

Réforme du Code du travail : les dangers du projet de loi El Khomri



Le Parisien a dévoilé en avant-première le projet de texte El-Khomri réformant le Code du Travail. Derrière les rideaux de fumée sur les assouplissements affichés, les employeurs peuvent se faire quelques soucis à la lecture des 105 pages de loi...

Avec Éric
Verhaeghe

La loi El-Khomri, cheval de Troie du communautarisme

Les employeurs qui sont confrontés au délicat problème des revendications communautaires en entreprise en seront pour leur grade. Ils ne savaient déjà pas bien comment réagir face aux salariés qui demandent des menus spéciaux à la cantine, ou un aménagement de leur temps de travail pour pouvoir prier pendant leur service. La reprise in extenso des propositions Badinter en article 1 de la loi va leur compliquer encore plus la tâche.

Rappelons que l'un des principes, sorti de nulle part sauf du chapeau de Robert Badinter, invente un tout nouveau droit pour les salariés:

La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Certains imaginaient que la vocation d'un salarié était de travailler. Ceux-là découvrent aujourd'hui que le contrat de travail ouvre la liberté de « manifester ses convictions, y compris religieuses » dans l'entreprise. Ce principe grotesque mériterait une bonne psychanalyse. Pourquoi Badinter transforme-t-il les entreprises en annexe des mosquées?

La loi El-Khomri et la disgrâce des TPE

Pour le reste, la loi El-Khomri prévoit la possibilité de déroger négativement à la loi, c'est-à-dire d'appliquer dans l'entreprise des dispositions dérogatoires moins favorables que celles prévues par le Code du Travail. Elle limite toutefois la possibilité de dérogation aux seules situations où un accord d'entreprise ou de branche le permet. La décision unilatérale de l'employeur est bannie.

Les grandes entreprises s'en réjouiront. Toutes celles qui ont plus de 50 salariés et des institutions représentatives du personnel partageront cette joie. Celles qui disposent d'un délégué du personnel pourront caresser l'espoir de signer un accord autorisant ces dérogations.

En revanche, les très petites entreprises et les entreprises qui n'ont pas de délégué du personnel parce qu'aucun salarié n'est candidat à cette fonction seront exclues du dispositif. Elles devront attendre un hypothétique accord de branche pour obtenir la transposition de la mesure. L'écrasante majorité des entreprises françaises se trouvera dans ce cas.

La loi El-Khomri sera-t-elle applicable?

Pour le reste, le projet de loi prévoit de nombreuses dispositions permettant de « durcir » le Code du Travail, notamment en augmentant la durée du travail et en dégradant les conditions d'emploi (sur le forfait-jour, sur le travail de nuit, sur les apprentis, etc.) Toutefois, il comporte une astuce qui complique singulièrement les possibilités de mise en place effective dans les entreprises.

Dans son article 11, il limite en effet les dérogations aux cas d'accords majoritaires à 50%, au lieu des 30% actuellement. Toutefois, dans l'hypothèse où les entreprises obtiennent seulement une majorité de 30% et non de 50% sur un accord, les organisations syndicales pourront demander l'organisation d'un referendum. Ces dispositions diminuent fortement la probabilité d'une mise en place effective de la loi dans les entreprises.

Une raison mathématique explique ce phénomène. Appliqué au niveau national, par exemple, il supposerait qu'un accord recueille systématiquement la signature de la CFDT et de la CGT, ou, à défaut, des trois autres organisations syndicales réunies. Les situations où ce cas de figure se produit sont extrêmement rares.

Autrement dit, la loi El-Khomri risque de renchérir fortement le coût du travail pour les entreprises qui voudront déroger à la loi: pour obtenir un accord, elles devront céder beaucoup de concessions aux organisations syndicales. Rien ne prouve donc qu'elle participe à une véritable amélioration de la situation.

La loi El-Khomri passera-t-elle le filtre du Conseil Constitutionnel ?

En outre, la loi El-Khomri s'avance hardiment sur des sujets qui risquent de comporter un important effet boomerang.

Par exemple, elle remet sur le tapis la question du plafonnement des indemnités de licenciement ou le traitement des astreintes comme n'étant pas du temps de travail. Sur toutes ces questions, des principes généraux du droit et des dispositions internationales encadrent le droit français. Il faudra voir, le moment venu, quelle position le Conseil Constitutionnel prend sur le fond.

Pour la jeune ministre, des censures sur ces différents points risqueraient d'amoinrir les effets d'un texte dont, par bien des aspects (et ne serait-ce que sa longueur) on voit bien qu'il risque de ne pas aider fondamentalement les entreprises.

Cet article a aussi été publié sur le blog d'Eric Verhaeghe <http://www.eric-verhaeghe.fr/les-dangers-du-projet-de-loi-el-khomri/>