



UBÉRISATION, AUTOENTREPRENEURIAT, RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL...

Un recul de deux siècles pour les salariés Mieux articuler accord collectif et contrat de travail Le débat actuel est perverti par des affirmations péremptoires Retrouver un coup d'avance dans la lutte des classes La remise en cause du contrat de travail prépare-t-elle à de nouvelles régressions ?

L'histoire du droit du travail est liée à celle des rapports sociaux. Pour assurer la suprématie et le développement de la bourgeoisie, la Révolution française libère l'activité économique et le recours au travail d'autrui. Ainsi se constitue un marché du travail.

Ce libéralisme sert la révolution industrielle mais cause de véritables ravages sociaux. Les travailleurs perçoivent des salaires de misère et sont contraints de faire de lourdes journées de travail sans hygiène, ni sécurité. Durant des décennies, le travail se caractérise en France par la « liberté contractuelle » entre le salarié et l'employeur, la même dont rêve le Medef !

Soutenu par une forte syndicalisation, le droit du travail s'est construit dans une défiance à l'égard du réel équilibre entre l'accord des volontés, avec l'impératif de protéger le salarié, partie faible du contrat de travail. La fonction du Code du travail étant de garantir collectivement, à tous les salariés, un commun de droits et de protections pour compenser ce déséquilibre.

Les années 1980 ont marqué un retournement dans cette approche du droit du travail et dans l'utilisation de ces règles : les relations de travail héritées du passé constitueraient l'un des obstacles à une sortie de crise.

La flexibilité est le nouveau maître mot. Les politiques de flexibilité ont pris la forme de baisses des salaires, de réduction des entraves aux licenciements, d'accords dérogatoires régressifs, de suppression des seuils légaux du droit du travail Il en va ainsi des lois de 2008 dites de modernisation du marché du travail et de 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui visent à mieux servir le capital avec plus de libertés aux employeurs et moins de droits aux salariés.

Or, précariser le salariat, faciliter les licenciements ne crée pas d'emploi mais se traduit par l'explosion de la pauvreté et la dégradation du niveau de vie des populations. La situation de l'Espagne et du Portugal en témoigne. A l'inverse, une étude de l'OCDE démontre en Allemagne que, de pair avec l'augmentation de l'indice de protection de l'emploi, le niveau de chômage a baissé.

Vouloir faire des accords d'entreprise le niveau prioritaire et la loi supplétive, comme certains, dont le gouvernement, le proposent, c'est décider là où peut s'exercer le chantage à l'emploi, là où le rapport de forces est le moins favorable au salarié et la pression la plus forte sur les représentants du personnel. Le salarié ne pourrait plus opposer son contrat de travail à une modification de la rémunération, de la durée de travail ou du lieu de travail prévue par accord collectif. Cela mettrait en péril le principe d'égalité des salariés de-

vant la loi. C'est contraire aux valeurs de la République.

L'ordre public social s'efface devant la logique de marché. Les rapports de travail seraient régis par la liberté contractuelle, voire la convention commerciale. Dans le contexte de crise sociale, la mise en concurrence et l'opposition entre les salariés sont dangereuses et donnent du grain à moudre à l'extrême droite.

Une réforme du droit du travail digne de ce nom devrait forger un cadre juridique assurant à tous les travailleurs salariés ou indépendants qui concourent à cette chaîne de production des valeurs les conditions d'un travail décent et un haut niveau de protection. Avec sa proposition de « nouveau statut du travail salarié » garantissant évolution et progression professionnelles, la CGT y répond !

La réforme du contrat de travail est un thème récurrent. On se souvient des propositions de « contrat unique » que Jacques Barthelemy et moi avons qualifiées d'auberge espagnole car cette même appellation recouvre des contenus très différents selon les intervenants. Cette proposition part du constat d'une forte dualité sur le marché du travail, avec d'un côté des salariés qui seraient très protégés, les CDI et tout particulièrement les fonctionnaires, et de l'autre côté les actifs alternant emplois précaires peu protégés et périodes de chômage. Mais notre ana-

lyse montre qu'un contrat unique ne peut pas répondre véritablement à ces objectifs, mieux servis par d'autres voies, et qu'il présenterait des risques juridiques majeurs.

Récemment, une proposition de « contrat de travail agile » a vu le jour, venant de sphères patronales. L'idée part cette fois du constat d'une insécurité juridique des licenciements économiques, qui rendrait frileux les comportements d'embauche, en particulier de PME. L'idée serait alors de faire accepter individuellement par le salarié, au moment de son embauche, des clauses de licenciement pour cause réelle et sérieuse qui sécuriseraient ledit licenciement. Jacques Barthelemy et moi avons récemment montré qu'une telle proposition doit être rejetée car elle est elle-même juridiquement fragile, qu'elle ignore les réalités actuelles du droit du licenciement et qu'elle tourne le dos au rôle que peut et doit jouer en ce domaine la négociation collective.

Des réformes pourraient utilement élever à la fois l'efficacité économique et la protection des travailleurs. Ces deux objectifs peuvent et doivent être conciliés. Dans de nombreux pays, cela est considéré comme possible, moins en France où une culture de lutte des classes amène à considérer a priori que si une partie (entreprise ou travailleur) gagne à un changement, l'autre y perd nécessairement. La logique fondamentale de nos propositions est de laisser plus d'autonomie de décision aux partenaires sociaux, tant au niveau de la branche qu'à celui de l'entreprise. Cette autonomie devrait être concrétisée via des accords collectifs réellement majoritaires (à 50 % et non seulement 30 %). Ainsi, dans ce contexte, la préoccupation soulevée par la précédente proposition pourrait trouver une solution pertinente dans la possibilité laissée

aux partenaires sociaux de décider, sans doute plutôt au niveau de la branche, du contenu de clauses réelles et sérieuses adaptées à la réalité et aux spécificités de leur activité économique. Mais une telle approche appelle aussi deux autres changements indispensables. Tout d'abord, celui d'un renforcement de la force contractuelle de l'accord collectif vis-à-vis du contrat de travail : le refus par un salarié des termes d'un accord collectif ne doit pas aboutir à une séparation onéreuse pour l'entreprise. Ensuite, à une réforme fondamentale du règlement des contentieux du travail, afin d'accélérer leur délais et de les sécuriser davantage sur le plan juridique. Cette réforme appelle celle de la conciliation et du fonctionnement des prud'hommes. Des délais plus courts et une sécurité juridique plus forte bénéficieraient simultanément aux entreprises et aux salariés concernés.

Le contrat de travail à durée indéterminée connaît, depuis plusieurs décennies, et toujours au nom de la sacro-sainte compétitivité, une attaque permanente sur deux fronts.

La réduction de son domaine, tout d'abord. On pense évidemment aux contrats à durée déterminée qui sont devenus un sas obligé pour entrer dans une entreprise. On pense moins souvent à toutes les formules qui visent à priver les travailleurs du statut de salarié, telles que l'autoentrepreneuriat, le recours à de faux « travailleurs indépendants » ou bien encore à toutes les formules telles que l'intérim, le portage salarial ou bien encore la mise à disposition de salariés « prestataires extérieurs » qui, tout en maintenant un statut de salarié, permettent une distinction entre l'employeur administratif (celui qui paie le salaire) et l'employeur qui exerce le vrai pouvoir de décision et de direction. Le développement du secteur tertiaire

favorise le recours à ces formules alternatives, le patronat disposant ainsi de toute une gamme de cadres juridiques d'une très grande flexibilité et d'une non moins grande « sécurité » pour lui. En effet, pouvant ainsi disposer de la force de travail de ces salariés d'un type nouveau sans avoir à les embaucher, il n'a pas plus à les licencier, ni à se plaindre de la complexité du Code du travail. L'ubérisation a commencé depuis longtemps avant de prendre ce nom.

La deuxième attaque vise l'essence même du contrat de travail : son originalité. Il s'agit certes d'un contrat, mais à la différence des autres, il a pour objet d'encadrer une relation dans laquelle une partie est en état de supériorité parce qu'elle exerce un pouvoir de direction sur l'autre. C'est à cela que sert le Code du travail : à édicter les règles et principes protégeant le salarié (et non l'employeur), y compris contre lui-même et ce qu'il serait tenté d'accepter par peur de perdre son unique source de revenus. C'est pour cela que la définition de ces règles doit, le plus possible, demeurer une responsabilité publique, nationale, et non être déléguée à une négociation d'entreprise qui, dans le contexte d'un chômage de masse et de faiblesse syndicale, relève de la négociation entre le loup et la bergerie. Pour ne prendre que cet exemple : l'existence même de l'inspection du travail, son domaine et ses pouvoirs d'intervention concrétisent cette intrusion salutaire de l'autorité publique et des libertés qu'elle doit garantir dans le huis clos du tête-à-tête salarié-employeur. Il en est de même de la loi, norme générale et théoriquement insensible aux abus d'autorité, chantages et pressions.

Le débat actuel est perverti par des affirmations péremptoires et par une absence. Affirmations péremptoires sur un Code du travail « obèse »

(lorsque la prétendue obésité vient surtout des dérogations aux principes protecteurs obtenues par le patronat) qui constituerait un frein à l'embauche (quand, dans le même temps, on apprend que les délais de règlement des factures imposés par les grands groupes à leurs sous-traitants menacent directement, non pas la capacité d'embaucher, mais l'existence même de milliers de PME).

Absence, persistante et accablante, d'un vrai bilan, transparent, chiffres en main, des effets de cette fameuse « flexisécurité », de ces dérogations, de ces « réformes » qui, sous couvert de sécuriser l'emploi, ne sécurisent que les licenciements. Combien ces « réformes successives » ont-elles coûté d'emplois supprimés, de territoires asséchés et de vies dévastées. Et il faudrait poursuivre dans cette voie ? Toute avancée des droits et pouvoirs de l'un se fait, nécessairement, obligatoirement, voire même naturellement, aux dépens de l'autre dès lors que la loi rompt l'équilibre. Cela s'appelle un contrat. Et c'est pour cela qu'il a, plus que jamais, besoin de loi(s).

La future loi El Khomri est dans la stricte continuité de la réforme du droit du travail engagée avec une grande constance depuis les lois Auroux qui ont inauguré le mouvement d'inversion de la hiérarchie des normes en affirmant la place des accords d'entreprise. Je rappelle que nous avons célébré le trentième anniversaire de ces lois funestes avec faste et fait d'Auroux un homme de gauche. C'est dire combien nous avons perdu la boussole. C'est trop facile de diaboliser Valls tout en cherchant alliance avec celles et ceux qui ont toujours promu ou accompagné une réforme du droit du travail

qui vient de loin. Dénoncer la trahison de Hollande cache une profonde dérive à laquelle notre parti a participé dans les gouvernements Mauroy et Jospin, et qu'il n'a pas su contrer lorsqu'il était dans l'opposition faute d'un projet alternatif à celui du capital s'appuyant sur les conquêtes de 1945, en particulier le régime général de Sécurité sociale et le statut de la fonction publique, pour les généraliser à tous les travailleurs et à toute la production.

Retrouver un coup d'avance dans la lutte de classes que nous perdons depuis plus de trente ans suppose que nous posions clairement, comme l'ont fait en 1945-1946 les inventeurs du régime général de Sécurité sociale, qu'aucun droit du salarié ne doit dépendre des entreprises par lesquelles il passe, et que le salaire qui fonde ces droits, défini de manière exclusivement interprofessionnelle, doit ne plus être versé entreprise par entreprise, mais par des caisses collectant à l'échelle nationale des cotisations à taux unique. Le pouvoir des entreprises, c'est-à-dire de leurs propriétaires capitalistes, sur le statut des travailleurs doit, et peut, totalement disparaître à cette condition de salaire attribué à vie parce qu'attribué de la personne, comme dans la fonction publique. Contre les droits liés à la succession des postes de travail dans un parcours professionnel, comme le construisent en ce moment les comptes personnels avec leurs droits portables d'une entreprise à l'autre, qui restaurent le fondement des droits dans l'entreprise, donc le pouvoir des employeurs et du marché du travail, nous devons promouvoir des droits au salaire, à la formation, à la carrière salariale, à la mobilité qui soient des attributs de la personne parce que ne relevant jamais des

aléas du parcours sur le marché du travail, mais d'un statut unique du producteur.

Insistons sur la leçon des révolutionnaires de 1945. Les droits interprofessionnels du producteur ne doivent en aucun cas être un « socle » de base sur lequel viendraient s'ajouter des droits professionnels (à l'exception, bien sûr, de droits sur les conditions de travail strictement liées au travail concret de tel métier). Tous les actuels régimes salariaux complémentaires ou spécifiques doivent être réunis dans un régime interprofessionnel unique géré par les seuls travailleurs, sans logique de pilier (le pilier de base et le pilier professionnel), ni d'entreprise, de branche ou de place dans la hiérarchie des salaires. Rappelons, pour les oublieux, que les révolutionnaires de 1945 ne partaient pas de rien, mais d'un patchwork d'institutions de Sécurité sociale tout à fait semblable à l'embrouillamini actuel : des régimes largement aux mains du patronat, qu'il s'agisse d'allocations familiales, d'assurances sociales (santé et vieillesse), d'AT-MP, de fonctionnaires, statutaires, de collaborateurs (rapidement rebaptisés cadres), de mutuelles. Leur projet était de leur substituer un régime général, unique, à taux de cotisation unique, géré par les seuls salariés. Ils y ont partiellement réussi, et c'est ce combat qu'il nous faut reprendre, explicitement, aujourd'hui. ■

par Fabrice Angéi Membre De La Commission Exécutive Confédérale De La Cgt Gilbert Cette Professeur D'économie Associé à L'université D'aix-Marseille Bernard Friot Institut Européen Du Salariat

