) Majoration des heures supplémentaires :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà.

- Ce que prévoit le projet de loi :

Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes. Il suffit donc d'un accord pour que les heures supplémentaires soient jusqu'à 5 fois moins majorées.

### 2) Accords de « maintien de l'emploi » :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

- Ce que prévoit le projet de loi :

De tels accords « en faveur de l'emploi » ne seraient plus limités aux entreprises en difficultés mais négociables sur à partir du principe de compétitivité...

# FICHE 3

## → Analyse :

Concrètement, on peut travailler plus tout en voyant son salaire baisser, soit directement, soit proportionnellement au temps de travail effectué. Cette régression incroyable paraît toute droite sortie des bureaux du MEDEF. Alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter, que la précarité se développe et que les salaires stagnent, ces propositions sont inacceptables. Nul doute que les employeurs vont se saisir de l'opportunité puisqu'ils ne seraient même plus obligés de justifier de difficultés économiques.

Il y a déjà plus de 2 millions de travailleurs pauvres. Ce ne sont pas les salaires qui posent problème en France pour créer de l'emploi.

## → Revendications :

Rappelons qu'en France un salarié produit en moyenne 46 euros par heure travaillée selon l'OCDE. Les richesses ne manquent donc pas pour rémunérer le travail ! Nous revendiquons l'augmentation du SMIC à 1700 euros et la hausse générale des salaires.

# FICHE 4

## Les licenciements facilités

### 1) En cas de motif économique :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

- Ce que prévoit le projet de loi :

Dans le projet de loi, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à justifier de ce motif économique. Conséquence : la possibilité de faire un plan social sans réelles difficultés économiques.

### 2) En cas de refus d'un accord :

- Ce qui est en vigueur :

Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement.

- Ce que prévoit le projet de loi :

Si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, c'est-à-dire travailler plus pour gagner moins, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse » et non plus pour motif économique (donc sans les protections qui vont avec).

### 3) En cas de licenciement abusif :

- Ce qui est en vigueur :

Aujourd'hui, en cas de litige, lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, ils condamnent l'employeur à verser des indemnités. Ces dernières tiennent compte de la situation (âge, famille, handicap...).

- Ce que prévoit le projet de loi :

La loi El Khomri instaure les plafonds suivants pour ces indemnités :

Pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté le maximum sera de deux mois de salaire ; pour moins de 5 ans d'ancienneté, le maximum sera de 6 mois de salaire ; pour moins de 10 ans d'ancienneté, le maximum sera de 9 mois de salaire ; pour jusqu'à 20 ans d'ancienneté, le maximum sera de 12 mois de salaire ; et au-delà de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité ne pourra être supérieure à 15 mois de salaire.

# FICHE 4

## → Analyse :

Nous serions ainsi des salariés plus jetables que jamais ! Un patron pourra licencier sans raison valable, soit parce que des travailleurs refusent de voir foulé au pied leur contrat de travail, soit pour simplement se débarrasser d'un « coût », ou enfin parce qu'ils s'en paieront la possibilité. Autrement dit, ils pourront budgéter tranquillement la destruction injustifiée des emplois. C'est tout simplement la remise en cause même de l'existence de CDI.

## → Revendications :

Les droits des travailleurs doivent être respectés : interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits et les indemnités prud'homales doivent être à la hauteur du préjudice subi. Enfin, contre la précarité le CDI doit être la norme.

# FICHE 5

## Compte personnel d'activité

L'article 22 met en place le **Compte Personnel d'Activité (CPA)**. Cette partie du projet de loi est la plus floue mais n'est pourtant pas la moins importante. Le CPA était déjà présent dans la loi Rebsamen sur le dialogue social en 2015, une nouvelle étape est en passe d'être franchie si nous ne faisons rien.

### Qu'est-ce que le CPA ?

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global couvrant l'ensemble des problématiques de sécurisation des parcours professionnels. Cet accompagnement est destiné à l'aider à mobiliser ses droits pour mettre en œuvre son projet professionnel ».

Il s'agirait d'un fichier informatique de données personnelles centralisé et géré par la Caisse des dépôts et consignations. Présenté comme le levier de la protection sociale du XXI<sup>ème</sup> siècle, il serait ouvert à tous les actifs (salariés, non salariés, chômeurs, et même par ordonnance à venir dans les neuf mois, aux agents publics).

Le rapport remis au gouvernement prévoit de rassembler dans le CPA une multitude de « comptes » (compte retraite, compte assurance maladie, compte mutuelle, compte épargne-temps, compte congés.. .) alimentés en heures ou en points ou en euros avec l'idée de les unifier en points pour pouvoir faire des transferts, par exemple renoncer à des heures de repos ou à des points de pénibilité pour les transformer en « droit » à des heures de formation !

En résumé perte de droits collectifs pour un espoir de droit individuel. Ce compte est donc plutôt la clef de voûte du fichage des salariés, de l'émiettement et de la déliquescence de leurs droits ainsi que de la mise en pièce de la protection sociale.

Dans un premier temps, la loi prévoit de rassembler deux comptes, le « *compte personnel de formation* » (qui comprend lui-même le livret ouvrier du XXI<sup>ème</sup> siècle, le « *passport d'orientation, de formation et de compétences* ») et le « *compte personnel de prévention de la pénibilité* » qui est le contraire de la prévention puisque pour accumuler des « points », il faut être soumis à la pénibilité. Plus on souffre, plus on a de points.

# FICHE 5

Le CPA est présenté comme un moyen de construire une « protection sociale des travailleurs du 21<sup>ème</sup> siècle ». Les arguments sont toujours les mêmes: simplification et adaptation seraient les maîtres mots pour couvrir tous les besoins, de la personne à l'entreprise. S'agissant du CPA c'est la question des droits qui est en jeu. Ces droits devraient, selon le projet en cours, être rattachés à la personne, indépendamment de son statut, pour faire face aux évolutions de l'économie et donc des parcours personnels et professionnels.

Cette présentation peut paraître aller de soi et relever du bon sens. Or il s'agit bien plus ici, quand on pousse l'analyse, d'un discours et d'une vision politique que nous ne partageons pas. Nous ne rejetons pas en soi l'idée de réformer la protection sociale, ni même l'idée qu'il faut dans une certaine mesure s'adapter à une économie sans cesse en évolution. Cependant à la lecture des pistes envisagées pour la mise en place du CPA, nous avons de bonnes raisons de nous inquiéter, tant sur la démarche que sur l'application.

## **Le contexte :**

Nous partageons le constat que le monde du travail a profondément évolué et que cela peut nécessiter une évolution parallèle de notre modèle social. En effet l'emploi traditionnel s'est fortement précarisé (CDD, Intérim...), le chômage ne cesse d'augmenter, et des formes d'emploi de types nouveaux font leur apparition, à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant. Cela touche particulièrement les jeunes et a pour conséquence un éloignement progressif, voire une rupture, vis-à-vis du droit commun historiquement rattaché au statut de salarié en CDI à temps plein.

## **- La précarité et le chômage résultent des politiques menées et non d'évolutions naturelles de l'économie :**

Dans les documents de France stratégie qui présentent ce contexte il est dit que des « réformes partielles » ont tenté d'y répondre : droit du travail, protection sociale, politique d'emploi et de formation. Or depuis plus de trente ans ce sont précisément ces réformes qui ont créé les conditions de l'état actuel du monde du travail. Elles n'ont pas répondu à la situation, elles ont amplifié le phénomène d'éclatement des formes de travail et donc la distanciation vis-à-vis du droit commun. Si l'on n'interroge pas les raisons de ces transformations du monde du travail on ne peut prétendre y répondre par une simple transformation de la protection sociale. La précarisation vient de choix politiques et de stratégie économiques que nous combattons.

Pour ne donner que l'exemple d'actualité des « travailleurs précaires qui enchaînent les CDD ou cumulent les emplois et dont les parcours sont entrecoupés de chômage » : Cela est présenté comme une situation implacable résultant d'évolutions nécessaires. Beaucoup de jeunes sont dans ce cas, mais plutôt que de les protéger, le gouvernement préfère permettre une précarisation encore plus forte en permettant aux employeurs de renouveler une fois de plus un CDD. Cette mesure que nous combattons avec d'autres organisations de jeunesse (collectif stop 3 CDD) retarde d'autant plus l'intégration réelle au système de protection sociale...

## **- Les nouvelles formes de travail qui semblent dépasser le salariat n'évaluent pas pour autant les rapports de subordination, de domination ou d'exploitation au travail :**

Au-delà de ces logiques de précarisation du travail salarié, d'autres évolutions sont en cours et posent effectivement des questions plus larges. Le développement de nouveaux réseaux de communication via Internet a permis l'émergence de nouveaux moyens de production et surtout de nouveaux marchés. Ainsi, « l'économie de partage » se développe et avec elle des statuts particuliers de travailleurs. Ces statuts sont tout autant plébiscités que controversés comme en témoigne la société Uber. Ce nouveau modèle de production est voué à s'étendre et à modifier la production et l'offre des enseignes classiques. Les travailleurs concernés sont en grande partie exclus des droits sociaux rattachés au statut de salarié.

Mais si le rapport au travail et à la propriété de l'outil de production évolue, cela ne peut s'analyser sans la question des richesses créées et de leur appropriation (socialisation VS plus-value). Ce modèle économique maximise les profits des sociétés qui n'ont plus besoin d'entretenir l'outil de production. Or il n'y a que le travail qui crée de la richesse et c'est celle-ci qui doit être mobilisée pour financer la protection sociale. Le rapport de domination et la question de la répartition des richesses ne doivent donc pas être éludés. Cela pose la question de la pertinence réelle de ces formes de travail, qui se différencient du salariat mais qui fragilisent encore d'avantage le travailleur.

Plus généralement les progrès techniques et technologiques, en particulier par rapport au développement de l'économie numérique, vont considérablement et durablement modifier le travail. On estime que ces évolutions sans précédent peuvent provoquer d'ici à 20 ans la disparition de 50% des emplois salariés et des métiers actuels.

# FICHE 5

## Sécuriser nos parcours de vie

### - Le CPA est une fausse bonne idée :

Sous prétexte de sécurisation, le CPA ne vise en fait qu'à accompagner un mouvement de précarisation et d'individualisation du travail à l'extrême. En résumé, le CPA ne répond pas tant au besoin de protection de chaque travailleur quelle que soit sa situation. Sous couvert de décloisonnement, de sécurisation et d'autonomisation, il vise surtout à instaurer un capital individuel de droits, n'entrant pas en contradiction avec les exigences du patronat. Ainsi il permettrait l'amplification de la dérégulation et de la flexibilisation comme opportunités économiques et de « compétitivité ».

Dans le projet de loi El Khomri, le CPA est annoncé dans sa version la plus soft. Cependant il ouvre la voie à la mise en pièce de la protection sociale. Le patronat y voit une façon de nous rendre toujours plus adaptables et jetables, en prenant en compte une vieille nécessité : assurer les moyens minimum de la reproduction de notre force de travail. Attention donc à ne pas tomber dans le piège, bien loin de permettre une quelconque amélioration comme le disent déjà certaines organisations (associations, syndicats,...), le CPA constitue une régression sans précédent de nos droits.

### - Nous avons les solutions !

Au regard d'un tel contexte, on ne peut pas se contenter d'un CPA, il s'agit de prendre le contre-pied des logiques actuelles par la réduction et le partage du temps de travail (durée hebdomadaire et retraites), par la formation (service public, orientation), et par la socialisation des richesses (protection sociale) pour garantir à tous une vie digne. La sécurisation des parcours est bien une priorité pour sortir de la précarité, pour choisir et pour construire son avenir.

C'est sur le modèle de sécurité sociale par répartition que doit se construire cette sécurisation à un seuil ambitieux. Nous devons ainsi ouvrir le débat sur la structuration de la sécurité sociale afin de pouvoir lier au mieux nos droits, de la formation jusqu'à la retraite en passant par l'emploi. Loin de permettre la baisse des revenus et les exonérations de cotisations, il s'agit de les augmenter à hauteur des besoins et des défis du XXIème siècle. Il n'est nullement fait mention de cela dans le projet de CPA dans un contexte où, pourtant, l'obsession du moment est la baisse du « coût du travail ». Nous n'y voyons pas un oubli mais bien une stratégie à mille lieux des intentions affichées. Nous proposons un statut social du jeune travailleur en formation, garantissant protection sociale et transition entre la formation et le travail, et ainsi sécurisant nos parcours de vie. Selon nous le droit commun n'est pas à individualiser, il est à renforcer. Nous ne sommes pas hostiles à des évolutions radicales de notre modèle de protection sociale, mais cela doit passer par des cadres collectifs et par l'unification des conditions plutôt que leur individualisation. Un compte par points comme proposé ne réduira ni le non recours ni les effets de seuil, c'est d'universalité et d'opposabilité dont notre génération et l'ensemble des travailleurs ont besoin.

