

La mise en œuvre des principes ultralibéraux dans le droit du travail français.

La politique du gouvernement dit socialiste puis social libéral et enfin libéral social, a été marquée par un virage à 180° entre l'ennemie qu'était la finance, et la renégociation du traité de stabilité européen pour aboutir à un objectif unique de diminution des déficits, qui n'est toujours pas atteint et à la mise en œuvre de moyens supposés accélérer la reprise économique permettant cette diminution des déficits par augmentation des recettes fiscales.

En ce qui concerne le droit du travail, la dialectique mise en œuvre a été de vouloir faire revenir les capitaux pour investir en France en leur garantissant de remettre en cause les droits des salariés, droits directs ou indirects.

C'est ainsi que en ce qui concerne les droits directs, l'allègement des cotisations sociales, qui sur le plan sémantique, sont redevenues des charges pesant sur le travail, ce qui n'est pas neutre, a conduit 40 milliards d'allègements de charges sans aucune contrepartie pour les employeurs.

Au contraire, ce sont les salariés qui doivent en supporter l'essentiel de par la hausse des impôts et taxes de toutes natures d'une part et d'autre part par le gel des retraites et la non augmentation du salaire minimum interprofessionnel (SMIC).

Ces mesures ne suffisant pas et les représentants du patronat (MEDEF) faisant de la surenchère, le gouvernement a, régulièrement, chaque année, depuis 2013, sorti de nouveaux artifices aux services des employeurs, artifices qui sont, à ce stade, plus d'ordre psychologique mais qui, dans les faits, et dans la réalité, conduisent à diminuer la protection collective des salariés et de leurs représentants.

En outre, les droits des travailleurs privés d'emplois, ont été régulièrement réduits et les dommages et intérêts que peuvent percevoir les salariés injustement privés d'emplois, sont régulièrement taxés, imposés, ou donnent lieu à un retard dans le droit à percevoir les indemnités chômage versées par Pôle Emploi, sans, encore une fois, que les entreprises soient mises à contribution.

Nous n'avons pas le temps ici de détailler l'ensemble de ces mesures, nous nous contenterons donc de les évoquer rapidement, et de les remettre en perspective.

Outre les aspects fiscaux et de cotisations évoqués précédemment, il convient de retenir trois grands textes, et un principe.

Le principe consiste pour le gouvernement à prétendre promouvoir le dialogue social, on vient de le voir avec Air France !.. , et ensuite à légiférer sur la base des négociations menées entre ce qui est convenu d'appeler les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel.

Derrière cet habillage, et pour comprendre les raisons, qui peuvent conduire certaines organisations syndicales à signer, il faut se rappeler que le gouvernement, ou le Président de la République, à chaque négociation de cette nature qu'il impulse, fixe un cadre et des objectifs qui sont ceux, en général, du patronat derrière le terme trop bien connu de flexibilité.

De plus, les pouvoirs publics fixent un calendrier pour la négociation interprofessionnelle, calendrier qui, dans l'hypothèse d'un non aboutissement des négociations, lui permet de reprendre la main et de faire voter par le parlement, des lois dans les mêmes matières.

C'est ainsi que nous avons donc eu trois lois symboliques :

1. La loi dite LSE (Loi de Sécurisation de l'Emploi)

En réalité, cette loi est une loi de sécurisation des employeurs.

En effet, les employeurs obtiennent, à travers ce texte, la première étape de ce qu'ils souhaitaient, à savoir le droit de licencier plus facilement.

Ces licenciements sont facilités, tant sur le plan individuel que sur le plan collectif pour les motifs économiques et par ailleurs, la prescription des actions des salariés contre les faits dont ils ont été victimes pendant leur contrat de travail au moment de leur licenciement sont raccourcies.

Il s'agit donc de donner une réponse aux investisseurs, notamment anglo-saxons, qui exigent une sécurisation juridique.

Cette sécurisation a été accentuée par le retrait au juge judiciaire de tout le contentieux sur les licenciements économiques pour le renvoyer à

l'autorité administrative et au juge administratif chargé non plus de vérifier le caractère justifié des licenciements mais simplement le respect des obligations formelles de l'employeur.

Sur le plan individuel, cette loi a également créé les accords dits de maintien de l'emploi, nouveau terme pour remplacer les accords de compétitivité du gouvernement précédent, accords de maintien de l'emploi qui permettent d'augmenter le temps de travail, diminuer les salaires, pour une période de deux ans initialement (récemment portée à 5 ans par ladite loi Macron) conduisant le salarié qui refuserait à être licencié, sans besoin d'autre motif que le refus de sa modification de contrat de travail, licenciement qui était initialement de nature économique et qui aujourd'hui, depuis la loi Macron de 2015, est un licenciement qui n'ouvre pas droit à l'obligation de reclassement en faveur du salarié, ni au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui permet un soutien plus important de la part des services de Pôle Emploi pour l'aider à retrouver un emploi et qui permet un allongement de 10 mois de l'indemnisation du chômage si nécessaire.

En contrepartie, les salariés ont obtenu des droits dits transférables, en matière de formation, de mutuelle, de prévoyance, de santé, etc..., qui en réalité traduisent un désengagement des obligations des entreprises vis-à-vis de leurs salariés aux motifs que ceux-ci conservent leurs droits lorsqu'ils perdent leurs emplois et que ces droits peuvent être transférés dans une autre entreprise, par le biais de système de mutualisation.

Il devient donc normal que la responsabilité des entreprises, en matière de maintien de l'emploi, de formation, d'accompagnement des salariés, soit transférée à un système externe qui permet de licencier les salariés avec, comme l'on dit en français, « bonne conscience ».

La loi sur la formation de 2014 est venue confirmer cette démarche.

2. La loi dite loi Macron de 2015 :

Outre les aspects ci-dessus évoqués,

la loi Macron est venue poursuivre la déréglementation du droit du travail à travers :

1. La facilitation du travail du dimanche
2. La facilitation du travail de nuit, en modifiant les horaires à partir desquels les majorations pour travail de nuit sont dues aux salariés

Pour paraphraser un célèbre humoriste, il eut été préférable de rajouter des heures aux journées et des jours aux semaines pour permettre aux salariés de travailler plus en ne gagnant pas plus mais en consommant plus ?!...

Cette loi Macron a également offert aux fonds d'investissement un nouvel outil pour liquider plus facilement les salariés.

En effet, les salariés d'une filiale, que la maison mère pour des raisons d'opportunité laisse se fragiliser puis être liquidée, y compris après avoir ponctionné les brevets ou les matériels de production pour les distribuer à d'autres filiales, ne sont plus contraintes de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, ni de veiller et de justifier l'impossibilité de reclasser les salariés de la filiale dans les autres sociétés du groupe.

C'est donc une prime à la délocalisation après ponction qui est ainsi offerte et une pression supplémentaire, avec les accords dits de maintien de l'emploi, pour que les salariés acceptent, au nom de la sauvegarde de l'emploi, des diminutions de leurs droits et de leurs salaires.

A noter que la loi Macron prévoyait également de limiter le droit à indemnisation des salariés injustement privés d'emploi en fixant un plafond.

Le Conseil Constitutionnel a fort heureusement, suivant en cela les arguments du syndicat des avocats de France, annulé cette disposition comme étant contraire à la constitution.

De la même manière, les nouvelles règles de Pôle Emploi concernant ce qu'on appelle le différé d'indemnisation en France, c'est-à-dire le délai pendant lequel Pôle Emploi n'indemnise pas le salarié privé d'emploi aux motifs qu'il a perçu une somme au moment de son licenciement, ont été annulées par le Conseil d'état et doivent donc être rediscutées.

3. **la loi dite sur le dialogue social dite loi REBSAMEM** qui a été votée et qui prévoit, là encore pour satisfaire les idéologies libérales :

1. La dépénalisation des délits en matière de droit du travail sur lesquels pouvaient être poursuivis les dirigeants d'entreprises
2. La réduction des instances représentatives du personnel et des moyens qui y sont attrait
3. La diminution des pouvoirs des instances représentatives du personnel, notamment Comité d'Entreprise mais surtout Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail, qui étaient les instruments les plus efficaces pour défendre les salariés face aux pressions de plus en plus importantes qu'ils subissent au travail.

Ainsi, la boucle est-elle presque bouclée, pour encercler les salariés, ne reste plus que le projet de loi pour 2016, annoncé par le gouvernement, visant à, selon la logique déjà bien connue évoquée par le Pr. Ewing, inverser la norme et à faire en sorte que les accords collectifs d'entreprise, dont on sait les conditions dans lesquelles ils sont négociés, puissent se substituer au code du travail en multipliant ainsi les dérogations et en fragilisant la situation des salariés qui n'auront d'autres moyens que d'accepter un recul pour l'intégrer dans un accord d'entreprise à défaut de quoi le code du travail, dans son état actuel, ne s'appliquerait plus.

Il s'agit donc de supprimer des garanties applicables à l'ensemble des salariés sur le territoire pour le remplacer par des garanties, de même nature, mais souvent inférieures, au sein de chaque entreprise, sans possibilité de réel seuil minimal de garantie et donc de permettre aux entreprises de se faire une concurrence, y compris sur le territoire national, en matière sociale sur le dos des salariés.