≈ chiffres

2,9

En millions, le nombre de chômeurs en France au 4e trimestre 2015, au sens du BIT. Ce calcul est moins douloureux... car on ne le sort que quatre fois l'an. De plus il ne prend pas en compte les chômages "partiels", les catégories B et C des chiffres de Pôle Emploi. En revanche, si l'on additionne les 5 catégories ABCD et E, on arrive au chiffre moins reluisant de...

6.159.000

... Personnes recensées par Pôle Emploi en février 2016. Pour la seule France métropolitaine. Ajoutons-y les DOM-TOM, et nous arrivons à 6.494.100...

154 %

Voilà l'augmentation, depuis 2008, du chômage de longue durée (DELD) au sens de l'INSEE. Soit le nombre de chômeurs de catégories A,B et C inscrits à Pôle Emploi depuis un an ou plus. Il atteint 2.484.400 inscrits en février 2016, et c'est un record. Sur un an, il grimpe de 8,5 %, soit 195.400 personnes supplémentaires.

+ 13,7 %

Si ces chiffres ne sont pas glorieux, il est faux pour autant de dire que la France est championne d'Europe de l'augmentation du nombre de chômeurs. Selon Eurostat, entre 2012 et 2014 la France est passée de 2,67 à 3,02 millions de chômeurs, soit + 13,7 %. Mais sur la même période, l'Italie a par exemple vu le nombre de ses demandeurs d'emplois augmenter de 20,25 %.

2.000

En Euros, la prime promise en janvier pour toute entreprise de moins de 250 salariés qui recruterait un salarié payé entre 1 et 1,3 Smic, en CDI ou en CDD de 6 mois et plus. Soit à peu près le prix d'une chaise, d'un bureau, d'un ordinateur pour travailler. Gageons que les TPE et PME n'embauchent pas pour toucher une prime éphémère, mais pour réaliser leurs carnets de commandes à des prix compétitifs.

47

En milliards de dollars, selon une étude de Henderson Global Investment : les dividendes versés aux actionnaires en 2015 par les entreprises françaises. Record des pays de la Zone Euro. Au moins un domaine où nous sommes premiers...

≈ avis d'expert

Loi El Khomri : retour sur un projet sans précédent

Après la "V1" de février, nous avons découvert en mars la "V2". Mais comme chantaient jadis les Poppy's, "non, non rien n'a changé..." C'est pourquoi nous insistons dans ce numéro sur ce projet tout aussi mal inspiré. En attendant une "V3" qui resterait probablement conforme à son esprit initial. Et c'est bien là qu'est le problème !

Le projet de loi intitulé "Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", révèle une redoutable cohérence. Notre avocat et conseil, Me Jérôme Borzakian, s'est rendu disponible pour nous expliquer en quoi, et pourquoi. Nous ne saurions assez l'en remercier.

PC : Quel serait, Maître, la raison fondamentale de s'opposer à ce texte, en sa version "revue et corrigée" ?

Me Borzakian : aux prétextes de valoriser la négociation collective, de donner plus de souplesse aux entreprises et d'apporter de "nouvelles protections" aux salariés, le projet répond en réalité à trois exigences constantes du MEDEF : augmenter la durée du travail, baisser les salaires et faciliter les licenciements. Les moyens proposés pour y parvenir sont une atteinte frontale à la hiérarchie des normes : on organise la mise à l'écart des juges, et l'on s'applique à contourner les organisations syndicales, suspectées (à juste titre) d'être des obstacles à cette précarisation programmée.

J'ajoute que ce projet de loi, loin de le simplifier, complexifierait considérablement le code du travail.

PC : On entend dans ce registre bien des commentaires alarmistes. Ne poussent-ils pas, comme on dit, "un peu loin le bouchon" ?

Me JB : Bien au contraire, les conséquences d'une application des mesures qu'il contient, seraient une remise en cause sans précédent des droits des salariés ; une précarisation à marche forcée du monde du travail, sans compter les dégâts en matière d'emploi. Pour dire le

© Zoe Artman

fond de ma pensée : on chercherait en vain dans l'histoire sociale française, depuis la Libération, un seul exemple d'une attaque aussi massive contre les droits des travailleurs. La mobilisation du monde du travail et de la jeunesse en mars a permis d'obtenir le retrait de certaines dispositions du projet de loi initial, sur des points non négligeables.

Mais il faut le dire aux adhérents de la FIECI : ces reculs ne remettent pas en cause la philosophie générale du texte, ni l'essentiel de la régression sociale qu'il porte en germe. ≈

≈ décryptages

5 piliers inacceptables

De façon à la fois pédagogique et didactique, nous résumons ici les 5 principes qui aux yeux de Me Weizmann et Me Borzakian rendent ce projet insupportable, dans ses fondements mêmes. Et nous sommes sur la même longueur d'onde que lui.

Une remise en cause généralisée de la hiérarchie des normes

Deux lois (2004 et 2008) ont déjà consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche en matière de temps de travail. Le projet El Khomri veut généraliser ce principe dans les domaines suivants :

- ✔ Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires ;
- ✔ Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses ;
- ✔ Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectifs, ou détermination des contreparties ;
- ✔ Mise en place des astreintes ;
- ✔ Dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures, de la durée hebdomadaire maximale de travail dans la limite de 60 heures ;
- ✔ Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période de 16 semaines ;
- ✔ Dérogation à la durée minimale du repos quotidien ;
- ✔ Définition des jours fériés et chômés ;
- ✔ Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : fixation de la période de référence de la période d'acquisition des congés, majoration des jours de congés, fixation de la période de prise des congés, ordre des départs, règles de fractionnement et de report des congés ;
- ✔ Détermination du contingent d'heures complémentaires ;
- ✔ Mise en place d'horaires à temps partiel ; détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel ;
- ✔ Modalités de report en cas d'horaires individualisés ;
- ✔ Modalités de récupération des heures perdues.

Sur toutes ces questions, précise Me Weizmann, "la négociation d'entreprise deviendrait totalement libérée de toute régulation par la loi ou la convention collective de branche, quel que soit le cadre fixé par la branche. Le temps de travail deviendrait dès lors le levier privilégié du chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Précisément là où le rapport de forces est le moins favorable aux salariés et à leurs représentants".

Baisse des salaires

La méthode est ici la même. Alors que des conventions de branche empêchent la négociation d'entreprise de baisser le taux de majoration des heures supplémentaires sous le seuil de 25 %, le projet de loi prévoit que des accords d'entreprise puissent abaisser le taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %. "Là encore, on voit les risques de chantage à l'emploi au niveau de l'entreprise. Une baisse généralisée des salaires dans plusieurs branches serait alors en œuvre, ainsi qu'une nouvelle atteinte à la hiérarchie des normes et au principe de faveur. En faisant passer de 1 à 3 ans la période de référence permettant de calculer le déclenchement des heures supplémentaires, la mise en place d'une modulation du temps de travail sur une période aussi longue se traduirait automatiquement par

© Zoe Artman

une disparition des heures supplémentaires aujourd'hui effectuées par les salariés, sans compter les désagréments en termes de rythme et de qualité de vie". Ce qu'on appelle une logique "pile tu perds, face je gagne".

Contournement des organisations syndicales majoritaires

L'article 12 du projet de loi annonce que les accords d'entreprise devront désormais, pour être valides, avoir été signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles (au lieu de 30 % aujourd'hui). Dans l'hypothèse où un accord recueillerait entre 30 % et 50 % de ces suffrages, les organisations syndicales signataires pourraient demander l'organisation d'une consultation directe des salariés, pour faire valider leur projet d'accord. Pour Me Borzakian, "l'institution de ce référendum d'entreprise, destiné à contourner les organisations syndicales majoritaires, constitue un très dangereux précédent dans le droit de la négociation d'entreprise. Il favorisera toutes les pressions des directions pour contourner les organisations majoritaires, dès l'entrée en négociation". Ouvrant grand la voie à une substitution progressive du référendum aux négociations d'entreprise, il porte une grave atteinte au fait syndical dans l'entre-

(suite page 4)

(suite de la page 3)

prise, donc à la démocratie sociale. Si le gouvernement a concédé pour la forme quelques reculs et corrections, les négociations sont en réalité tellement imbriquées que ce recul n'est en réalité que de façade.

Facilitation des licenciements et mise a l'ecart du juge

C'est probablement l'un des points les plus complexes à saisir pour un salarié "profane", car il repose singulièrement sur la technique juridique. Essayons tout de même de développer quelques points.

L'article 30 bis du projet de loi intègre, à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, le motif de licenciement tiré d'une nécessaire "sauvegarde de la compétitivité", et celui de la "cessation d'activité", que la jurisprudence reconnaît déjà.

Mais il "préconstitue" le critère de "difficultés économiques", qui seraient désormais "caractérisées soit par une baisse des commandes ou du C.A. pendant plusieurs trimestres consécutifs (comparés à la même période de l'année précédente) ; soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit par une importante dégradation de trésorerie... soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés". Ce serait par exemple une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison avec la même période de l'année précédente. Tout ceci alors que, conformément à une jurisprudence constante depuis la grande loi sur les licenciements économiques de 1975, la seule baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, même sur plusieurs trimestres, ne peut constituer un motif économique de licenciement, souligne Me Borzakian.

N'autoriser l'entreprise à ne présenter que des résultats d'exploitation reviendrait à une mise à l'écart du juge, qui jusqu'à présent dispose de l'ensemble des données (immobilisations, investissements) pour évaluer la réalité d'une santé économique.

Il y aurait dès lors des critères que le juge ne pourrait que constater et d'autres qu'il aurait la charge d'apprécier. La jurisprudence s'en trouverait complexifiée, et la sécurité juridique remise en cause.

De plus le projet propose que les partenaires sociaux soient invités au niveau de la branche à négocier ces durées de prise en compte de la baisse du chiffre d'affaires ou du résultat d'exploitation, des durées subsidiaires étant prévues à défaut d'accord. Cela revient à placer les organisations syndicales dans les branches dans une situation très inconfortable, en négociant les contours de la mise à l'écart du juge ; étrange conception de la démocratie sociale ! En définitive, le contrôle du juge serait donc profondément remis en question, ce qui constitue le principal problème de ces nouveaux éléments de définition du licenciement économique.

De nombreuses autres dispositions techniques limitent ou effacent le juge de la décision finale en matière de licenciements. D'autres dispositions font peser sur le salarié le poids d'apporter la preuve de la réalité des difficultés économiques, alors qu'il ne peut disposer à ses côtés d'une expertise comptable.

Limitation de l'indemnisation des salariés en cas de licenciement abusif

Le projet de loi institue un barème du montant maximal des dommages-intérêts que les salariés pourraient demander en fonction de leur ancienneté, en cas de licenciement injustifié. Ce barème, applicable quelle que soit la taille de l'entreprise, institue des plafonds d'indemnisation variant entre 3 et 15 mois de salaire (là où n'existaient jusqu'à présent que des planchers). Ils seraient très inférieurs à la moyenne des indemnités aujourd'hui allouées par les prud'hommes, et priverait là encore le juge de tout rôle d'appréciation de la réalité du préjudice subi. À titre d'exemple, les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté pourront demander tout au plus trois mois de salaire de dommages-intérêts, quels que soient le motif et les circonstances de leur licenciement. À bien des égards, cela revient à les dissuader purement et simplement de contester leur licenciement en justice. Dans la dernière version du projet de loi, ce barème est devenu "indicatif". Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'un tel barème, même indicatif, et son incidence sur le montant des dommages-intérêts alloués aux salariés. De ce point de vue, le barème demeure fondé sur des plafonds anormalement bas estime notre expert.

De nombreux autres reculs sont envisagés dans ce texte qu'on nous présente comme moderne et favorable aux salariés. Contre toute évidence. Ajoutons-y des atteintes à la médecine du travail, alors qu'on ne cesse d'essayer d'avancer sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, et vous avez un tour d'horizon à peu près complet. Il faudrait un livre entier pour détailler toutes les voies proposées vers ce "en arrière toute". Plus que jamais, il faut refuser cette loi qui sous prétexte de recruter demain, veut sacrifier les travailleurs d'aujourd'hui sur l'autel du cynisme. ≈