


 L'AVENIR *Mélenchon*
EN COMMUN 2017



**CONTRE LA LOI EL KHOMRI
ET SON MONDE**

Les livrets de la France insoumise | #13 DROIT DU TRAVAIL



**Ce livret a été rédigé
par un groupe de travail
coordonné par Guillaume
Etiévant, économiste,
et Amandine Langlois,
docteure en droit du travail.**

**Il complète *L'Avenir en commun*
(édition Le Seuil, 2016, 3€),
le programme de la France
insoumise et de son candidat
Jean-Luc Mélenchon.**

AUCUN

49.3

NE FREINERA
NOS

LUTTES

CONTRE LA LOI
EL KHOMRI
ET SON MONDE

Sommaire

1 • Notre constat : la flexibilisation est au seul service des actionnaires	5
2 • Notre projet : pour un Code du travail protecteur et émancipateur	8
3 • Nos propositions : rétablir ce qui a été détruit, construire de nouveaux droits	12
1. Rétablir la hiérarchie des normes	13
2. Éradiquer la précarité	15
3. Édifier la Sécurité sociale professionnelle	16
4. Agir sur les licenciements pour conserver et développer l'emploi	17
5. Mettre la citoyenneté au cœur de l'entreprise	20
6. Réformer les prérogatives des comités d'entreprise	21
7. Renforcer les pouvoirs de l'Inspection du travail	22

**Notre constat :
la flexibilisation
est au seul
service des
actionnaires**

Ces dernières années, la feuille de route du Medef a été suivie à la lettre par les gouvernements successifs, au nom de la « compétitivité » et de la lutte contre le chômage.

Celle-ci nécessiterait la remise en cause des protections des salarié·e·s, au motif que le manque de flexibilité et le « coût » du travail empêcheraient les employeur·euse·s d'embaucher. **L'intérêt des salarié·e·s a disparu des débats sur le Code du travail.**

Pourtant, la responsabilité du Code du travail dans la situation de l'emploi n'est en rien démontrée, même si elle est constamment assénée dans les médias. Plusieurs études de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) prouvent **qu'il n'y a aucune corrélation entre diminution des droits des salarié·e·s et baisse du chômage.** C'est avant tout le carnet de commandes, et non l'état du droit du travail, qui dicte la politique d'embauches d'une entreprise. Le bilan du gouvernement Hollande le démontre : le chômage n'a jamais été aussi élevé malgré la facilitation du licenciement, la réduction des droits collectifs des salarié·e·s et la multiplication des possibilités de dérogation à la loi par des accords d'entreprise.

Accuser le droit du travail d'être un frein à l'emploi, cela revient à accuser celles et ceux qui sont en emploi et qui bénéficient des protections données par le Code du travail d'être responsables de l'augmentation du chômage. Comme s'il y avait deux camps face à face : celles et ceux qui se situent « au dedans », qui disposent d'un CDI (Contrat à durée indéterminée), et celles et ceux qui sont « au dehors », enchaînant les contrats précaires et les périodes d'inactivité. Ces analyses cherchent à opposer les salarié-e-s entre elles et eux. Elles oublient surtout le rôle des employeur-euse-s et des actionnaires dans la gestion de l'emploi en France. C'est aussi renoncer aux acquis sociaux au prétexte d'une concurrence mondiale, cette course au moins-disant organisée par le libre-échange et la libre circulation des capitaux.

Des conditions de travail dégradées pour augmenter les dividendes, ça suffit !

Cette politique n'a qu'un intérêt en réalité : accroître la ponction que les actionnaires réalisent sur le travail en obligeant les salarié-e-s à accepter des baisses de salaires, des hausses du temps de travail sans contrepartie, des dégradations de leurs conditions de travail, sous la menace des licenciements. Cela fonctionne : depuis trois ans, la France est la championne d'Europe des dividendes. Au cours du deuxième trimestre 2016, 35 milliards d'euros ont ainsi été distribués par les grandes entreprises à leurs actionnaires, soit une hausse de 11 % en un an.

À cause de cette politique, les salarié-e-s souffrent davantage au travail et ont moins de temps libre. La frontière entre la vie privée et la vie professionnelle disparaît peu à peu. Les maladies professionnelles, les *burn-out* et les suicides sur le lieu de travail se multiplient.

Il n'y a aucune fatalité à cela, cette politique est un choix stratégique de gouvernements qui ont mis au cœur de leur projet l'intérêt des actionnaires et des plus riches au détriment des conditions de travail des salarié-e-s.

Notre projet : pour un Code du travail protecteur et émancipateur

La mise en avant du **« dialogue social »** par le gouvernement n'a été que le prétexte pour légitimer le pouvoir patronal, qui n'a eu de cesse d'augmenter.

La nature du comité d'entreprise (CE) a été bouleversée. À l'origine, le CE est une instance chargée du contrôle de la marche générale de l'entreprise, un contre-poids au pouvoir de décision unilatéral de l'employeur-euse. Le gouvernement l'a transformé en une courroie de transmission auprès des salarié-e-s de la vision qu'ont de l'entreprise ses actionnaires. Il a utilisé dans ce but la promotion d'une hypothétique démocratie sociale, dont il a liquidé dans le même mouvement une grande partie des fondements et des moyens.

C'est tout l'inverse qu'il convient de faire en redonnant aux salarié-e-s les droits qu'elles et ils ont perdus, par l'abrogation de l'ensemble des réformes du Code du travail mises en œuvre par le gouvernement (loi dite de Sécurisation de l'emploi, loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri). Il s'agit de ne pas s'arrêter à renverser la logique, il est urgent de créer de nouveaux droits permettant aux salarié-e-s d'être mieux protégé-e-s. La mondialisation et le développement de la

financiarisation de l'économie ne justifient pas une réduction des droits au nom de la compétitivité, mais bien au contraire leur extension. Les salarié·e-s ont besoin de davantage de protections pour faire valoir leurs intérêts face aux exigences de rentabilité des actionnaires.

Il est urgent de mettre fin à la souffrance au travail ! Le but du programme de la France insoumise est de bâtir un Code du travail réellement protecteur des salarié·e-s, pour mettre fin au chantage à l'emploi, à la souffrance au travail, et pour améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat. Par la loi, nous interdirons les pressions des employeur·euse·s qui ont poussé, par exemple, une caissière d'Auchan à faire une fausse couche sur son poste de travail, ou une factrice de la Poste à continuer à travailler après un AVC. **Il s'agit également de garantir le respect des droits individuels et collectifs en augmentant les effectifs et les moyens de l'Inspection du travail.**

Enfin, le Code du travail doit devenir un outil d'émancipation des salarié·e-s en donnant la possibilité à leurs représentant·e-s de porter des alternatives à la gestion patronale et financière de leurs entreprises. Ainsi, l'objectif de bien-être au travail prendra le pas sur les intérêts financiers à court terme.



#LoiTravail.NouMerci #OnVautMieuxQueCa



FUTURI
MieuxQueCa



**Nos
propositions :
rétablir ce qui
a été détruit,
construire
de nouveaux
droits**

1 Rétablir la hiérarchie des normes

Nous abrogerons la loi El Khomri et rétablirons la hiérarchie des normes et le principe de faveur. La loi El Khomri ajoute de nombreux domaines dans lesquels l'accord d'entreprise pourra déroger aux normes plus favorables des accords de branche et de la loi (taux de majoration des heures supplémentaires, durée quotidienne et hebdomadaire du travail, modalités de prise des congés payés, etc.). Par ailleurs, cette loi a étendu la possibilité ouverte à l'employeur-euse de négocier un accord d'entreprise imposant l'augmentation du temps de travail sans contrepartie salariale, ou la réduction du salaire pour un temps de travail équivalent sans que l'entreprise soit en difficulté économique.

Ces nouvelles possibilités de « négociation », souhaitées par le Medef, ont pour seul objectif de contraindre les salarié-e-s à céder toujours plus de leurs droits dans un rapport toujours plus asymétrique avec l'employeur-euse. Le référendum d'entreprise prévu par la loi El Khomri est à ce titre le symbole de la suppression des derniers intermédiaires destinés à assurer la protection des salarié-e-s.

Instruit de cette réalité, le projet de la France insoumise prévoit **l'abrogation de la loi El Khomri et de toutes les dispositions des lois antérieures permettant aux accords d'entreprise, ainsi qu'aux accords de branche, de déroger aux règles plus favorables prévues par la loi, afin de rétablir le principe de faveur à tous les niveaux.**

LE PRINCIPE DE FAVEUR

En droit du travail, le principe de faveur garantit que le résultat de la négociation entre les syndicats et les patron-ne-s, au niveau de la branche professionnelle comme au niveau de chaque entreprise, n'aboutira à aucune situation défavorable pour les salarié-e-s, en comparaison de la protection qui découle de la loi. C'est pourquoi l'on peut dire **qu'en vertu de ce principe, un accord d'entreprise n'est valable que dans ses clauses qui sont plus favorables que la convention collective**, qui elle-même n'est valable que dans ses clauses qui sont plus favorables que la loi.

Ce principe, hérité de la vision lucide d'après laquelle les salarié-e-s ont de meilleures chances d'être protégé-e-s par la loi plutôt que par le résultat du rapport de force dans chaque entreprise, a été entamé plusieurs fois depuis 1982. En particulier, les accords d'entreprise ont pu déroger défavorablement aux accords de branche pour ce qui concerne la durée et l'aménagement du temps de travail.

Le respect du principe de faveur permet aussi de **lutter contre le dumping social entre les entreprises françaises**. Les changements introduits par la loi Travail auront pour conséquence que les entreprises qui se soucient de payer correctement leurs salarié-e-s subiront la concurrence déloyale des entreprises rognant sur les droits des leurs.

2 Éradiquer la précarité

Le recours au CDD (contrat à durée déterminée) par les entreprises sera encadré par des quotas : pas plus de 10 % de contrats précaires dans les PME, pas plus de 5 % dans les grandes entreprises. Le travail du dimanche sera limité à certains secteurs (hôpitaux, transports, etc.). Le fractionnement du temps de travail sera encadré par la loi et surveillé par la médecine du travail et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont les moyens seront renforcés.

De nombreux-ses auto-entrepreneur-euse-s sont aujourd'hui fragilisé-e-s et précarisé-e-s. Selon l'Insee, « *au bout de trois ans, 90 % des auto-entrepreneurs dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée* ». Pour beaucoup, il s'agit de salariat déguisé. Les employeur-euse-s, privé-e-s comme public-que-s, évitent ainsi cotisations sociales patronales et frais de gestion de la main-d'œuvre, en externalisant celle-ci via l'auto-entrepreneuriat. Ces travailleur-euse-s indépendant-e-s sortent du cadre protecteur du droit du travail et des acquis sociaux du salariat. Elles et ils sont ainsi dépourvu-e-s de droits qui devraient pourtant être pris en charge par leur donneur d'ordre : protection chômage, congés payés, durée légale du travail, etc. Aujourd'hui, les travailleur-euse-s qui souhaitent voir requalifier leurs statuts en salarié-e-s sont confrontés à de longues et difficiles batailles juridiques.

Nous proposons de réintégrer les très petit-e-s entrepreneur-euse-s fortement dépendant-e-s dans le giron des droits et de la protection sociale des travailleur-euse-s en étendant le cadre protecteur du salariat. Les travailleur-euse-s des plates-formes seront présumé-e-s salarié-e-s, à l'inverse de ce que prévoit la loi El Khomri. Nous faciliterons la requalification du statut d'auto-entrepreneur-euse en contrat de travail salarié. Plus globalement, nous repenserons les critères de la subordination pour qu'elle prenne en compte la dépendance économique.

3 Édifier la Sécurité sociale professionnelle

Nous voulons construire un nouveau statut protecteur pour les travailleur-euse-s en créant la Sécurité sociale professionnelle. Pour mettre fin à la précarité, particulièrement subie par les jeunes et les femmes qui enchaînent souvent les CDD à temps partiel sans possibilité de se projeter dans l'avenir, nous proposons la mise en place d'une Sécurité sociale professionnelle.

Il s'agit d'abord d'assurer la continuité des droits personnels hors du contrat de travail (droit à la formation, ancienneté, etc.). Nous garantirons la continuité du revenu en cas de perte d'emploi, c'est-à-dire qu'un-e salarié-e qui démissionne aura droit aux indemnités chômage. Les droits seront également ouverts dès le premier jour de fin de contrat de travail.

Nous établirons le « droit opposable à l'emploi » en faisant de l'État l'employeur en dernier ressort : en cas de chômage de longue durée, l'État doit proposer un emploi à la chômeuse ou au chômeur en lien avec sa qualification, sur une mission d'intérêt général. L'indemnisation par l'allocation chômage se poursuivra jusqu'à ce qu'un tel emploi soit proposé par l'État. Le livret « Emploi », dans la même collection, abordera ce thème avec plus de précisions.

Avec la Sécurité sociale professionnelle, chaque salarié-e bénéficiera de droits garantis collectivement transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, et qui se maintiendront pendant les périodes de non-emploi.

4 Agir sur les licenciements pour conserver et développer l'emploi

La première urgence est d'interdire les licenciements boursiers. Les licenciements boursiers sont ceux qui interviennent alors que l'entreprise ne connaît aucune difficulté financière réelle. Lorsqu'elle rencontre des difficultés économiques ou que des menaces pèsent sur la sauvegarde de son activité productive, une entreprise peut procéder à des licenciements pour des motifs économiques. Mais on parle de licenciements boursiers lorsque ses dirigeant.e.s organisent la diminution de ses effectifs dans un seul objectif de rentabilité à court terme, pour accroître les bénéfices au profit des actionnaires, et au détriment de l'emploi des salarié.e.s.

La loi El Khomri facilite encore davantage les licenciements boursiers en élargissant la définition des motifs économiques. Désormais, un licenciement économique peut être justifié par « *une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires* » pendant un à quatre trimestres (selon la taille de l'entreprise) ou « *tout élément de nature à justifier des difficultés* ». Les licenciements seront interdits par la loi quand l'entreprise est en bonne santé financière, c'est-à-dire quand son niveau de trésorerie, d'endettement et d'autofinancement ne remet pas en cause sa viabilité à court terme.

La deuxième étape est de mettre fin à l'impunité des employeurs en cas de licenciements abusifs. Aujourd'hui, un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse prononcé par un.e employeur.euse ne conduit qu'à l'octroi de dommages et intérêts. Les salarié.e.s qui obtiendront gain de cause devant le Conseil des prud'hommes auront droit, comme les salarié.e.s protégé.e.s actuellement, à la réintégration dans leur emploi et au versement de l'ensemble des rémunérations entre leur éviction et leur réintégration effective.

LA FINANCE CONTRE L'EMPLOI

Les licenciements boursiers sont mis en lumière pour la première fois avec l'affaire Michelin en 1999 : la société affiche des bénéfices semestriels en augmentation de 17 % tout en procédant à la suppression de 7 500 emplois en Europe. En 2009, c'est au tour du groupe Total Fina Elf d'annoncer un bénéfice de 14 milliards d'euros et 555 suppressions de postes.

La logique de financiarisation de l'économie, à l'origine de la crise amorcée à l'automne 2008, perdure. Chaque semaine, **des entreprises bénéficiaires licencient dans l'unique but de conserver des marges de profit** nécessaires à une importante rétribution de leurs actionnaires. En 2015, les bénéfices des entreprises du CAC 40 étaient en hausse de 20 % et s'élevaient à 78 milliards d'euros. Pour autant, les annonces des plans de licenciements dans ces entreprises n'ont pas cessé. En février 2016, le groupe pharmaceutique français Sanofi supprime 600 emplois en France tout en distribuant 3,8 milliards d'euros à ses actionnaires et en continuant à percevoir le crédit d'impôt recherche (CIR) et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) versés par l'État. Durant l'été 2016, SFR annonce la suppression de 5 000 emplois – avec l'aval du gouvernement –, soit un tiers des effectifs de l'entreprise en France. Pourtant, les bénéfices de l'opérateur s'élèvent à 700 millions d'euros sur l'année 2015. En novembre 2016, Airbus évoque la suppression de 1 164 emplois et la fermeture du site de Suresnes pour améliorer ses résultats financiers.

Par ailleurs, nous étendrons les délais de prescription pour l'ensemble des actions devant le Conseil de prud'hommes à cinq ans à partir de la rupture du contrat de travail.

Le troisième aspect d'une lutte résolue pour conserver les emplois est de réformer la rupture conventionnelle pour empêcher les licenciements déguisés.

Instaurée en 2008 pour flexibiliser le marché du travail, la rupture conventionnelle permet en principe à un·e employeur·se et à un·e salarié·e de rompre le contrat de travail d'un commun accord, sans motif à énoncer. Elle impose le versement d'une indemnité proportionnelle à l'ancienneté du/de la salarié·e, souvent peu élevée.

Depuis sa création, elle est largement utilisée : plus de 350 000 départs en rupture conventionnelle ont ainsi été validés en 2015.

La rupture conventionnelle présente des dérives évidentes. Pour les plus faibles, elle est souvent acceptée par le-la salarié-e poussé-e par son employeur-euse à la suite d'une situation de mal-être, voire de conflit au travail. Elle constitue en outre un véritable outil d'ajustement de l'emploi et permet aux employeurs de contourner les règles du licenciement économique. Elle prive ainsi les salarié-e-s de la protection prévue par la loi dans ce cas. Enfin, elle fait porter le coût de la perte d'emploi sur l'assurance chômage et non sur l'employeur. Pour certains cadres bien rémunérés, elle est aussi un arrangement avec l'employeur afin de s'affranchir du cadre usuel des licenciements et de permettre du travail déguisé.

Dès lors, la France insoumise propose de **supprimer la rupture conventionnelle**. Cela ne mettra pas en difficulté les salarié-e-s qui souhaitent quitter leur entreprise, car en démissionnant, elles et ils pourront continuer à bénéficier des droits à l'ensemble des dispositions de la Sécurité sociale professionnelle.

5 Mettre la citoyenneté au cœur de l'entreprise

Nous renforcerons les droits des salarié-e-s dans les procédures collectives.

Alors que le candidat Hollande s'était engagé durant la campagne présidentielle 2012 à lutter contre la fermeture des sites rentables, la loi « Florange » adoptée en 2014 se limite à demander aux entreprises de plus de 1 000 salarié-e-s désireuses de fermer un site de rechercher un-e repreneur-euse durant trois mois, sans obligation de résultat, et d'en informer le comité d'entreprise. Aucun droit de préemption des salarié-e-s dans la reprise de l'activité n'a été prévu par cette loi.

La France insoumise propose de **créer un véritable droit de reprise de leur entreprise par les salarié-e-s**. Cette possibilité de reprise pourra intervenir dans le cadre de difficultés économiques rencontrées par l'entreprise mais également en cas de fermeture pour une raison autre que des difficultés financières (p. ex. : départ à la retraite du chef d'entreprise et absence de repreneur). Ce droit passera par les mesures suivantes :

- **Obliger les sociétés à communiquer aux représentant-e-s des salarié-e-s**, soumis-e-s à une obligation de discrétion, les informations concernant l'éventuelle fermeture de la société. Reconnaître aux représentant-e-s des salarié-e-s un droit à la communication de tout document utile.
- **Consacrer un véritable droit de préemption des salarié-e-s** en introduisant une priorité dans la loi qui impose au juge de favoriser les plans de cession sous forme de reprise en coopérative (au statut de Scop par exemple) lorsque le projet économique proposé est viable.
- **Soutenir et accroître les structures accompagnant les salarié-e-s dans la reprise d'entreprises** en difficulté ou en voie de fermeture faute de repreneur-euse-s.
- **Refondre la procédure de contestation des licenciements économiques** pour qu'ils ne puissent pas être effectifs tant que les voies de recours devant les juges n'ont pas été épuisées. En effet, aujourd'hui, les contestations devant le juge ne suspendent pas la procédure de licenciement économique.

6 Réformer les prérogatives des comités d'entreprise

Les réformes des gouvernements Hollande ont attaqué les droits des comités d'entreprise (CE) par une diminution de leur temps d'activité, de leurs moyens et de leurs prérogatives.

S'il faut abroger ces régressions, il convient également de proposer une évolution progressiste du pouvoir consultatif des comités d'entreprise. Il s'agit également de penser son articulation avec le pouvoir de négociation des organisations syndicales.

- Le CE doit avoir pour interlocuteur:trice-s celles et ceux qui prennent réellement les décisions, c'est-à-dire les dirigeant-e-s des groupes et les actionnaires majoritaires directement. Les cadres dirigeant-e-s de la filiale à laquelle ils appartiennent sont le plus souvent des exécutant-e-s qui se cachent derrière leur absence de pouvoir effectif pour ignorer les questions et les revendications des CE.
- L'ensemble des informations économiques, financières et sociales du groupe d'appartenance doivent être disponibles pour le CE et ses expert-e-s.
- Le périmètre juridique sur lequel les CE ont leur attribution doit être étendu vers les sociétés sous-traitantes et d'intérim auxquelles leur entreprise a recours.
- Lorsque le CE émet des contre-propositions, le groupe lui-même doit être obligé de rédiger une réponse écrite et détaillée justifiant son refus de ne pas les appliquer.
- Aucune procédure de restructuration et de réorganisation (qu'il y ait des licenciements économiques à la clef ou pas) ne sera mise en œuvre tant que le CE n'aura pas donné son avis conforme, c'est-à-dire qu'il détiendra un pouvoir de veto suspensif sur ces décisions.

Par ailleurs, pour que les salarié-e-s des entreprises de moins de cinquante salarié-e-s (qui n'ont donc pas de CE) puissent avoir une véritable représentation, la France insoumise propose l'élection de délégué-e-s au niveau de la commune ou du département qui auraient accès à l'ensemble des entreprises de la circonscription d'élection.

7 Renforcer les pouvoirs de l'Inspection du travail

Les inspecteur-trice-s du travail exercent un rôle fondamental : assurer l'application effective du droit du travail protecteur des salarié-e-s dans la relation contractuelle déséquilibrée conclue avec leur employeur-euse.

L'Inspection du travail gêne aujourd'hui la mise en œuvre des réformes libérales du marché du travail et les manœuvres frauduleuses de grandes entreprises : cela s'illustre notamment par le procès Tefal où une inspectrice du travail a été récemment condamnée pour « *violation du secret professionnel et recel de courriels de l'entreprise Tefal* », alors qu'elle n'avait fait que dénoncer les infractions aux dispositions relatives au temps de travail.

Dans ce contexte, il est nécessaire de renforcer les pouvoirs de l'inspection du travail et la protection de sa liberté d'action contre toute forme de manquements au Code du travail par plusieurs mesures :

- Doublement des effectifs d'inspecteur-trice-s pour passer de 2 500 à 5 000 inspecteur-trice-s et contrôleur-euse-s.
- Création d'un parquet spécialisé en droit du travail, afin d'améliorer les suites pénales en matière de droit du travail.
- Suppression des évaluations chiffrées de l'activité des inspecteur-trice-s du travail.

**ON NE
LACHE RIEN !**

CONTRE LA LOI EL KHOMRI ET SON MONDE

L'Avenir en commun n'a de sens que si nous le construisons ensemble au cours d'un processus collectif de débats.

La collection des « Livrets de la France insoumise » offre cet espace d'échanges pour enrichir le programme en continu.

Les livrets abordent une variété de sujets qui donneront à la France son nouveau visage et l'inscriront différemment dans le monde. On peut gouverner autrement le pays si l'on se tourne vers le peuple.

Chaque livret expose les enjeux du sujet et dessine les perspectives d'une révolution citoyenne dont notre pays a tant besoin. Chaque livret présente aussi les mesures nécessaires pour y arriver. Le tout sera à chaque fois le fruit d'un travail collectif et coordonné.

Le programme *L'Avenir en commun* est élaboré sous la direction de Charlotte Girard, juriste et Jacques Généreux, économiste.

La collection des « Livrets de la France insoumise » est coordonnée par Laurent Levard, agroéconomiste et Danièle Obono, chercheuse en anthropologie sociale.

 **L'AVENIR** *M. B. Levard*
EN COMMUN 2017

Retrouvez toutes les informations
sur le programme l'Avenir en commun
sur www.jlm2017.fr

