

---

---

## Les dossiers d'*Économie et Politique*

---

---

# Sécurité, Emploi, Formation

### Contre la casse du Code du travail et des droits sociaux Pour une Sécurité d'Emploi et de Formation

Le rejet du projet de loi dit El Khomri est unanime dans les rangs de la jeunesse et des travailleurs. Accélérateur de précarité, amplificateur du déséquilibre intrinsèque de la relation d'emploi entre l'employeur et le salarié, liquidateur d'un droit du travail produit par 100 ans de luttes sociales, ce projet est incapable de relever les défis économiques, sociaux, écologiques, technologiques d'aujourd'hui. Assis sur la logique de baisse du coût du travail, il privilégie les profits financiers et exacerbe dans le même temps les contradictions du capitalisme à l'origine de la crise. Face à une insécurisation de l'emploi généralisée dont l'échec à relancer l'activité et l'emploi est d'ores et déjà patent, il est nécessaire d'ouvrir le débat social et citoyen pour un projet alternatif qui réponde aux aspirations des luttes sociales de notre temps et de la nouvelle civilisation que nous voulons construire. C'est l'objet de ce dossier.

À l'opposé d'une insécurisation nourrie par les logiques de marché et la finance, il soumet au débat la proposition communiste d'une sécurité de l'emploi et de la formation. Il s'agit de donner à voir que le dépassement progressif du marché du travail par l'éradication du chômage n'est pas une utopie mais bien une proposition tangible. Sécurisation des contrats de travail et de l'emploi, droits et pouvoirs nouveaux des salariés sur la gestion de l'activité et de l'emploi des entreprises, constitution d'un service public de l'emploi et de la formation à partir notamment d'une rénovation des missions et fonctions des services publics existants, modulation des cotisations patronales en fonction des politiques d'emploi de l'entreprise, droit de saisine par les salariés des aides publiques et du crédit bancaire pour financer des projets alternatifs de développement de l'entreprise encourageant des dépenses sociales favorables à l'emploi... toutes ces propositions et leur cohérence sont autant de leviers concrets permettant de répondre à l'explosion du chômage et de la précarité, de rendre possibles des mobilités professionnelles choisies et maîtrisées par les salariés, mais aussi d'ouvrir la voie à une nouvelle efficacité sociale, économique et écologique de progrès facilitant et s'appuyant sur l'épanouissement des capacités humaines.



# Projet de loi El-Khomri : le droit du travail démantelé<sup>1</sup>

Laurent Milet<sup>2</sup>

**Le projet de loi dit « travail » du gouvernement remet en cause les fondamentaux du droit du travail français. Les quelques aménagements envisagés ne changent rien à cette démarche générale.**

**L**e projet de loi gouvernemental présenté par la ministre du Travail, plus connu sous l'appellation « Loi El-Khomri », a suscité de nombreuses réactions de réprobation, tant dans les rangs syndicaux que chez certains universitaires. Mais aussi dans l'opinion publique si l'on se réfère à l'immense succès de la pétition sur Internet « Loi travail, non merci » qui a dépassé en un temps record le million et demi de signatures.

Fidèle à sa méthode de communication, le gouvernement veut faire croire aux salariés que ce texte est fait pour améliorer leurs droits alors qu'en réalité il les réduit. La flexi-sécurité annoncée se limite au compte personnel d'activité avec un contenu pour l'instant bien maigre et dont le financement reste flou. En revanche, les entreprises sont largement sécurisées comme c'était déjà le cas avec les lois de ces trois dernières années (loi de sécurisation de l'emploi, loi pour la croissance et l'activité, loi relative au dialogue social). Dépassé par la mobilisation en cours, le gouvernement a tenté en catastrophe de faire quelques

concessions mais sans rien changer sur le fond de sa démarche. L'enjeu est en effet ailleurs que dans les quelques aménagements proposés.

## Une logique fondamentale très structurante

La présentation du projet de loi prend place dans un contexte de contestation généralisée du droit du travail dont l'obésité et la complexification seraient devenues un obstacle à la création d'emploi, les entreprises ayant besoin de plus de souplesse en la matière. Cet argument de la simplification est au passage tombé aux oubliettes puisque le projet de loi ne simplifie rien et la refonte proposée, ne serait-ce que sur le temps de travail, produit un texte plus volumineux.

Le cœur du texte est inspiré des rapports Combrexelle et Badinter auxquels ne tiennent pas pardessus tout le gouvernement et le Medef mais aussi certains syndicats et principalement la CFDT.

La logique fondamentale induite par le texte est en effet très structurante. Elle vise, sous couvert de renforcement du dialogue social, à une minoration des garanties collectives issues de la loi ou des conventions collectives de branches.

**Aujourd'hui :** la loi fixe les règles générales pour tous les salariés. En principe un accord de branche ne peut que les améliorer et un accord

d'entreprise ne peut contenir que des dispositions plus favorables que l'accord de branche. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur. Celui-ci est cependant remis en cause depuis plusieurs années par la possibilité reconnue aux accords d'entreprise de déroger en moins favorables aux dispositions de l'accord de branche. Mais il faut que la loi l'autorise et que l'accord de branche ne l'interdise pas.

**Si la loi passe :** demain, les accords d'entreprise seront privilégiés comme mode normal de fixation du droit du travail (sauf lorsque cela arrange le patronat où, comme par enchantement, la loi redevient impérative comme c'est le cas pour la définition du licenciement économique, voir ci-après).

La plupart du temps l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche et sur la loi ce qui ne permettra pas à une convention collective de branche de contraindre les entreprises de son champ. La loi et l'accord de branche deviennent supplétifs c'est-à-dire qu'elle ou il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise. Qui plus est, le renvoi à la négociation s'accompagnera la plupart du temps d'une régression des règles actuelles.

**Exemple :** aujourd'hui la loi prévoit que la rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes. Mais ce même article du Code du travail indique

1. Le présent article constitue une version actualisée et enrichie de celui publié dans la *Nouvelle Vie Ouvrière* <www.nvo.fr> du mois de mars 2016.

2. Rédacteur en chef de la *Revue Pratique de Droit Social* et professeur associé à l'université de Paris-Sud.

**D'une façon plus générale, le projet entend instituer de nouvelles règles de révision des accords collectifs. Terminé les accords à durée indéterminée. Les accords à durée déterminée seront généralisés, ce qui permettra de remettre en cause plus souvent le statut collectif.**

que par accord cette majoration peut être moindre sans pouvoir être inférieure à 10 %. De la même manière un accord d'entreprise peut, depuis 2004, être moins favorable qu'un accord de branche, sauf sur 4 thèmes précis, et sauf si l'accord de branche l'interdit expressément. Si l'accord de branche fixe la majoration des heures supplémentaires à 20 % et ferme la possibilité pour l'accord d'entreprise de « faire moins bien », l'accord d'entreprise doit alors respecter le taux de 20 % et ne peut pas fixer la majoration à 10 %. Demain lesdits accords d'entreprises pourront fixer la rémunération à un taux inférieur qui aura la priorité sur celui de la branche et sur celui de la loi sans pouvoir être inférieur à 10 % (même dans l'hypothèse où le taux de l'accord de branche serait plus avantageux). L'accord de branche n'aura plus de moyen de s'imposer sur l'accord d'entreprise.

C'est tout l'aspect protecteur du droit du travail qui est ainsi atteint puisqu'il ne s'agit plus de permettre à des accords d'entreprise de déroger par exception à la loi ou à l'accord de branche mais de rendre prioritaire l'accord d'entreprise pour la détermination de la plupart des règles applicables aux salariés. Il ne s'agit plus seulement de dérogation à la norme supérieure mais bien d'un renversement de la hiérarchie. Chaque entreprise aura donc **ses propres règles** ce qui va compliquer le contrôle de l'inspection du travail et des juges.

### La durée du travail en levée de rideau du futur Code du travail

Appliquant les recommandations du rapport Combrexelle, le projet entend mettre en place une commission chargée de réécrire le Code du travail en adoptant la structure suivante :

- 1/ce qui relève de l'ordre public, c'est-à-dire du principe;
- 2/le champ ouvert à la négociation d'entreprise ou de branche;
- 3/les dispositions applicables à défaut d'accord.

Sur ce modèle, le projet réécrit la partie du Code du travail consacrée à la durée du travail et aux congés. Sa lecture est particulièrement éclairante.

Certes la loi réaffirme le principe d'une durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires. Mais celles-ci sont rendues théoriques puisque le texte permet, par simple accord d'entreprise, de déroger aux durées maximales de travail : 60 heures maximum par semaine au lieu de 48 heures ; 46 heures maximum en moyenne sur 16 semaines au lieu de 44 heures avec moyenne calculée sur 16 semaines au lieu de 12 ; 12 heures au lieu de 10 heures maximum par jour ; passage d'un temps de travail annuel (1607 h) à un temps de travail défini sur trois ans, ce qui limitera d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires ; temps d'astreinte décomptés des temps de repos au mépris de la charte sociale européenne ; possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en jours ou en heures sur l'année même en l'absence d'accord collectif, etc.

**Autre exemple**, les congés payés. La loi actuelle prévoit que l'employeur peut aujourd'hui modifier les dates des congés d'un salarié au dernier moment. Mais il doit respecter un délai d'un mois avant la date de départ prévue (sauf circonstances exceptionnelles). Si la loi passe, l'employeur pourra toujours modifier les dates de congés avant le départ. Mais l'accord d'entreprise ou de branche pourra fixer un délai inférieur à un mois. Ce n'est qu'à défaut d'accord que le délai d'un mois s'appliquera.

Se trouve ainsi consacré l'éclatement des protections dont le Code du travail entoure la santé et les relations sociales et familiales des salariés en adaptant systématiquement le temps de travail aux besoins de l'entreprise X ou Y.

### Des instruments pour forcer la main des récalcitrants

Mais la priorité donnée aux accords d'entreprise régressifs est encore insuffisante pour les inspireurs du projet. Encore faut-il garantir leur application et, si besoin, forcer la main des syndicats non signataires ou des salariés eux-mêmes.

Ainsi, sous couvert de généraliser les accords majoritaires à 50 %, le projet organise leur mise à mort. Il autorise un référendum dans l'entreprise si un accord collectif n'est signé que par 30 % des syndicats représentatifs afin de court-circuiter les syndicats représentants 50 % et plus des salariés. Ce qui accentuera le contournement des organisations syndicales et le chantage à l'emploi pour obtenir l'accord des salariés.

Dans le même ordre d'idées, lorsqu'un accord d'entreprise sera conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, il sera possible d'imposer au salarié une modification de son contrat de travail (par exemple une augmentation du temps de travail sans contrepartie). En cas de refus de celui-ci, il sera licencié sans mise en œuvre d'un licenciement pour motif économique (donc sans reclassement) et sans aucune possibilité de contestation. Le garde-fou bien mince qui était requis pour conclure des accords de maintien de l'emploi, à savoir la nécessité pour l'employeur de démontrer de « graves difficultés conjoncturelles », n'est même pas exigé.

D'une façon plus générale, le projet entend instituer de nouvelles règles de révision des accords collectifs. Terminé les accords à durée indéterminée. Les accords à durée déterminée seront généralisés, ce qui permettra de remettre en cause plus souvent le statut collectif. Et lorsqu'une convention ou un accord sera dénoncé, et s'il n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord

## Des universitaires pour un autre Code du travail

Persuadé que le projet de loi « Travail » constitue un recul inacceptable pour les droits des salariés, un groupe d'universitaires spécialisés en droit social (1) s'est attaqué à l'écriture complète d'un autre Code du travail. Ils ont présenté lors d'une conférence de presse un premier résultat : le chapitre relatif aux temps de travail.

Selon ce groupe, qui présentait mercredi 2 mars sa démarche et ses premiers travaux à la presse, loin de la simplification qu'il prétend apporter, l'avant-projet de loi El Khomri alourdit, complexifie et abîme un Code du travail déjà bien affaibli. Mais faire ce constat est insuffisant a souligné dans sa présentation Emmanuel Dockès, Professeur à l'Université Paris-Ouest Nanterre, car le Code du travail ne mérite pas pour autant de rester ce qu'il est.

En proposant l'écriture complète, le groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT) entend démontrer qu'il est possible de faire un code plus court, plus clair, plus protecteur et mieux adapté aux difficultés de notre temps sans porter atteinte aux intérêts de chacun.

### Un premier résultat : le chapitre relatif au temps de travail

Le chapitre relatif au temps de travail est le premier à être concrétisé et les autres chapitres devraient suivre au rythme de un par mois. Comme le soulignent les membres du groupe de recherche, chacun pourra ainsi comparer notre proposition et celles du projet de loi El Khomri.

S'agissant du temps de travail, le projet fait le choix de favoriser l'emploi plutôt que d'allonger le temps de travail. Dans cette direction, des incitations à la réduction du temps de travail sont prévues. Si des flexibilités sont consenties par les salariés, la durée légale doit être réduite en contrepartie. Le principe de la journée de huit heures est réintroduit. Il impose en outre de rémunérer convenablement et dans un délai raisonnable les salariés qui accomplissent des heures supplémentaires afin de renchérir leur coût.

Par ailleurs, alors que le Code du travail oppose le temps de travail au « temps de repos », le projet privilégie la notion de « temps libre ». En effet, le temps qui n'est pas consacré au travail n'est pas exclusivement consacré au « repos ». Ce peut être un temps utilisé pour exercer une deuxième activité professionnelle. C'est aussi le temps de la vie familiale, sociale, amicale, de loisirs, sportive, associative, militante... Cette notion de « temps libre » exige notamment une prévisibilité, pour le salarié, de son emploi du temps. Le temps libre est ainsi mis à l'abri du pouvoir de direction de l'employeur (réduction des temps d'astreinte, ouverture d'un droit au refus des changements intempestifs d'horaires, délais de prévenance pour toute modification importante de l'emploi du temps, garantie d'un droit à la déconnexion, etc.).

Le forfait-jour est conservé, mais avec l'encadrement renforcé qu'exige le droit européen (respect des durées maximales du travail) et la prévision de protections spécifiques pour les salariés qui optent pour ce type de calcul de leur temps de travail (rémunération minimale ajustée, limitation des catégories de salariés concernés, rôle du CHSCT dans le contrôle de la charge de travail, négociations obligatoires sur la charge de travail).

Une démarche encourageante et des propositions concrètes qui montrent qu'il y a des alternatives possibles et crédibles au modèle proposé par le projet de loi El Khomri.

**(1) Les membres du groupe de recherche :** J.-F. Akandji-Kombé (Paris 1), G. Auzero (Bordeaux), D. Baugard (Paris 8), P.-E. Berthier (Lyon 2), L. Camaji (Paris Sud), F. Debord (Lyon 2), J. Diringier (Rennes 1), E. Dockès (Paris Ouest Nanterre, coordination), C. Giraudet (Lyon 2), F. Héas (Nantes), M. Keim-Bagot (Paris 1), S. Laulom (Lyon 2), C. Nicod (Lyon 2), S. Rozes (Paris Ouest Nanterre), M. Sweeney (Dauphine), S. Tournaux (Bordeaux), C. Vigneau (Paris 1).

**Contacts :** GR.Pact2016@gmail.com / Twitter : @GR\_PACT

dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conserveront uniquement leur rémunération versée lors des douze derniers mois. Exunt les autres avantages individuels acquis dont ils ont déjà bénéficié (par exemple, jours de congés supplémentaires), ce qui était jusqu'alors la règle.

### Cerises sur le gâteau ou les agapes du patronat

Comme cela ne suffisait sans doute pas, le gouvernement a inclus dans son projet de loi plusieurs mesures réclamées par le patronat qui pro-

met que s'il peut licencier plus facilement ou avoir une visibilité du coût d'un licenciement, cela lèvera les incertitudes liées à l'embauche.

Le projet de loi avait ainsi initialement réintroduit la **barémisation des indemnités** en cas de condamnation de l'employeur pour licenciement abusif. Censuré de la loi Macron par le Conseil constitutionnel, au motif d'inégalité entre salariés des petites et grandes entreprises, le nouveau texte tenait compte uniquement de l'ancienneté du salarié en fixant les plafonds d'indemnisation à la moitié des plafonds existants

actuellement. Par exemple, avec plus de 20 ans d'ancienneté l'indemnité maximum aurait été de 15 mois de salaire. Comme l'avait souligné le syndicat des avocats de France. « L'employeur pourra donc délibérément licencier un salarié sans motif, en provisionnant, avec un risque financier très limité et parfaitement contrôlé, le rôle du juge étant réduit, sans possibilité pour lui d'apprécier la réalité du préjudice subi par le salarié. » Même si ce barème ne devrait plus être qu'indicatif, le droit pour les salariés victimes d'un licenciement abusif à voir réparer intégralement leur préjudice pourrait être à terme remis en cause.

Le projet de loi entend aussi redéfinir le **licenciement pour motif économique** en permettant aux entreprises qui constateraient une baisse des commandes pendant plusieurs trimestres consécutifs, de licencier des salariés pour motif économique. Le projet vise en fait à remettre en cause la jurisprudence de la Cour de cassation qui a toujours refusé d'analyser des problèmes passagers de courte durée rencontrés par l'entreprise comme des difficultés économiques, surtout si dans la même période la société continue de réaliser des bénéfices. Ainsi ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre sur une année, ni la baisse des bénéfices réalisés pendant la même période ne suffit pas à l'heure actuelle à caractériser la réalité des difficultés économiques (Cass. soc. 6 juil. 1999, n° 97-41036). Quant au nombre de trimestres nécessaires, il relèverait de l'accord collectif conformément à la nouvelle architecture envisagée du Code du travail. Mais les plafonds fixés par le projet de loi sont ridiculement bas ! En effet, une baisse du chiffre d'affaire ou des commandes de seulement deux trimestres pourrait caractériser une difficulté économique. Pire encore, des pertes d'exploitations sur un seul trimestre pourraient justifier un licenciement pour motif économique.

De plus, alors que la Cour de cassation estime que, lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques et les nécessités d'une sauvegarde de la compétitivité s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe, tout pays confondu, le projet

3. Libération du 24 mars 2016, p. 19.

veut assouplir la règle en affirmant que les difficultés économiques devront désormais être appréciées sur le territoire national. La nouvelle version du texte proposée le 24 mars se limite seulement à indiquer que : « Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois. » Autrement dit, le rôle

du juge est circonscrit à vérifier si les difficultés économiques ont été fictivement et délibérément organisées par le groupe, ce qui existe déjà dans le droit actuel et constitue un leurre car ce type de fraude est quasiment impossible à prouver en justice.

Les auteurs du projet de loi entendent donc sécuriser les employeurs en définissant des situations qui seraient automatiquement assimilées à des difficultés

économiques, et en assouplissant leur périmètre d'appréciation.

D'une façon générale, malgré la communication gouvernementale sur le point d'équilibre qu'aurait atteint le texte, 58 % des Français restent opposés au projet<sup>3</sup>. Il ne suffit pas en effet de retirer certaines mesures et de créer *a minima* des droits nouveaux pour masquer la logique générale et insidieuse d'un texte dont la revendication du retrait conserve sa pertinence. ■

## Fortifions le Code du travail

Collectif des économistes atterrés

**Sous ce quinquennat, les salariés ont perdu des droits. Nous n'accepterons pas que la loi El Khomri les réduise davantage. Le projet El Khomri veut simplifier les licenciements pour favoriser les embauches ? Mais d'expérience on le sait, simplifier les licenciements simplifie juste les dividendes. Et gonfle les dividendes.**

**D**epuis un siècle, le patronat dénonce ce « carcan » que serait le Code du travail. « Vos lois sociales coulent une industrie déjà fragile », lançait en 1909 le sénateur Touron, président de l'Association de l'industrie et de l'agriculture françaises, à René Viviani, ministre socialiste du Travail, sous l'impulsion duquel fut écrit le premier Code. En 2006, Laurence Parisot eut ce cri du cœur : « La liberté de penser s'arrête là où commence le Code du travail. »

Manuel Valls et François Hollande veulent « alléger » le Code du travail. Pour quel profit ?

Contre le chômage ? Sous Nicolas Sarkozy, la mission Combrexelle

a passé ce Code à l'acide, supprimant 1,5 million de signes, 500 lois. Un Code light va booster l'embauche, disait la droite. Il n'a créé aucun emploi. Car même l'OCDE le reconnaît : une législation protectrice des salariés n'influe pas sur la destruction ou la création de postes.

Dans ce pays, on ne parle jamais des salariés carbonisés au travail. Victimes innombrables d'une guerre économique innommée. Mais chaque année, ce sont 500 accidents mortels au travail, 700 suicides, 650 000 accidents avec arrêts, 4 500 handicapés directement liés au travail. Des chiffres ? Non, des vies. Renvoyées au chômage, à la précarité, à la misère. Ruinées. Invisibles. Méprisées.

Le Code du travail n'est ni obèse ni illisible. Il permet déjà aux employeurs trop de dérogations défavorables aux salariés. Il n'est pas assez directif, pas assez contrôlé, assez appliqué : les agressions envers des agents de l'inspection du travail ont été multipliées par quatre en dix ans, les suites judiciaires données à leurs procès-verbaux sont en chute libre, les moyens alloués à l'inspection

du travail sont continuellement restreints.

Les pistes de réforme du Code du travail, énoncées à ce jour, sont inacceptables.

Le référendum d'entreprise ? Il délégitime l'intervention syndicale. Il permet plus de pressions patronales, plus de chantages aux licenciements. Chez Smart, il aurait permis à la direction d'appliquer directement son projet de 39 heures payées 37. À la Fnac, il risque d'obliger au travail le dimanche.

Au-delà de 35 heures, les heures sup devront être « compensées » et non plus majorées de 25 % comme aujourd'hui ? Emmanuel Macron dit la vérité : c'est la fin des 35 heures. À présent les syndicalistes partent sur la base de 25 % à 50 % de majoration des heures supplémentaires pour négocier. Quelle sera la « compensation » ? Nettement moins, à coup sûr.

M<sup>me</sup> El Khomri projette d'augmenter par accord d'entreprise la durée du travail ? Ce sera donc travailler plus pour gagner moins. Son texte empile d'ailleurs les dispositions contre les salariés.

Pour abaisser les indemnités de licenciement en cas de licenciement abusif, pour dissuader les salariés d'attaquer l'employeur aux Prud'hommes, pour l'obliger à revoir à la baisse ses conditions de travail, etc. Le projet El Khomri, c'est l'employeur-roi!

Mais ce que l'on sait du projet El Khomri n'est qu'un début. Tant d'autres pistes inquiètent. Car les rapports Combexelle et Badinter sapent certains soubassements du droit du travail en réduisant leur champ d'application.

Le principe de faveur, par exemple. Il fixe qu'en cas de contradiction entre la loi, le contrat de travail ou une convention collective, la règle la plus favorable s'applique au salarié. M. Combexelle ne l'accepte que si « la loi n'en dispose pas autrement ».

L'obligation de reclassement, qui pose qu'un employeur doit tout mettre en œuvre pour reclasser son salarié avant un licenciement économique. « Sauf dérogation prévue par la loi » rétorque le rapport Badinter. Ce qui crée pas mal de brèches : supprimer l'obligation de reclassement des licenciés pour motif économique et pour ceux rendus invalides, notamment.

Lisons l'article 13 de ce rapport : « Le contrat de travail est à durée

indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi. » N'est pas reprise la formulation en vigueur : le CDI est « la forme normale et générale de la relation de travail ». Est-ce simple hasard? N'est pas réaffirmé le garde-fou actuel aux dérogations : le CDD ne doit répondre qu'aux besoins temporaires de l'entreprise. Pourquoi cet oubli? Quand le Medef rêve d'un recours sans frein aux CDD. L'article 1 proclame : « les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise... » Mais il s'agit du Code du travail, non? Alors pourquoi évoquer la « personne » et pas des salariés? En droit, les mots comptent. Effacer les salariés, c'est ne parler ni des employeurs, ni des pouvoirs patronaux. C'est reproduire la philosophie libérale contractualiste, où le contrat de travail est accord pur des volontés pures entre personnes égales.

Cet article, d'ailleurs, place le bon fonctionnement de l'entreprise sur le même plan que les libertés fon-

damentales. Comme dans le traité de Lisbonne qui met au même rang la dignité des personnes, le droit de propriété et la liberté d'entreprise.

Dans la lettre installant la Commission Badinter, Manuel Valls déclare : « la double fonction assignée au droit du travail est de plus en plus mal remplie. Alors qu'il doit à la fois protéger les travailleurs et sécuriser les entreprises pour leur permettre de se développer... ». Mais ce n'est pas là, et ce ne doit pas être, la mission du Code du travail.

Comme le stipule l'article L. 120-3, ce Code vise à borner le « lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur ». Depuis 1910, et à chaque avancée sociale, il eut cette fonction. Le premier Code provient des résistances ouvrières. Aujourd'hui, les luttes des salariés visent souvent à renforcer cette barricade juridique qu'est le Code. Le rendre protecteur des entreprises, c'est écrire l'histoire à l'envers.

Ensemble, dans les mois qui viennent, nous allons défendre les droits des salariés et jeter les bases d'un Code du travail qui les protège. ■■



# Pour l'éradication progressive du chômage et de nouveaux progrès de civilisation, la sécurité de l'emploi ou de la formation

Sylvian Chicote<sup>1</sup>

**Plus de 40 ans de crise systémique du capitalisme, jalonnée de multiples soubresauts, ont conduit au désastre que nous connaissons : dans tous les pays développés un chômage de plus en plus massif et durable qui gangrène toutes les fibres des sociétés, qui génère l'insécurité généralisée, qui met en cause les rapports humains et la cohésion sociale et désespère la jeunesse.**

**Il n'y a pas d'alternative disent-ils. C'est faux. Mais la censure dans les grands médias fonctionne à fond. Ils taisent les autres solutions proposées depuis longtemps par des forces politiques, notamment communistes, ou par des forces syndicales (autour de l'idée de sécurisation ou de sécurité sociale professionnelle), ou par des économistes et autres intellectuels.**

**Dans le projet présenté ici nous avons rassemblé et mis en cohérence de nombreuses propositions progressistes et radicales alternatives. L'ambition c'est l'éradication progressive du chômage en promouvant l'emploi et la formation de chacun dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation.**

**P**lus de 40 ans de crise systémique du capitalisme, jalonnée de multiples soubresauts, ont conduit au désastre que nous connaissons : dans tous les pays développés un chômage de plus en plus massif et durable qui gangrène toutes les fibres des sociétés, qui génère l'insécurité généralisée, qui met en cause les rapports humains et la cohésion sociale et désespère la jeunesse.

Nulle part on ne voit la perspective d'une quelconque amélioration durable. Tous les gouvernements successifs ont juré qu'ils avaient les solutions, qu'on allait voir ce qu'on allait voir. Tous ont échoué lamentablement.

La raison des échecs tient à ce que toutes les solutions proposées et appliquées ne poursuivent qu'un seul but : préserver et augmenter les taux de profits, les marges, les retours sur investissements des actionnaires. Or, en raison de l'accumulation inouïe des capitaux, cette sacro-sainte rentabilité ne peut que baisser.

Pour conjurer cette tendance, qui s'était accentuée dès les années 1970, le choix a été fait d'aggraver l'exploitation du travail, de freiner comme jamais les dépenses utiles pour les populations : investissements, emploi, formation, recherche, salaires, protection sociale, services publics... tout est rationné et sacrifié. Alors que les dépenses sociales et de service public permettent en outre de relancer la demande aux entreprises (les « carnets de commande ») tout en améliorant leur offre (la production et son efficacité), ce sont les charges financières

(dividendes, intérêts, placements financiers, investissements et les placements financiers...) qui étouffent les entreprises. Le taux de profit est devenu le seul critère de gestion des entreprises. Ce ne sont donc pas les dépenses sociales utiles qui posent problème mais ce sont les charges financières qui sont trop élevées, les dividendes et l'ensemble des coûts du capital qui étouffent les entreprises. Car même lorsque les « carnets de commande » repartent à la hausse, l'emploi est précarisé, ne suit pas, ou pas assez. Car le patronat cherche avant tout à satisfaire la soif de profit du capital. C'est pourquoi il faut aussi desserrer cet étai financier qui va contre l'emploi, sa sécurisation et contre les dépenses d'efficacité nouvelle.

Et les dirigeants ont le culot de présenter leurs recettes comme étant destinées à lutter contre le chômage alors qu'elles produisent l'effet inverse : moins de ressources pour le développement des salariés et des populations, encore plus d'argent accumulé par les actionnaires et donc plus d'exigence de rentabilité contre l'emploi et les salaires. À l'arrivée c'est plus de chômage. Une véritable spirale infernale, une fuite en avant vers l'abîme.

Pour la France le résultat c'est plus de 8 millions de personnes touchées par l'absence d'emploi ou le sous-emploi. C'est-à-dire que près d'un quart de la population potentiellement active est, en totalité ou partiellement, victime du chômage. Plus du double des chiffres annoncés chaque mois par le ministre.

1. Inspecteur du travail honoraire, ancien directeur départemental du travail de Seine-Maritime.

La plupart des dirigeants politiques, le Medef, les médias, les économistes libéraux font chorus pour dire que la France est une exception et que partout ailleurs, avec les réformes « courageuses » de nos voisins sur le marché du travail, sur le droit du travail et sur les retraites, le chômage serait en recul. La vérité, c'est que le drame du chômage frappe autant nos voisins que nous, parfois plus comme dans l'Europe du Sud et de l'Est. Chaque pays possède ses méthodes pour masquer la réalité. Certains confinent les femmes à la maison. D'autres effacent ceux qu'ils considèrent comme inemployables. D'autres encore sortent des statistiques ceux qui n'ont travaillé ne serait-ce qu'une heure dans le mois ou bien ont créé des millions de mini-jobs et de contrats « zéro heure ».

Même l'Allemagne et la Grande-Bretagne, toujours montrées en exemple à suivre, font aussi pire que la France. Avec des taux d'emploi apparents plus élevés qu'en France et des taux de chômage affichés à 5 % ils semblent moins concernés par le chômage; mais si on prend en considération les durées de travail moyennes réelles plus élevées en France et l'âge de la retraite plus élevé chez ces deux voisins, ainsi d'ailleurs qu'aux États-Unis, leurs taux d'emploi, leurs niveaux de chômage sont très comparables aux nôtres.

Il n'y a pas d'alternative disent-ils. C'est faux. Mais la censure dans les grands médias fonctionne à fond. Ils taisent les autres solutions proposées depuis longtemps par des forces politiques, notamment communistes, ou par des forces syndicales (autour de l'idée de sécurisation ou de sécurité sociale professionnelle), ou par des économistes et autres intellectuels.

Dans le projet présenté ici nous avons rassemblé et mis en cohérence de nombreuses propositions progressistes et radicales alternatives. L'ambition c'est l'éradication progressive du chômage en promouvant l'emploi et la formation de chacun dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation.

Il s'agirait avec ce projet, aussi révolutionnaire que le fut la Sécurité sociale à la Libération, d'éradiquer progressivement le chômage et la précarité comme naguère on a

pu éradiquer l'insécurité engendrée par les difficultés dues à la maladie ou à la vieillesse, grâce à la mutualisation des financements. Avec ce système on sécuriserait les gens dans leur emploi et on favoriserait une mobilité choisie et ascensionnelle, dans la sécurité des revenus et des droits de chacun. Chaque travailleur pourrait alterner, de sa sortie de formation initiale jusqu'à sa retraite, emplois stables et correctement rémunérés et formations permettant d'accéder à de nouveaux emplois, avec la garantie d'une continuité de revenus et de droits élevés. Cela constituerait une tout autre régulation économique. Ce faisant, un volant permanent de salariés serait en formation se substituant progressivement ainsi au volant de chômeurs actuel jusqu'à éradiquer le chômage, tandis que mobilité, cohésion sociale, emploi et productivité pourraient progresser ensemble. On poursuivrait ainsi le mouvement amorcé dans le Code du travail et contrecarré ensuite: non seulement protection des salariés mais aussi promotion et droit à la promotion par la formation et sa reconnaissance.

Il s'agirait, avec la création de nouveaux droits, de faire en sorte que tous les salariés aient droit à une formation qualifiante pour qu'ils puissent accéder à des emplois gratifiants et évolutifs, pourvoir les emplois libérés par la réduction du temps de travail, les retraites, et à ceux créés par la croissance sociale et écologique. La qualification de tous s'accompagnerait d'une augmentation générale des salaires pour la satisfaction des besoins sociaux, la reconnaissance des qualifications et la relance de la consommation intérieure tout en refondant la production.

En même temps on pourrait libérer de très nombreux emplois grâce à une nouvelle réduction du temps de travail réel pour tous et le retour à la retraite à 60 ans tout en répondant aux aspirations des salariés à plus de temps libre, à de meilleures conditions de vie et de travail.

On sécuriserait aussi les emplois en s'opposant efficacement à toutes les formes de précarité et de *dumping* social par la conversion des contrats à durée déterminée et intérimaires en emplois stables et en luttant contre les licenciements

**Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois grâce à un nouveau type de croissance sont possibles à condition de s'en donner les moyens financiers, de s'attaquer à la dictature des marchés financiers avec la création d'un nouveau type de crédit pour les entreprises, d'un pôle financier public, de fonds régionaux pour l'emploi, de nouvelles règles de calcul des cotisations sociales et l'élargissement des cotisations existantes.**

et les externalisations (sous-traitances abusives, délocalisations, ubérisation).

Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois grâce à un nouveau type de croissance sont possibles à condition de s'en donner les moyens financiers, de s'attaquer à la dictature des marchés financiers avec la création d'un nouveau type de crédit pour les entreprises, d'un pôle financier public, de fonds régionaux pour l'emploi, de nouvelles règles de calcul des cotisations sociales et l'élargissement des cotisations existantes. Il ne suffit pas en effet de répartir autrement les richesses créées mais il est indispensable d'orienter autrement l'utilisation de l'argent pour qu'il serve au développement créateur d'emploi.

Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois sont possibles à condition, aussi, de mettre en cause les pleins pouvoirs des dirigeants d'entreprise, de démocratiser les entreprises en dotant les salariés et leurs comités d'entreprise de réels pouvoirs de



décision dans les gestions et en prenant en compte les intérêts des populations dans les territoires.

Cela exige aussi d'instaurer de nouveaux pouvoirs de décision des salariés voire des habitants, de nouveaux droits sociaux sur l'argent et son utilisation par les entreprises, ainsi que de nouvelles institutions économiques et sociales; des institutions de discussion des projets d'investissement, de leurs effets, de leur contenu en emploi, en formation, et de suivi de l'utilisation de l'argent et du crédit. Ces institutions auraient le même caractère novateur que la création des comités d'entreprises à la libération. Car le Code du travail est aussi un code qui organise les pouvoirs et institutions démocratiques (pouvoirs des patrons, des salariés, représentants, institutions sociales, etc.).

Enfin, le service public de l'emploi verrait son rôle transformé et élargi, en appui aux salariés et à leur sécurisation et en couplage étroit avec les instances de formation. La mobilisation des autres services publics économiques et sociaux à l'appui de la sécurisation de l'emploi et de la formation est tout autant indispensable.

### Principes

La proposition de loi qui suit gagnerait en outre à être confortée par une modification de la Constitution, dans son préambule, ouvrant de fait vers une VI<sup>e</sup> République.

Elle concernerait le rôle social des entreprises, les pouvoirs d'intervention des travailleurs et le rôle du crédit et des institutions financières. Avec, par exemple, les trois dispositions suivantes que le Parlement pourrait adopter :

#### 1. Une vision de l'entreprise, au service de l'intérêt général

« L'activité économique des entreprises de production de biens ou de services, qu'elles soient privées ou publiques, à but lucratif ou non, a pour finalités le bien-être des producteurs, la sécurité de l'emploi et de la formation, la satisfaction des besoins des citoyens, la préservation de l'environnement. Les choix de gestion des entreprises sont guidés par ces buts qui priment toute autre considération. »

#### 2. La démocratisation du fonctionnement des entreprises

« La loi détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs exercent un pouvoir de décision dans la gestion des entreprises et dans la détermination collective des conditions de travail, sans que le droit de propriété ne puisse primer. »

#### 3. Des institutions financières pour le développement et l'épanouissement humain

« Le crédit est un bien commun du peuple. Les institutions financières remplissent un service public national dédié au développement économique durable et à la sécurisation de l'emploi et de la formation. »

#### La proposition de loi soumise au débat comporte huit séries de propositions visant l'éradication progressive du chômage.

- 1.- Sécurisation du contrat de travail.
- 2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. Emplois réservés à certaines catégories.

3.- Dispositions particulières en faveur des jeunes.

4.- Lutte contre la précarisation des emplois: licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation).

5.- Durée et organisation du temps de travail, retraites.

6.- Formation, qualifications et salaires.

7.- Incitations financières.

8. - Pouvoirs dans les entreprises et dans les territoires.

Ces réformes pourraient être mises en application immédiate pour les unes, progressivement pour d'autres, de telle manière que réformes sociales, formations, embauches, accroissement des ressources avancent ensemble, se nourrissent mutuellement en s'appuyant sur un changement radical de l'utilisation de l'argent et sur les pouvoirs d'intervention nouveaux des travailleurs. Une spirale vertueuse, ascensionnelle se substituerait à la spirale infernale actuelle dans laquelle les néolibéraux de toutes étiquettes entraînent le pays.

### 1. Sécurisation du contrat de travail

Le contrat de travail doit dans son principe être un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et revêtir la forme écrite. Au demeurant la forme écrite est prévue par une directive européenne; à cela un ministre avait répondu que le bulletin de salaire suffisait pour respecter cette obligation ce qui est inexact.

La modification unilatérale des clauses du contrat de travail par le chef d'entreprise est pour les salariés une source très perturbante d'instabilité, non seulement de leurs conditions de travail mais aussi de leurs conditions de vie personnelle et de famille quand elle porte sur les horaires ou sur le lieu de travail.

Certes les tribunaux ont construit une jurisprudence sur les modifications des clauses essentielles du contrat de travail mais celle-ci reste incertaine, très fluctuante dans le temps et dans l'espace. En fait les salariés ne savent jamais l'étendue de leur droit à refuser une modification et s'exposent toujours dans ce cas à un licenciement pour faute.

**La modification unilatérale des clauses du contrat de travail par le chef d'entreprise est pour les salariés une source très perturbante d'instabilité, non seulement de leurs conditions de travail mais aussi de leurs conditions de vie personnelle.**

Dans aucune autre matière du droit, une des parties au contrat ne peut imposer à l'autre une modification des termes du contrat. Cette exception est présentée comme le corollaire du lien de subordination et du pouvoir d'organisation du chef d'entreprise. Nous voulons justement faire reculer ces pouvoirs spéciaux.

On rendrait donc obligatoire l'écriture dans le contrat de travail des clauses relatives à la qualification, à l'emploi tenu, au salaire, à la durée et aux horaires de travail, au lieu d'exécution du travail, sans possibilité de modification unilatérale par l'une ou l'autre des parties.

## 2. Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus/emplois réservés à certaines catégories

Des millions de travailleurs alternent emplois précaires, souvent mal payés, et faible indemnisation de périodes de chômage. Cela permet de maintenir en permanence un fort volant de chômage dont les prestations sont payées à partir de cotisations prélevées sur les richesses produites par l'ensemble des salariés. Ce volant de chômage pèse à la baisse sur les salaires, affaiblit les capacités de défense des salariés, exerce sur tous les salariés une pression pernicieuse jusqu'à la conclusion parfois d'accords régressifs sous la menace de la perte d'emploi. De plus ce système crée des effets pervers en installant de nombreux jeunes dans un mode de vie au rabais. Les organisateurs de ce système osent ensuite désigner leurs victimes à la vindicte populaire.

Pour contribuer à sortir d'un tel désordre il est proposé :

Que chaque personne ayant terminé sa formation, ou à tout moment de sa carrière professionnelle, puisse solliciter son immatriculation auprès du service public de l'emploi sans avoir à s'inscrire périodiquement comme chômeur. Cette affiliation s'accompagnerait de l'ouverture d'un compte personnel d'activité permettant de connaître et d'utiliser ses droits sociaux personnels. Elle serait un usager du service public de l'emploi dont elle utiliserait les services et auprès duquel elle pourrait faire

valoir ses droits à chaque fois qu'il en aurait besoin comme chacun le fait actuellement auprès des organismes de la Sécurité sociale.

Chaque personne pourrait aussi demander de conclure avec le service public « une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus ». Les emplois ou les formations proposés dans le cadre de cette convention se substitueraient à la panoplie des emplois aidés qui, sous prétexte d'insertion, offrent une main-d'œuvre à prix réduit au patronat grâce à des exonérations de cotisations et à une prise en charge d'une partie des salaires par les finances publiques. Cette convention garantirait des revenus maintenus au niveau du salaire antérieur en cas de formation et des revenus de remplacement fortement relevés pendant les périodes d'attente d'une activité. Avec un minimum pour ceux n'ayant jamais travaillé. Les nouvelles garanties s'appliqueraient sous condition du respect des engagements relatifs au choix du type d'emploi ou de formation pris lors de la conclusion de la convention. Il ne s'agirait donc pas d'un hypothétique « revenu de base universel », d'une sorte de RSA versé sans condition, actant un renoncement à l'éradication du chômage en faisant à la fois une croix sur une partie de la population condamnée à l'inactivité et sur les besoins de création de richesses accrues.

Les jeunes et les habitants des quartiers les plus pauvres sont beaucoup plus touchés par le chômage et l'emploi précaire, subissant des discriminations de toutes sortes : absence d'expérience, origine, nom de famille et même l'adresse. On enregistre parfois chez les jeunes de ces quartiers des taux de chômage insupportables dépassant les 50 %. En conséquence il est proposé de réserver une partie des embauches aux jeunes et aux habitants des Zones urbaines sensibles afin de contribuer à combattre les discriminations dont ils sont victimes. On peut considérer que de telles mesures ne sont pas satisfaisantes mais les situations que l'on connaît le sont encore bien moins ce qui justifie des mesures exceptionnelles, d'autant plus qu'il semble inévitable que tant que le niveau

du chômage restera très élevé les discriminations perdureront.

## 3. Dispositions particulières en faveur des jeunes

Les jeunes, plus encore que l'ensemble de la population, subissent de plein fouet les effets de la crise systémique. Ils sont les premières victimes du chômage de masse avec des taux qui dépassent 50 % dans certaines villes ou quartiers. L'emploi précaire sous toutes ses formes est pour eux devenu la règle. Il leur faut le plus souvent, attendre l'âge de 27 ou 28 ans, quand ce n'est pas plus tard, pour prétendre à un emploi stable.

L'ensemble de ce projet les concerne, mais des mesures particulières aux jeunes sont cependant indispensables pour les faire entrer le plus rapidement possible dans le droit commun.

1) À commencer par une mesure d'exception : l'obligation d'embauche. Les entreprises seraient tenues de réserver 10 % de leurs nouvelles embauches aux jeunes de moins de 25 ans.

2) Les jeunes qui s'engagent dans un parcours choisi d'insertion dans l'activité en signant une convention de sécurisation de l'emploi ou de la formation avec le service public de l'emploi auraient droit à une allocation égale au Smic lorsqu'ils suivent une formation choisie et à une allocation d'autonomie lorsqu'ils sont sans emploi même s'ils n'ont jamais travaillé.

3) Les étudiants, à compter de 20 ans, auraient également droit à une allocation d'autonomie-formation sans autre condition que la poursuite assidue de leurs études.

4) Les stages en entreprise donnent actuellement lieu à de nombreux abus et offrent souvent, sous couvert de découverte de l'entreprise ou de formation, une main-d'œuvre gratuite aux entreprises. Ils s'agit de mieux encadrer le recours à ces stages pour combattre les abus en limitant le nombre de stagiaires par entreprise et la durée des stages en fonction de la durée des cursus. D'autre part, un certain nombre de droits contenus dans le Code du travail seraient applicables aux stages qui ouvriraient aussi des droits pour la retraite. Enfin la rémunération des stagiaires serait au moins égale

à la moitié du salaire dû pour la qualification considérée.

#### 4. Lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation)

##### A. Licenciements

###### a) L'abus des licenciements aujourd'hui

Depuis des dizaines d'années l'utilisation massive des licenciements qu'ils soient économiques ou autres ont plongé des millions de personnes dans le chômage et contribué ainsi à la fragilisation de la société par l'extension continue du nombre de sans-emploi.

Les licenciements et fermetures d'entreprise se sont poursuivis à un rythme infernal malgré la loi de janvier 1993 instaurant la nullité des licenciements en l'absence de plan social sérieux et l'usage souvent rigoureux qu'en ont fait les tribunaux.

Au lieu de protéger les salariés et le tissu économique et social les gouvernements successifs ont, depuis une dizaine d'années, obéi aux injonctions patronales en facilitant davantage les licenciements grâce à des suppressions successives d'une grande partie des quelques protections du Code du travail. C'est en particulier le cas avec les accords de méthode dérogatoires, et les lois ANI de 2013 et Macron de 2015 que nous proposons donc d'abroger sur ces points.

Le contrôle en amont ne concerne qu'une petite partie des licenciements et, si les tribunaux contrôlent la portée des reclassements, ils sont très réticents à examiner le bien-fondé de la décision de licenciement économique elle-même.

Une fois le licenciement prononcé les travailleurs ne peuvent jamais obtenir la réintégration mais seulement des indemnités très insuffisantes.

Au total les actionnaires parviennent presque toujours à leurs fins sauf dans quelques cas où des luttes déterminées font reculer le chef d'entreprise. Dans la plupart des cas l'affaire se termine par la négociation d'indemnités relevées

souvent financées par les budgets publics c'est-à-dire par les citoyens.

###### b) Des réformes pour tarir l'hémorragie

On ne peut plus continuer comme cela à regarder se vider les capacités de production de nos régions.

Les opérations de licenciement doivent par conséquent être sévèrement encadrées. Nous ne visons pas ici le maintien de productions obsolètes, de mauvais emplois pénibles ou répétitifs qui peuvent bien disparaître mais au profit d'emplois qualifiés enrichissants pour les individus.

Ce que nous voulons c'est que les licenciements deviennent des exceptions, *a fortiori* s'ils ne s'accompagnent pas de reclassements de qualité.

Nous proposons d'abord une nouvelle définition du licenciement économique qui en fasse vraiment le recours ultime. Puis, que dans ce cas, le reclassement constitue une véritable obligation.

Il s'agirait de faire en sorte, en se saisissant notamment d'outils tels que la GPEC, que toute restructuration d'entreprise soit anticipée et maîtrisée grâce à l'intervention des salariés dans les gestions, pour l'efficacité sociale au lieu de la rentabilité financière, en jouant sur la diminution des coûts du capital qui pèsent sur l'entreprise tels que dividendes, intérêts, prix de transfert, amortissements accélérés, loyers, royalties... Les restructurations ne se traduiraient jamais par la mise au chômage des salariés, avec notamment de bons reclassements choisis et l'accès accru à des formations de qualité.

Il faut pour cela accroître les possibilités de contre-propositions des représentants du personnel et la prise en compte effective de celles-ci. Des pouvoirs nouveaux pour les CE s'appliqueraient aux projets de licenciement avec un pouvoir de suspension lorsque le chef d'entreprise refuse de prendre en compte les contre-propositions. Jusqu'à la médiation d'une institution représentative locale composée d'élus, de syndicats et d'organisations patronales locaux et des incitations financières. En particulier, cette proposition de loi instaure un « droit de tirage » de l'entreprise, à l'initiative des salariés, sur des crédits bancaires

dès lors que ceux-ci sont reconnus nécessaires pour financer des projets porteurs d'un développement de l'emploi et de la formation. Les nouveaux pouvoirs ainsi conquis par les salariés sur l'utilisation du crédit seraient une arme indispensable pour libérer l'économie du poids des marchés financiers et des critères de rentabilité dont ils sont porteurs.

###### c) Sanctions des licenciements abusifs

Actuellement les abus de licenciement, même les plus graves, se traduisent au mieux par des indemnités lesquelles, le plus souvent, ne couvrent pas la totalité des préjudices subis. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs âgés qui risquent de ne pas retrouver d'emploi avant de pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite. La véritable réparation consisterait à la réintégration dans l'entreprise. Nous suggérons donc la possibilité pour les victimes de licenciements opérés sans cause réelle et sérieuse, ou en méconnaissance des obligations légales, de demander et d'obtenir sous astreinte la réintégration dans l'entreprise.

Pour rendre opératoires la reconnaissance des abus, l'attribution d'indemnité et le droit à réintégration il est impératif d'élargir les possibilités d'intervention devant les tribunaux pour les salariés comme pour les organisations syndicales.

Doit aussi être abrogé le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail imaginé en 2008. Ce système présente en effet des défauts majeurs. D'abord la convention met l'employeur à l'abri de tout risque judiciaire, et donne lieu à de fortes pressions sur le salarié à qui on donne le choix entre une rupture pour faute grave et l'acceptation de la convention. La présentation de la convention est aussi très souvent précédée d'une période au cours de laquelle on mène la vie impossible au salarié pour le pousser à accepter la convention. Enfin ce dispositif est l'occasion de multiples fraudes aux allocations chômage (d'un véritable et coûteux détournement des fonds de l'assurance chômage au détriment des demandeurs d'emploi) en faisant miroiter aux salariés ces revenus de remplacement, la fraude étant particulièrement fréquente pour des salariés

âgés qui sont placés dans une sorte de préretraite qui ne coûte rien à l'employeur.

Enfin la complexité des questions relatives aux licenciements économiques justifierait la création de chambres spécialisées auprès de chaque section des conseils des prud'hommes.

### B. Contrats à durée déterminée et intérimaires

Si on totalise CDD, intérimaires, contrats aidés, temps partiels subis ce sont 4 millions de personnes qui sont touchées par les emplois précaires. Pour les jeunes la précarité est devenue la règle, en particulier pour les moins qualifiés.

La précarisation des travailleurs constitue une orientation stratégique à l'heure de la domination des marchés financiers. Elle permet de renforcer l'exploitation par la rentabilité maximum de chaque heure de travail, de sécuriser les énormes profits ainsi dégagés pour les affecter aux placements financiers et à la spéculation.

Comme forme de chômage elle pèse fortement sur les salaires et les conditions de travail, elle génère une insécurité sociale permanente, dans et hors le travail, qui renforce les pouvoirs exorbitants des employeurs, des actionnaires, des créanciers, sur la vie et l'avenir de populations entières. Elle sème la division entre travailleurs encore couverts par certaines garanties et travailleurs précaires.

La défense et le développement des droits dont bénéficient les salariés dotés d'un emploi stable sont plombés par le caractère massif de la précarité.

L'emploi sous ses formes les plus précaires est un des multiples effets néfastes du chômage de masse en même temps qu'il est une des causes du sous-emploi, parce qu'il intensifie le travail entraînant un moindre besoin de travailleurs pour une même production. Il tend à favoriser une spécialisation de la France dans des productions à bas coût salariaux au lieu de se placer sur les productions à forte valeur ajoutée. D'autre part, en réduisant la masse des salaires l'emploi précaire contribue à limiter la demande intérieure et donc la croissance.

La précarité n'épargne pas la Fonction publique avec plus de 900 000 contractuels dont une majorité de

CDD subissant, comme dans le secteur privé, l'incertitude vis-à-vis de l'emploi du lendemain et des salaires abaissés par rapport aux postes occupés et à leurs qualifications.

Nous proposons par conséquent un encadrement des contrats de travail à durée déterminée et intérimaires de telle sorte que ceux-ci cessent d'être utilisés comme mode de gestion permanent de l'entreprise, que les salariés ne soient plus la variable d'ajustement qu'ils sont actuellement.

À cette fin :

1. On limiterait les cas de recours et surtout on limiterait à 5 % de l'effectif de chaque établissement le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérim conclus sous le motif de surcroît temporaire d'activité. On en finirait ainsi avec les pratiques abusives de certaines entreprises dont le nombre et la fréquence du recours à des travailleurs précaires, jusqu'à la moitié de l'effectif permanent, et parfois plus, n'a rien à voir avec le surcroît temporaire d'activité.
2. On limiterait les renouvellements à un seul et la durée totale du contrat à 12 mois.
3. Le droit à l'indemnité de précarité serait due à tous les salariés concernés et quel que soit le motif de conclusion du contrat.
4. L'action en requalification devant le Conseil des Prud'hommes serait ouverte même après l'arrivée du terme du contrat et l'exécution du jugement facilité par le recours à l'astreinte.
5. Le recours à ces formes d'emploi précaire serait conditionné à une consultation et à un avis conforme annuel du comité d'entreprise portant sur les modalités d'utilisation.
6. En ce qui concerne la Fonction publique : dans le cadre de l'objectif de développement de l'ensemble des services publics du présent projet de loi et pour ce qui concerne les trois versants de la Fonction publique, il est proposé d'ouvrir des emplois répondant aux nouveaux besoins, de favoriser le recrutement de fonctionnaires par abondement des dispositifs de recrutement existants et par un plan de titularisation pour les contractuels. La mesure permettra de limiter l'emploi des contractuels sur les seuls besoins temporaires et ainsi de revenir au droit com-

mun de la Fonction publique qui consiste à recruter, sur tous les emplois permanents, des fonctionnaires. Il sera créé une mission permanente de contrôle de la précarité au sein des Conseils supérieurs et des Comités techniques de tous niveaux par modification des décrets des organismes mentionnés. Celle-ci donnera un avis sur les dérogations et préviendra des abus de gestion qui favoriseraient la reconstitution de la précarité.

### C. Sous-traitance et travailleurs sans droits

Il fut une époque où le recours à la sous-traitance répondait essentiellement à des besoins techniques. Ce temps est révolu.

Comme pour les emplois précaires, l'obsession de la rentabilité financière a conduit les entreprises, notamment les plus grandes, à sous-traiter à tout va. Éclatement des collectifs de travail, externalisation de plus en plus de fonctions de l'entreprise que ce soit à l'extérieur des locaux ou sur site, nombres d'usines ne sont plus que des sites d'assemblage, le rêve de certains étant des usines sans ouvriers. Certaines de ces pratiques tombent normalement sous le coup de la loi quand le sous-traitant ne fournit que de la main-d'œuvre. Dans des activités comme celles de la construction, de la maintenance, des travaux publics, des transports c'est la sous-traitance dite en cascade qui s'est développée avec trois, quatre et davantage de niveaux ; à la clef une pression sur les prix tout au long de la chaîne et en bout de course des TPE étranglées qui trichent sur les salaires et les droits des travailleurs et des prestations intra européennes au rabais.

Ces pratiques ont un but commun : abaisser le coût du travail au profit des prélèvements du capital, en excluant le maximum de salariés de l'application des conventions collectives et des accords d'entreprise, en utilisant les salariés des sous-traitants comme variable d'ajustement, en faisant exploser les solidarités et la force des salariés par leur dissémination.

La forme la plus aboutie et caricaturale de ce bouleversement des rapports sociaux consiste à mettre des costumes de travailleurs indépendants sur des travailleurs

dépendants. Il est maintenant convenu de désigner ce phénomène sous le vocable d'« ubérisation » connu du public depuis le conflit des taxis. Il s'agit en fait de salariés qui n'ont plus aucun droit, plus aucune limite de durée du travail, plus aucun salaire minimum, plus de congés, plus de droit à la retraite, plus aucune protection contre le licenciement, plus de droit aux allocations chômage, plus rien. Exactement comme au XIX<sup>e</sup> siècle.

Les promoteurs de cette nouvelle forme de sur-exploitation ont de la suite dans les idées. Cela a commencé dès 1994 avec la présomption de non-salariat pour les travailleurs inscrits à la chambre des métiers ou au registre du commerce par l'ultra libéral Madelin ; sur proposition communiste cette présomption fut abrogée en 2000 à l'occasion des lois Aubry mais réintroduite en 2003 par une loi Fillon. Par la suite un rapport De Virville proposait de laisser à chacun le « libre » choix du statut, salarié ou indépendant. Nouvelle escalade dans la déréglementation avec le projet Valls-El Khomri qui qualifie d'indépendants tous les travailleurs qui, pour travailler, passent par une plate-forme numérique.

Nous contestons radicalement ces funestes orientations. Avec trois mesures :

1. Curieusement le Code du travail n'a jamais défini ce qu'est un travailleur salarié bénéficiaire de la législation sociale. C'est la jurisprudence des tribunaux qui s'en est toujours chargée. Traditionnellement en s'en tenant à une définition fondée sur le lien de subordination juridique, en requalifiant au besoin les contrats à partir de la réalité de la relation contractuelle. Puis une évolution s'est produite avec l'émergence du concept de dépendance économique (cass. crim.14-27132 du 17/11/2015 ; cass.civ.14-23638 du 15/12/2015 et 14-23320 du 20/01/2016) ; à juste raison, car le salariat est avant tout un rapport social avant d'être une simple référence juridique. Nous proposons à notre tour une présomption de salariat reposant à la fois, ou alternativement, sur la subordination juridique et la dépendance économique.

2. Encadrement du recours à la sous-traitance par sa limitation

légal à deux degrés et son contrôle par les travailleurs en soumettant le recours à la sous-traitance à l'avis conforme du comité d'entreprise qui a toute compétence pour apprécier les besoins et possibilités de l'entreprise.

3. Lutte contre le travail illégal et le *dumping* social pratiqués à partir des prestations de services internationales, par un pouvoir de suspension de la prestation par l'administration en cas de non respect des obligations légales et conventionnelles.

#### D. Le droit de préemption des salariés

Les opérations de cession ou de fusion-acquisition sont devenues l'un des sports favoris des marchés financiers. La cession des entreprises sont, dans la pratique, des occasions d'opérations spéculatives et prédatrices de la part des multinationales, des fonds de pension et autres *hedge-funds* qui recherchent un profit rapide, le contrôle d'un marché, l'élimination d'un concurrent.

Le droit de préemption des salariés au travers de l'économie coopérative représente une possibilité de contrer ces objectifs qui font tant de mal aux sociétés, détruisent tant d'emplois.

L'idée du rachat des entreprises est si populaire que tous les groupes parlementaires ont semblé, il n'y a pas si longtemps, accueillir favorablement les propositions des acteurs de l'économie sociale et solidaire. Mais la montagne a accouché d'une souris qui prévoit seulement l'information des salariés préalablement à une cession, dispositif d'ailleurs remis en cause par la loi Macron. Le 7 mai 2015 l'Assemblée nationale rejetait une proposition de loi instituant un droit de préemption.

Il a fallu aux Fralib des mois de lutte contre la multinationale Unilever pour obtenir le droit, dans le cadre d'une Scop, de poursuivre leur activité à Marseille. Ils le font avec succès apportant la preuve de la capacité des travailleurs à s'organiser et à faire vivre une entreprise.

Nous soutenons résolument ces projets d'émancipation vis-à-vis du capitalisme, ces formes d'appropriation sociale.

Nous voulons donc instaurer ce droit de préemption qui s'appli-

querait aux entreprises de toutes tailles, s'appliquerait aussi dans les cas de règlement ou de liquidation judiciaire ainsi que dans les cas de fermeture ou d'abandon des sites de production par leurs propriétaires.

La viabilité de ces projets dépend cependant en grande partie des moyens financiers dont peuvent disposer les Scop qui devraient donc bénéficier dans la pratique du soutien des institutions financières, des banques et en particulier la Banque publique d'investissement, et des Fonds régionaux que nous proposons par ailleurs de créer.

### 5. Utiliser les gains de productivité pour libérer des millions d'emplois grâce à une réduction réelle de la durée du temps de travail et pour le droit effectif à la retraite à 60 ans

#### A. Durée du temps de travail

La diminution du temps de travail est une revendication des salariés depuis toujours. Elle exprime l'aspiration à disposer de plus de temps libre hors du temps contraint par le travail dépendant ; pour les travailleurs exposés à des travaux pénibles elle permet de limiter l'usure physique prématurée ; C'est en même temps un moyen de contribuer à l'éradication du chômage.

Du côté de l'actionnaire l'enjeu est fondamental puisque c'est par le temps de travail effectué au-delà de ce qui est nécessaire pour payer le salaire fixé qu'il peut réaliser son profit.

Cela explique pourquoi la question du temps de travail est le cheval de bataille numéro un du Medef qui mène une lutte acharnée pour son augmentation comme ses ancêtres pronostiquaient la ruine du pays si on limitait le travail des enfants.

À l'époque des lois Aubry le Medef a manœuvré pour un texte à son avantage. Il a obtenu une série de concessions portant sur l'annualisation, le forfait/jours, les astreintes, le temps partiel, l'absence d'obligation d'embauche, les heures supplémentaires et son financement par des allègements

**Comme contribution à l'éradication du chômage, qui touche à des degrés divers plus de huit millions de personnes, la réduction du temps de travail reste incontournable même avec une croissance transformée et un développement massif des services publics.**

de cotisations sociales. Il a ensuite pesé pour que les accords lui soient favorables.

On comprend dès lors que le bilan des lois Aubry soit très contrasté. Le recul relatif du chômage observé après leur adoption s'explique en grande partie par une conjoncture mondiale favorable, et il est d'ailleurs rapidement reparti à la hausse. La droite revenue au pouvoir a conservé tout ce qui intéressait les patrons et a bloqué le mouvement de baisse du temps de travail en accordant les allègements de cotisations aux entreprises restées à 39 heures et en étendant le système du forfait jours.

Les résultats financiers sont tout à l'avantage des actionnaires dont les cotisations sociales ont baissé de près de 20 milliards d'euros. Sur la période 1997/2002 la valeur ajoutée s'est accrue de 18 %, les effectifs de 11 %, le « coût du travail » de 19 %, les prélèvements du capital de 35 %. Contrairement à la légende les 35 heures n'ont donc pas coûté un sou aux entreprises. Par contre les dividendes et intérêts les ont privées de ressources importantes.

Les gains de productivité liés à la révolution informationnelle, le volume et la part des profits dans la valeur ajoutée et la réforme du crédit que nous proposons par ailleurs autorisent une réduction importante du temps de travail avec maintien des salaires et embauches correspondantes. Associée à une relance de la recherche et de la qualification des salariés elle permettrait d'améliorer les conditions de travail et la motivation des salariés pour l'efficacité productive. La demande intérieure augmentée grâce à de nouveaux revenus liés à la reconnaissance des qualifications et aux mises en formations massives aurait de plus un effet bénéfique pour les carnets de commandes et donc pour l'emploi.

La durée du travail des salariés à temps complet est en moyenne de 39,5 heures au moins par semaine. De 37,5 heures si on compte les temps partiels et de moins de 30 heures si on prend en compte les chômeurs. Contrairement à une autre légende on travaille plus en France que chez nos voisins, en comptant les temps partiels : 35,3 heures en Allemagne, 36,5 en Grande-Bretagne, 36,9 en Italie, 37,2 en moyenne dans l'Union européenne.

Comme contribution à l'éradication du chômage, qui touche à des degrés divers plus de huit millions de personnes, la réduction du temps de travail reste incontournable même avec une croissance transformée et un développement massif des services publics.

Nous fixons l'objectif d'une durée de travail hebdomadaire de 32 heures sans réduction des salaires. Mais comme nous partons en réalité de plus de 39 heures nous devons progresser par étapes. La réduction du temps de travail, la formation, les investissements, les embauches doivent, pour l'efficacité, progresser ensemble.

Dans l'immédiat il s'agirait de faire en sorte que les 35 heures soient une réalité pour tous les salariés à temps complet. Pour y parvenir nous proposons de réformer les dispositifs légaux qui freinent la baisse du temps de travail pour tous et gênent de très nombreux emplois. Avec quatre mesures urgentes :

1. Réintroduire dans le temps de travail tous les moments néces-

saires à la production comme les pauses de courte durée, d'habillage et de déplacement professionnel. Pour les déplacements professionnels notons que la Cour de justice européenne considère depuis un arrêt du 10 septembre 2015 que le temps de déplacement domicile-travail représente du temps de travail effectif pour les salariés itinérants.

2. Abroger le forfait jours des ingénieurs et cadres. Cette invention, qui a détourné les aspirations à une meilleure conciliation entre le travail et les activités hors travail, a maintenu ces salariés dans des durées de travail très élevées et gelé des centaines de milliers d'emplois de toutes catégories. La France a été condamnée à plusieurs reprises par des instances européennes pour ces pratiques. L'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale reposera sur des droits nouveaux des salariés sur l'organisation du travail.

3. Limiter les heures supplémentaires aux circonstances exceptionnelles en abaissant le contingent annuel à 94 heures par an, en augmentant le taux de majoration du salaire, comme le prévoit au demeurant l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 toujours en vigueur.

4. Mettre en place dans toutes les entreprises des moyens de contrôle des horaires automatisés y compris du travail accompli sur support numérique en dehors des locaux de l'entreprise et un employeur, sauf urgence justifiée, ne serait plus autorisé à contacter un salarié en dehors de ses horaires de travail.

D'autre part nous souhaitons revenir sur des dispositions légales qui ont fortement dégradé les conditions de travail, d'emploi, de vie personnelle et de famille. Cela concerne :

1. L'amplitude maximum de la journée de travail limitée à 2 heures en plus de la journée de travail effective et la durée hebdomadaire limitée à 43 heures.

2. L'annualisation qui doit comporter, pour ne pas perturber anormalement la vie de famille, un calendrier précis et non un simple programme indicatif, un avis conforme du CE (ou des délégués du personnel) en l'absence d'accord et un délai de prévenance des modifications du calendrier porté de 7 à 30 jours.

3. La réduction du temps de travail sous forme de jours qui doit cesser d'être un outil de flexibilité aux mains des employeurs pour devenir un libre choix par les salariés qui seuls pourraient en prendre l'initiative et selon un calendrier précis.

4. Le travail à temps partiel qui doit être mis en œuvre uniquement pour répondre à un véritable libre-choix des salariés, le contrat doit être précis et non modifiable unilatéralement. Doivent être abrogées les dispositions qui rendent caduques le minimum de 24 heures et les dérogations aux coupures et heures complémentaires maximum.

### B. Retraites

La question des retraites est celle de la durée du travail à l'échelle d'une vie.

Le droit à la retraite à 60 ans si longtemps réclamé par les travailleurs a été conquis en 1981. Depuis, les néolibéraux de tous bords ont mené une offensive permanente pour revenir sur cet immense progrès. Ils sont en grande partie parvenus à leurs fins avec une succession de contre-réformes portées tant par des gouvernements de droite que par le gouvernement actuel. Ce ne fut pas sans difficulté puisque ces contre-réformes ont provoqué de très importantes luttes sociales, preuve de l'attachement des citoyens au droit à la retraite.

Les conditions actuelles, notamment celles du revenu de remplacement, bafouent le droit au départ à la retraite à 60 ans et conduisent plus de la moitié des personnes âgées de 55 à 64 ans à vivre leur fin de vie professionnelle sans emploi. Paradoxalement, les employeurs, partisans du recul de l'âge de la retraite, refusent d'engager des seniors, organisent le départ de leurs salariés âgés, fraudent massivement les Assedic par le truchement des ruptures conventionnelles.

On sait bien, à force de l'entendre marteler, que l'argument massue pour le recul de l'âge de la retraite c'est la révolution démographique, l'augmentation de l'espérance de vie qui rendrait impossible le financement des retraites. L'argutie est infantile, ridicule.

Évidemment que, comme pour toute prestation sociale, il faut

prévoir le financement. Mais il y a deux façons de l'envisager. Celle des néolibéraux qui taisent, pour le coup, les gains de productivité considérables et n'ont en vue que la dépense, sans augmentation des ressources; cela conduirait, à terme, à la retraite à 70 ans. Et celle qui consiste à considérer que l'allongement de la durée de vie est un grand progrès humain, la question du financement des retraites devant être posée en termes de solidarité entre les générations ce qui est d'ailleurs le fondement même du droit à la retraite.

Vient alors l'obligation de consacrer une part éventuellement croissante des richesses créées par le travail, d'une part au financement de l'éducation des jeunes et, d'autre part, au financement du droit au repos des anciens. Chaque individu profitant à son tour de cette solidarité intergénérationnelle de la naissance à la mort.

Pour les actionnaires cette façon de voir les choses est inacceptable puisque tout ce qui va à la solidarité entre les humains limite leurs prélèvements parasitaires.

Allonger la durée de vie au travail est de plus intolérable quand des millions de personnes, de jeunes, attendent désespérément un emploi. Tout recul de l'âge de la retraite provoque une nouvelle flambée de chômage. Le recul d'une seule année c'est sans doute autour de 300 000 emplois gelés pour les jeunes. Au contraire le retour à la retraite à 60 ans libérerait immédiatement des centaines de milliers d'emplois.

C'est ce que nous proposons à l'article 9 de ce projet.

## 6. Pour l'épanouissement de chacun, l'emploi, le droit pour tous à de plus hauts niveaux de qualification et de salaire

### A. Développement de la formation professionnelle

La France ne part pas de rien en ce qui concerne la formation professionnelle. Notre pays s'est doté depuis longtemps de systèmes de formation initiale et continue développés.

Nous accusons cependant un retard important devant les défis que posent l'avancée des techno-

logies et à présent les exigences de la révolution informationnelle. Si bien que nous constatons des difficultés de recrutement dans certaines filières dues à la dévalorisation de certains métiers et à l'insuffisance des moyens affectés à la formation. Une des réponses des gouvernements et des chefs d'entreprises est, au lieu d'investir au niveau nécessaire, de piller les ressources humaines d'autres pays. Cette orientation a pour résultat de brider les capacités de développement de ces pays et, en France, de maintenir dans l'exclusion des millions de personnes dépourvues d'une qualification suffisante.

Un haut niveau de qualification constitue aujourd'hui l'atout principal pour le développement économique, écologique et social. Il est une des conditions de l'épanouissement des capacités humaines. La qualification de tous est indispensable pour pourvoir les emplois créés par la croissance écologique et sociale que nous voulons et ceux libérés par la baisse du temps de travail et les départs en retraites.

La formation continue tout au long de la vie doit être envisagée comme un moment à la fois distinct et inséparable de la production des biens et des services. C'est d'ailleurs cette conception qui justifie le titre de notre projet de « sécurité de l'emploi ou de la formation » et le droit pendant les périodes de formation du maintien intégral du salaire y compris pour ceux sans emploi avec un minimum égal au Smic.

Nous présentons en même temps une série de réformes tendant à élever la quantité et la qualité des actions de formation continue. Il s'agirait de doubler les moyens de la formation, de les mutualiser davantage et de contrôler leur utilisation :

1. Pour accroître le nombre de salariés de chaque entreprise pouvant partir en formation chaque année il faudrait doubler, porter à 5 % de l'effectif le nombre de salariés pouvant bénéficier en même temps d'un congé individuel de formation, et les stages de formation pourraient atteindre une durée de deux ans.

2. La part minimum des financements par les entreprises serait également doublée pour atteindre 2,5 % de la masse salariale.

3. Une plus grande mutualisation des moyens permettrait d'accorder la priorité d'accès aux actions de formation aux personnes privées de toute qualification.

4. Pour que les formations soient réellement choisies et ne soient plus seulement celles décidées par les chefs d'entreprise, le comité d'entreprise devrait participer, au-delà de la simple consultation, à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise qui ne pourrait être mis en application qu'après son avis conforme.

5. Enfin, pour en finir avec les gâchis, l'argent public et l'agrément des stages ouvrant droit à la formation seraient réservés aux organismes publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif.

### **B. Reconnaissance des qualifications dans le salaire**

Les qualifications acquises ne sont pas reconnues dans le salaire. Rares sont les conventions collectives qui fixent des salaires minimaux en fonction des diplômes sanctionnant les formations initiales et continues ou la validation de l'expérience. Nous voulons remédier à cela en fixant des salaires minimaux par grands niveaux de qualification.

**Concernant les cotisations de Sécurité sociale il s'agirait d'inventer un dispositif qui établisse une modulation fondée sur la part des salaires dans la valeur ajoutée totale de chaque entreprise relativement au même ratio dans sa branche d'activité.**

### **7. Une utilisation de l'argent destinée à l'éradication du chômage**

À défaut de moyens financiers, d'une autre utilisation de l'argent, l'éradication du chômage n'est pas possible.

Cela suppose de nouveaux pouvoirs des travailleurs sur les décisions relatives au financement des entreprises et à l'utilisation de leurs profits.

Nous proposons de mettre en synergie de nouveaux droits sur les financements, avec de nouveaux critères d'efficacité des fonds utilisés (l'emploi, la formation, et la valeur ajoutée efficace et écologique au lieu du maximum de profit et d'accumulation), avec leur utilisation dans les entreprises (pour leur développement réel, contre les licenciements...), avec de réels pouvoirs de décision des CE jusqu'à de nouvelles institutions économiques et sociales, ouvertes aux salariés et à des représentants des territoires.

Les banques ont une énorme responsabilité dans la croissance démesurée des opérations financières et du coût du capital qui étouffe l'emploi, la recherche, l'innovation et la création de richesses dans les territoires. Il est crucial de lutter, depuis les entreprises jusqu'au niveau européen, pour réorienter les crédits bancaires en faveur de l'emploi et des services publics et d'agir ainsi concrètement pour émanciper l'économie de la dictature des marchés financiers.

D'énormes fonds publics sont actuellement gâchés en cadeaux au patronat et à sa gestion de rentabilité financière, prétendument pour l'emploi. Cela concerne particulièrement les réductions et suppressions de cotisations sociales et celles du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, plus les fonds de financement public des salaires avec la prime pour l'emploi. En réalité cela entraîne la baisse des dépenses en salaires ; ce qui joue contre l'emploi et contre la demande globale, contribuant au chômage ainsi qu'à la rentabilité financière et ses gâchis spéculatifs.

Cette pratique a été utilisée et développée par les gouvernements de droite comme de gauche (ou prétendus tels). De ce point de vue il ne suffit pas de proclamer le be-

soin d'un contrôle de l'utilisation des fonds publics ou de prévoir des remboursements (très rarement réclamés, et encore moins souvent réalisés) en cas de licenciement ou de délocalisation. En effet le contrôle des emplois, qui de toute façon auraient été créés ou qui sont compensés par des destructions d'emplois ailleurs, n'empêcherait pas les effets négatifs de la baisse des coûts salariaux.

S'agissant des fonds publics une autre utilisation est devenue indispensable. Au lieu des exonérations de cotisations sociales, de baisses d'impôts, de prise en charge de salaires par les fonds publics, des subventions à fonds perdus, nous proposons :

1. La constitution d'un Fonds national et de Fonds régionaux pour l'emploi et la formation qui prendraient en charge tout ou partie des intérêts des crédits destinés à des investissements industriels, de recherche et autres, avec des taux d'autant plus abaissés, jusqu'à des taux zéro, voire négatifs, que seraient programmées des créations d'emplois stables et des formations. Le Fonds national serait alimenté par le redéploiement progressif des réductions de cotisations dans des proportions décidées régulièrement par les lois de financement de la Sécurité sociale ainsi que par le redéploiement des réductions d'impôts. Les Fonds régionaux seraient alimentés par des délégations de crédit du Fonds national. On en finirait ainsi avec des gâchis tels que des PME doivent subir des taux élevés pour des investissements utiles tandis que des opérations purement financières de grandes entreprises bénéficient de taux d'intérêts très bas.

2. Des prélèvements fiscaux et sociaux modulés, relevés pour pénaliser les profits et l'accumulation financière, la baisse des salaires, les suppressions et précarisation des emplois. Concernant les cotisations de Sécurité sociale il s'agirait d'inventer un dispositif qui établisse une modulation fondée sur la part des salaires dans la valeur ajoutée totale de chaque entreprise relativement au même ratio dans sa branche d'activité. Ainsi plus l'entreprise aurait d'emplois, plus elle paierait de bons salaires et moins elle paierait de



cotisations. À noter que cela serait très différent de cotisations assises sur la valeur ajoutée, laquelle ne serait qu'une nouvelle TVA et n'aurait aucun effet sur l'emploi puisqu'une valeur ajoutée élevée peut être obtenue avec de faibles effectifs et des bas salaires.

3. La constitution d'un pôle financier public mettant en réseau les institutions publiques existantes et de nouvelles banques nationalisées. Il contribuerait à impulser des orientations nouvelles dans tout le secteur bancaire et financier. Outre l'élan donné à un nouveau type de crédit il s'agirait de lutter contre les actions spéculatives, y compris par la séparation réelle des banques de dépôt et d'investissement.

Au-delà, une autre orientation de la Banque centrale européenne contrôlée par les pouvoirs politiques serait le plus décisif pour le soutien à un nouveau type de crédit. Au lieu de son orientation actuelle qui favorise les placements financiers et les délocalisations la BCE jouerait un rôle de premier plan pour des crédits à des taux d'autant plus abaissés que les investissements feraient d'emplois et de formations. La BCE financerait en particulier un Fonds de développement social, solidaire et écologique européen, comme l'y autorisent en réalité les traités actuels (article 123.2 du traité de Lisbonne sur le fonctionnement de l'UE).

## 8. Démocratisation des entreprises, nouveaux pouvoirs pour les travailleurs dans les entreprises et pour les citoyens dans les territoires. Conventions et accords, principe de faveur

### A. Nouveaux pouvoirs dans l'entreprise

Parties prenantes de la dictature des marchés financiers, représentants des actionnaires, donneurs d'ordre à leurs sous-traitants, à qui ils prescrivent leurs décisions tout en poussant les patrons de ceux-ci à faire retomber sur leur personnel les contraintes qu'ils imposent, les dirigeants actuels des grands groupes ont aujourd'hui les pleins pouvoirs.

Le Medef et de nombreux patrons confondent allègrement l'entreprise et ses actionnaires, l'entreprise et son chef. Or l'entreprise c'est avant tout l'ensemble des travailleurs qui la composent et la font vivre. Ces travailleurs, de l'ouvrier à l'ingénieur qui créent les richesses, n'ont pas droit à la parole; si, pour la forme, on leur demande parfois leur avis, on en tient rarement compte.

Il en va de même dans les territoires qui sont confinés à leur mise en concurrence pour satisfaire le critère du profit immédiat à coup de subventions, de cadeaux et d'avantages de toutes sortes.

À l'heure où l'exigence de démocratie est une aspiration largement partagée, l'entreprise reste une institution monarchique. Dès qu'il s'agit de l'entreprise, dès qu'il s'agit d'envisager des pouvoirs d'intervention des travailleurs et des citoyens dans la gestion, la démocratie est un mot tabou. Cela est d'autant plus insupportable que la concentration du capital, la dimension atteinte par les grandes entreprises, leur situation monopolistique leur donnent un pouvoir immense sur leurs salariés, les PME et les populations des territoires dans lesquels elles exercent, jusqu'à tendre au totalitarisme.

Il est temps de faire prévaloir sur la course au profit, des critères de gestion d'utilité sociale, favorables à l'emploi, à la formation, au bien-être des travailleurs, à l'intérêt général.

Pour cela il faut des droits nouveaux d'intervention et de décision dans la gestion des entreprises pour les salariés et leurs représentants.

Au plan des territoires, au lieu de la mise en concurrence, nous avons besoin d'institutions qui permettent aux collectivités territoriales d'intervenir sur le développement économique en faveur de l'emploi, de la formation et des populations.

Le pouvoir de consultation du comité d'entreprise existe depuis plus de 60 ans. Aux termes du droit actuel, le droit de proposition ne s'exerce que sur les conditions des licenciements ou sur leur justification – devenant plus automatique dans le projet El Khomri – pas sur d'autres projets économiques. Quand cela est fait, c'est parce que le rapport des forces des luttes l'im-

pose. Dans la pratique, soit le CE n'est pas consulté conformément à la loi, soit le chef d'entreprise passe outre son avis. Le chef d'entreprise a toujours le dernier mot et décide en fonction des critères qui lui sont dictés par les marchés financiers et les actionnaires. Nous proposons que les comités d'entreprise soient dotés d'un pouvoir de contre-proposition économique effectif : les directions d'entreprise seraient tenues d'examiner vraiment les propositions des représentants des salariés et de les prendre en considération après débats. Dans le cas contraire les comités d'entreprise disposeraient alors d'un droit de suspension des licenciements ou des restructurations contraignant le chef d'entreprise à revoir ses projets.

Dans certains domaines tels que le plan de formation, le recours aux emplois précaires et à la sous-traitance, les heures supplémentaires, le temps partiel, l'avis conforme du CE serait requis.

Enfin le comité d'entreprise devrait être informé et consulté sur la politique des prix pratiqués par l'entreprise et en particulier sur les prix de transfert pratiqués entre les diverses entités du même groupe et ainsi que sur les cessions d'actifs, notamment immatériels (brevets, marques, etc.).

### B. Nouvelles institutions dans les régions

#### 1) Commissions régionales pour l'emploi et la formation

Dans les domaines stratégiques, comme les licenciements collectifs, les fermetures de site, les délocalisations, les grands investissements, qui concernent le présent et l'avenir des populations du territoire dans lequel l'entreprise est établie, une nouvelle institution examinerait les projets du chef d'entreprise et les propositions du comité d'entreprise et jouerait un rôle de médiation.

Ces Commissions régionales pour l'emploi et la formation se substitueraient à des instances existantes et seraient composées d'élus de la Région, de représentants des organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales locales. Outre leur mission de médiation, ces commissions joueraient un rôle central pour l'emploi en

région. Elles seraient associées au service public de l'emploi. Elles seraient l'instance de diagnostic, d'étude et de consultation pour les projets régionaux ; elles fixeraient des objectifs chiffrés annuels de créations d'emplois et de mises en formation. Elles assureraient le suivi des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi. Les demandes de prises en charge par les Fonds régionaux pour l'emploi seraient soumises à leurs avis conforme. Elles analyseraient l'impact des politiques publiques de l'emploi et de la formation. Elles procéderaient à l'agrément des organismes de formation.

## 2) Conférences nationale et régionales de sécurisation de l'emploi et de la formation

Tout ce qui concerne l'emploi et la formation intéresse les populations au-delà de chaque entreprise. Il s'agit d'ailleurs de la première préoccupation des citoyens. Ces questions ne doivent pas rester confinées dans les cercles des « décideurs » économiques et politiques. Elles doivent être traitées

aussi au grand jour et donner lieu à des débats publics, à la confrontation des points de vue et faire émerger des solutions aux problèmes tels qu'ils se posent dans chaque région.

Dans cet objectif d'un débat et d'une élaboration citoyenne nous proposons que chaque année se tienne dans chaque région une conférence ouverte à tous les acteurs de la vie économique et sociale de la région en lien avec les CESER (conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux). Il y serait traité de toutes les questions concernant l'emploi et la formation, des politiques publiques aux besoins de financement en passant par les choix de gestion des entreprises.

Les Commissions régionales y rendraient compte de leur action. Les conférences pourraient conclure leurs travaux par l'adoption de résolutions ; pour la transparence des débats la presse serait admise aux séances.

Une conférence nationale de sécurisation de l'emploi et de la formation annuelle examinerait

les évaluations des politiques menées dans les régions ainsi que les propositions des conférences régionales en vue d'améliorer les politiques publiques et de réduire les inégalités entre les régions pour l'accès à l'emploi et à la formation.

## C. Conventions collectives et accords d'entreprise

Nous voulons que les conventions et accords de branche et les accords d'entreprise soient soumis au principe de l'accord majoritaire. C'est-à-dire des accords signés par des organisations syndicales représentant la majorité des électeurs aux élections professionnelles ce qui semble un principe de base de toute démocratie au lieu d'accords où une minorité impose ses vues à la majorité.

Il faut enfin en revenir au principe de faveur dans une hiérarchie des normes. De l'accord d'établissement à la loi en passant par l'accord d'entreprise, de groupe, de branche et interprofessionnel, aucun ne devrait comporter de clauses moins favorables aux salariés que les accords, lois et règlements de niveaux supérieurs. ■

# Le Compte personnel d'activité : nouveau cheval de Troie !

Julien Gaboriau<sup>1</sup>

1. Membre du collectif de direction de la Jeunesse communiste de France.

**L'article 22 du projet de loi El Khomri met en place le Compte personnel d'activité (CPA). Cette partie du projet de loi n'est pas la plus mise en avant mais n'est pourtant pas la moins importante. Le CPA était déjà présent dans la loi Rebsamen sur le dialogue social en 2015, une nouvelle étape est en passe d'être franchie si nous ne faisons rien, avec une régression en ligne de mire.**

## Qu'est-ce que le CPA ?

Présenté comme le levier de la protection sociale du XXI<sup>e</sup> siècle, il serait ouvert à tous les actifs (salariés, non salariés, chômeurs, agents publics). Le rapport remis au gouvernement prévoit de rassembler dans le CPA une multitude de « comptes » (compte retraite, compte assurance maladie, compte mutuelle, compte épargne-temps, compte congés...) pour les unifier en points transférables.

C'est donc la casse des droits collectifs et l'illusion de la garantie

des droits individuels. Ce compte est donc parfaitement ancré dans une logique d'individualisation, d'émiettement et de mise en pièce de la protection sociale.

Dans un premier temps, le projet El Khomri prévoit de rassembler deux comptes, le « compte personnel de formation » et le « compte personnel de prévention de la pénibilité ».

## Quels en sont les enjeux ?

Le CPA est présenté comme un moyen de construire une « protection sociale des travailleurs du 21<sup>e</sup> siècle ». Les arguments sont

toujours les mêmes : simplification et adaptation seraient les maîtres mots pour couvrir tous les besoins, de la personne à l'entreprise. S'agissant du CPA c'est la question des droits qui est en jeu. Ces droits devraient, selon le projet en cours, être rattachés à la personne, indépendamment de son statut, pour faire face aux évolutions de l'économie et donc des parcours personnels et professionnels.

Cette présentation peut paraître aller de soi et relever du bon sens. Or il s'agit bien plus ici, quand on pousse l'analyse, d'un discours et d'une vision politique que nous ne partageons pas. Nous ne rejetons pas en soi l'idée de réformer la protection sociale, ni même l'idée qu'il faut dans une certaine mesure s'adapter à une économie sans cesse en évolution. Cependant, à la lecture des pistes envisagées pour la mise en place du CPA, nous avons de bonnes raisons de nous inquiéter, tant sur la démarche que sur l'application.

Nous partageons le constat que le monde du travail a profondément évolué et que cela peut nécessiter une évolution parallèle de notre modèle social. En effet l'emploi traditionnel s'est fortement précarisé (CDD, Intérim...), le chômage ne cesse d'augmenter, et des formes d'emploi de types nouveaux font leur apparition, à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant. Cela touche particulièrement les jeunes et a pour conséquence un éloignement progressif, voire une rupture, vis-à-vis du droit commun historiquement rattaché au statut de salarié en CDI à temps plein. Or c'est à partir de ce constat que le tour de passe-passe du gouvernement s'opère.

### La précarité et le chômage résultent des politiques menées et non d'évolutions naturelles de l'économie

Dans les documents de France stratégie qui présentent ce contexte il est dit que des « réformes partielles » ont tenté d'y répondre : droit du travail, protection sociale, politique d'emploi et de formation. Or depuis plus de trente ans ce sont précisément ces réformes qui ont créé les conditions de l'état actuel du monde du travail. Elles n'ont pas répondu à la situation,

elles ont amplifié le phénomène d'éclatement des formes de travail et donc la distanciation vis-à-vis du droit commun. Si l'on n'interroge pas les raisons de ces transformations du monde du travail on ne peut prétendre y répondre par une simple transformation de la protection sociale. La précarisation vient de choix politiques et de stratégie économiques que nous combattons.

Pour ne donner que l'exemple d'actualité des « travailleurs précaires qui enchaînent les CDD ou cumulent les emplois et dont les parcours sont entrecoupés de chômage » : cela est présenté comme une situation implacable résultant d'évolutions nécessaires. Beaucoup de jeunes sont dans ce cas, mais plutôt que de les protéger, le gouvernement préfère permettre une précarisation encore plus forte en permettant aux employeurs de renouveler une fois de plus un CDD. Cette mesure que nous combattons avec d'autres organisations de jeunesse (collectif stop 3 CDD) retarde d'autant plus l'intégration réelle au système de protection sociale...

### Les nouvelles formes de travail qui semblent dépasser le salariat n'évaluent pas pour autant les rapports de subordination, de domination ou d'exploitation au travail

Au-delà de ces logiques de précarisation du travail salarié, d'autres évolutions sont en cours et posent effectivement des questions plus larges. Le développement de nouveaux réseaux de communication *via* Internet a permis l'émergence de nouveaux moyens de production et surtout de nouveaux marchés. Ainsi, « l'économie de partage » se développe et avec elle des statuts particuliers de travailleurs. Ces statuts sont tout autant plébiscités que controversés comme en témoigne la société Uber. Ce nouveau modèle de production est voué à s'étendre et à modifier la production et l'offre des enseignes classiques. Les travailleurs concernés sont en grande partie exclus des droits sociaux rattachés au statut de salarié.

Mais si le rapport au travail et à la propriété de l'outil de production

évolue, cela ne peut s'analyser sans la question des richesses créées et de leur appropriation (socialisation *versus* plus-value). Ce modèle économique maximise les profits des sociétés qui n'ont plus besoin d'entretenir l'outil de production. Or il n'y a que le travail qui crée de la richesse et c'est celle-ci qui doit être mobilisée pour financer la protection sociale. Le rapport de domination et la question de la répartition des richesses ne doivent donc pas être éludés. Cela pose la question de la pertinence réelle de ces formes de travail, qui se différencient du salariat mais qui fragilisent encore davantage le travailleur.

Plus généralement les progrès techniques et technologiques, en particulier par rapport au développement de l'économie numérique, vont considérablement et durablement modifier le travail. On estime que ces évolutions sans précédent peuvent provoquer d'ici à 20 ans la disparition de 50 % des emplois salariés et des métiers actuels.

### Sécuriser nos parcours de vie

Le CPA est une fausse bonne idée. Sous prétexte de sécurisation, le CPA ne vise en fait qu'à accompagner un mouvement de précarisation et d'individualisation du travail à l'extrême. En résumé, le CPA ne répond pas tant au besoin de protection de chaque travailleur quelle que soit sa situation. Sous couvert de décloisonnement, de sécurisation et d'autonomisation, il vise surtout à instaurer un capital individuel de droits, n'entrant pas en contradiction avec les exigences du patronat. Ainsi il permettrait l'amplification de la dérégulation et de la flexibilisation comme opportunités économiques et de « compétitivité ».

Dans le projet de loi El Khomri, le CPA est annoncé dans sa version la plus *soft*. Cependant il ouvre la voie à la destruction de la protection sociale. Le patronat y voit une façon de nous rendre toujours plus adaptables et jetables, en prenant en compte une vieille nécessité : assurer les moyens minimaux de la reproduction de notre force de travail. Attention donc à ne pas tomber dans le piège : bien loin de permettre une quelconque amélioration, comme le disent

déjà certaines organisations, le CPA constituerait une régression sans précédent de nos droits.

### **Nous avons les solutions !**

Au regard d'un tel contexte, on ne peut pas se contenter d'un CPA il s'agit de prendre le contre-pied des logiques actuelles par la réduction et le partage du temps de travail (durée hebdomadaire et retraites), par la formation (service public, orientation), et par la socialisation des richesses (protection sociale) pour garantir à tous une vie digne. La sécurisation des parcours est bien une priorité pour sortir de la précarité, pour choisir et pour construire son avenir.

C'est sur le modèle de sécurité sociale par répartition que doit se construire cette sécurisation à un seuil ambitieux. Nous devons ainsi ouvrir le débat sur la structuration de la Sécurité sociale afin de pouvoir lier au mieux nos droits, de la formation jusqu'à la retraite en passant par l'emploi. Loin de permettre la baisse des revenus et les exonérations de cotisations, il s'agit de les augmenter à hauteur des besoins et des défis du XXI<sup>e</sup> siècle. Il n'est nullement fait mention de cela dans le projet de CPA dans un contexte où, pourtant, l'obsession du moment est la baisse du « coût du travail ». Nous n'y voyons pas un oubli mais bien une stratégie à mille lieux des intentions affichées.

Nous proposons un statut social du jeune travailleur en formation, garantissant protection sociale et transition entre la formation et le travail, et ainsi sécurisant nos parcours de vie. Selon nous le droit commun n'est pas à individualiser, il est à renforcer. Nous ne sommes pas hostiles à des évolutions radicales de notre modèle de protection sociale, mais cela doit passer par des cadres collectifs et par l'unification des conditions plutôt que leur individualisation. Un compte par points comme proposé ne réduira ni le non-recours ni les effets de seuil ; c'est d'universalité et d'opposabilité dont notre génération et l'ensemble des travailleurs ont besoin. ■■■

## **La mobilisation paye, continuons à engranger des victoires jusqu'au retrait !**

### **Mouvement de la jeunesse communiste de France**

Nous connaissons une période assez particulière. Dans la dernière année du quinquennat de François Hollande qui avait pourtant affirmé vouloir faire de la jeunesse sa priorité, c'est celle-ci qui descend massivement dans la rue et qui refuse la loi Travail tout en tentant d'imposer ses solutions.

Alors que notre génération a décidé d'affirmer haut et fort ses droits, ses revendications et le fait qu'elle n'était pas née pour subir en se mobilisant par centaines de milliers, le Premier ministre s'est retrouvé contraint de faire des annonces en faveur des jeunes de notre pays.

Parmi les 11 mesures annoncées beaucoup sont des propositions, ou du moins des embryons de réponses, que nous portons depuis longtemps notamment à travers notre campagne « Relève la tête ! » et notre projet de statut social du jeune travailleur en formation.

Nous les portons aussi aux côtés de nombreuses organisations de jeunesse. Nous observons que des mesures sont annoncées sur chaque domaine de revendication que nous avons fait émerger dans l'appel unitaire des organisations de jeunesse contre la loi Travail dès l'annonce de l'avant-projet de loi.

Il aura donc fallu que nous soyons des centaines de milliers à nous exprimer ensemble et créer un rapport de force dans la rue pour que pour la première fois du quinquennat des mesures significatives soient prises en faveur des jeunes.

Les jeunes sont descendus dans la rue et ont fait entendre leur voix contre le projet de loi Travail et cependant le gouvernement ne répond pas sur le sujet.

Au-delà de ne toujours pas prendre en compte le rejet massif de ce projet de loi dans la population et particulièrement chez les jeunes, cela fait perdre du contenu à plusieurs annonces qui pourtant pourraient aller dans le bon sens.

Comment rendre efficace la taxation des CDD comme outil de lutte contre la précarité si la loi Travail signe la mort du CDI ? Comment annoncer des mesures facilitant l'insertion professionnelle des jeunes en les condamnant à négocier la valeur de leur diplôme en arrivant dans le monde du travail ?

Nous avons réussi à faire que la peur change de camp depuis un mois maintenant et que le gouvernement se sente obligé de tenter de répondre aux aspirations de notre génération ; cependant, nous le réaffirmons, nous prendrons ces mesures comme des victoires tout en réaffirmant notre volonté inchangée et imperturbable d'exiger le retrait de la loi Travail.

Nous ne lâcherons pas la pression ! Nous allons interpeller les parlementaires sur tout le territoire afin qu'ils rejettent ce projet de loi indigne et nous continuerons à mobiliser dans tous les espaces possibles pour maintenir le rapport de force et faire de la journée du 28 avril annoncée par l'intersyndicale une journée décisive, à quelques jours du 1<sup>er</sup> mai, pour faire plier ce gouvernement.



## I – Chômage massif : une logique en cause

### 1 - Le constat

#### Les chiffres pour l'année 2015 confirment une nouvelle hausse du chômage

Les mesures annoncées par le gouvernement en janvier 2016, si elles auront probablement un « effet statistique », ne sont pas de nature à résoudre les causes conjoncturelles et structurelles du sous-emploi. Depuis l'élection de François Hollande la courbe du chômage ne s'est pas inversée, malgré les cadeaux successifs au Medef.

Bilan 2015 : pour s'en tenir à la catégorie A, pour la France métropolitaine, le chômage s'est une nouvelle fois accru de 15 800 personnes soit +0,4 % en décembre. En un an, ce sont 90 000 chômeurs de plus, soit +2,6 %, en trois ans et demi la progression est de 745 000 chômeurs.

Si l'on étend le bilan en intégrant les catégories B et C (ceux qui ont connu une faible activité le mois précédent), il est plus négatif encore. La hausse atteint nationalement +0,6 % sur un mois et 5 % sur un an. Soit 5,476 millions de personnes en métropole, dont 3,591 millions pour la seule catégorie A.

Phénomène plus préoccupant encore, sur ces 5,476 millions de personnes, 2,47 millions sont au chômage depuis plus d'un an. Ce chômage de longue durée ne cesse de progresser. Il est d'ailleurs symptomatique de la situation française avec un chômage de masse durable : le taux de chômage dépasse cette année 10 % de la population active, et depuis 1983 il n'est jamais descendu en dessous de 7 % de la population active, avec 7 années à plus de 9 % et 4 années à plus de 10 % dont 2015.

#### Les jeunes et le chômage

23,4 % des jeunes de moins de 25 ans sont au chômage. Les diplômés sont une protection contre le chômage. Ainsi le taux de chômage cinq ans après l'entrée dans la vie active est de 11,2 % pour les bac+3 à bac+5, 12,2 % pour bac+2, 21,9 % pour le bac. Par contre au niveau CAP, BEP CAP ce taux est de 27,9 % et il culmine à 53 % de chômage pour les personnes dépourvues de diplômes.

#### La situation des femmes

Bien plus important que celui des hommes il y a encore quelques années, les taux de chômage des femmes et des hommes tendent aujourd'hui à être du même niveau. Pour autant cela masque des inégalités persistantes face à l'emploi. Ainsi sur le taux d'emploi des femmes, l'écart entre femmes et hommes persiste : le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est de 60,2 % contre 68,1 % pour les hommes.

Par ailleurs la progression du taux d'emploi féminin s'est faite essentiellement par la croissance des emplois à temps partiel. Ainsi l'écart des taux d'emploi devient plus important si on prend en considération le taux d'emploi en équivalent temps complet : de 66,2 % pour les hommes, ce taux est de moins de 55 % pour les femmes.

### 2 - Qu'est-ce qui est en cause ?

L'anxiété qui monte sur la planète financière révèle, comme l'avait annoncé le PCF, que la crise n'est pas finie et que c'est la logique fondamentale du capitalisme – l'obsession de la rentabilité du capital – qui est profondément en cause.

#### La financiarisation de l'économie, depuis le début des années quatre-vingt, a changé la façon de produire des richesses

Sous la pression des actionnaires et des marchés qui peuvent priver instantanément de financement une grande entreprise ou un État, les grands groupes et les banques ont imposé des restructurations destructrices d'emplois, l'extension de la précarité, les délocalisations, la mise en coupe réglée des sous-traitants, le démantèlement des services publics.

Cela a permis de faire monter la part des profits dans les richesses créées, au détriment des salaires, mais en réduisant les débouchés (la demande) et en affaiblissant la capacité des économies développées à créer efficacement des richesses (l'offre). Pour toujours plus de profits, les technologies informationnelles, très économes en travail, servent surtout à supprimer des emplois, d'où un énorme chômage pesant sur les taux de salaire et la demande, accentuant concurrence et délocalisations. L'argent généré part en intérêts et dividendes, en spéculation et placements financiers. L'orientation des crédits bancaires vers les opérations financières alimente la spéculation et conduit à des krachs planétaires de plus en plus violents.

Les capitalistes répondent par la baisse du « coût du travail » en allégeant les « charges sociales » patronales, aux dépens du financement mutualisé de la protection sociale. Cela accentue l'insuffisance des revenus du travail et de remplacement, l'insuffisance des qualifications, la précarité et la pauvreté.

#### Il faut changer de logique

Avec les nouvelles technologies, très économes en moyens (travail direct et travail indirect contenu dans les équipements), si on ne développe pas la demande, on fait du chômage. Il faut donc dépenser de façon telle que croissent ensemble demande et efficacité productive. Les dépenses de services publics (éducation, santé, recherche, environnement...) présentent cette

double qualité. C'est dire s'il faut les augmenter avec de nombreux emplois publics formés et bien payés, au lieu du « pacte de stabilité ».

Mais pour financer, il faut accroître la production de richesses réelles nouvelles. Cela exige de sécuriser l'emploi et la formation, dans l'industrie comme dans les services qui lui sont, aujourd'hui, tous liés.

Pour réaliser tout cela, on ne peut pas compter sur le patronat et sur les marchés financiers. Il faut de nouvelles institutions, à l'appui des rapports de force créés par les mobilisations sociales et politiques.

L'exemple de la Grèce montre que pour atteindre de nouveaux objectifs sociaux, il ne suffit pas d'élire un gouvernement décidé à combattre l'austérité. Il faut la conquête par les travailleurs, les citoyens, de nouveaux pouvoirs sur toutes les décisions – dans les entreprises et les banques – qui portent sur l'utilisation de l'argent.

Cela exige de nouveaux rapports entre banques et entreprises, avec un nouveau crédit pour les investissements : à l'opposé du consensus actuel pour baisser les « charges sociales » patronales (166 milliards d'euros en 2014), on baisserait les charges financières du crédit et les dividendes (258 milliards d'euros).

### 3 - Leurs prétendues solutions conduisent vers le pire

#### **Pour faire face à la crise, le capital a joué la finance contre les capacités humaines**

Face aux difficultés récurrentes de rentabilisation des capitaux suraccumulés débutées à la fin des années 1960, les capitalistes ont cherché des solutions. Les grandes entreprises se sont multi-nationalisées et ont transformé leur base technologique de production. Utilisant les énormes potentiels de gains de productivité de la révolution informationnelle pour accroître leurs profits, elles ont, en outre, poussé le développement des marchés financiers sous la tutelle desquels les États ont placé le crédit des banques et la monnaie.

Cela s'est traduit par l'explosion du chômage, une mise en concurrence ravageuse de tous les salariés et une gigantesque enflure financière, tandis que les débouchés des productions devenaient de plus en plus insuffisants.

Guerre économique et prélèvements financiers du capital sur les entreprises (intérêts et dividendes) n'ont cessé de prendre de l'ampleur, incitant les actionnaires à exiger que soient sans cesse réduites les dépenses nouvelles de développement créatrices d'emplois, de salaires et de qualifications. Chômage, précarisation de l'emploi et pressions sur les salaires ont redoublé, renforçant les cercles vicieux de la crise.

#### **La crise financière de 2007-2008 a renforcé ces antagonismes, et les politiques menées par les pouvoirs publics aussi**

Plutôt que de chercher à réduire la prédation financière sur les gestions d'entreprise en luttant contre le coût du capital (intérêts et dividendes), les politiques publiques ont cherché à baisser encore plus les coûts salariaux et sociaux des entreprises (le coût du travail), et à faire financer par l'argent public le manque à gagner croissant qui en résulte pour la Sécurité sociale.

376,3 milliards d'euros cumulés d'exonérations de cotisations sociales patronales ont été financés par le budget public depuis 1991. Au moins 176 milliards d'euros d'exonérations sociales et fiscales annuelles sont prises en charge par l'État à la place des entreprises. Il faut encore leur ajouter le CICE – 41 milliards d'exonérations fiscales et sociales en plein régime à l'horizon 2017, financés par une baisse de 50 milliards d'euros de la dépense publique et sociale...

Sous couvert de révolution technologique et numérique, les politiques publiques veulent désormais aller plus loin. Dans l'entreprise, avec la réforme du Code du travail qui consacre l'inversion de la hiérarchie des normes, elles veulent renforcer le pouvoir patronal sur les relations d'emploi et de travail. Et hors de l'entreprise, avec la réforme de l'indemnisation du chômage et du compte personnel de formation, elles contribuent à renforcer la flexibilité sans sécurité du marché du travail où le salarié devient garant de sa propre « employabilité ».

#### **Ces choix de politique publique sont en échec, en France comme en Europe**

Depuis 2012, les gouvernements Hollande se sont enfermés dans cette logique de réduction des coûts des entreprises sans succès.

Avec 745 000 chômeurs de plus en 3 ans et demi, la courbe du chômage ne s'est pas inversée malgré les cadeaux successifs au Medef. Et la croissance ne repart pas, alors même que la BCE injecte depuis 2013 des sommes colossales dans l'économie, que le prix du brut de pétrole et les taux d'intérêt sont au plus bas.

En revanche, la vie quotidienne des Français s'est détériorée très concrètement. La qualité des services publics se dégrade fortement. L'espérance de vie à la naissance des Français diminue. Et pour la première fois depuis longtemps les jeunes anticipent que l'avenir sera plus difficile que celui de leurs parents.



## 4 - L'emploi et le travail au cœur de la bataille idéologique en France et en Europe

### L'emploi au cœur de la bataille idéologique

Les idées reçues de nos concitoyen-ne-s sur l'emploi et le travail sont nombreuses, reflet d'une incessante campagne idéologique que mènent les tenants des logiques libérales. L'objectif est simple : justifier la remise en cause des protections et des acquis notamment liés aux avancées progressistes depuis le CNR.

La course à l'augmentation du taux de profit et à la rentabilité financière conduit le capital à chercher des ressources dans la concurrence entre salarié-e-s et entre territoires, dans la pression sur les salaires, le temps et les conditions de travail, dans le travail gratuit des citoyen-ne-s même avec notamment la révolution numérique.

### Florilège des idées reçues

**Le travail est un « coût » qu'il faut réduire :** « *Le travail est un coût/ce sont les patrons qui créent l'emploi et prennent les risques/ On est en concurrence avec le monde.* » Au nom de ces idées, les gouvernements successifs multiplient les exonérations de cotisations sociales et bloquent les salaires pour rapprocher nos salaires des pays à « bas coûts », cassent les protections et le Code du travail, comme avec la loi El Khomri, sous prétexte que cela faciliterait les embauches. Ces méthodes sont en cours, en France comme partout dans le monde depuis des décennies, sans résultat sur la pauvreté comme sur la courbe du chômage. Et au contraire, les dividendes explosent ainsi que les inégalités (le rapport annuel d'Oxfam sur les inégalités révèle que le patrimoine des 1 % des plus riches du monde dépasse désormais celui de 99 % de la population. 62 personnes ont autant d'argent que 3,5 milliards d'individus). Le débat sur le « coût du travail » tente de masquer une vraie question, celle du coût du capital qui pèse de plus en plus sur l'économie réelle. **Si le travail a un coût, c'est surtout lui qui crée la richesse...**

**Les chômeurs sont des assistés :** « *Quand on veut trouver du travail on le peut/C'est parce que la main-d'œuvre n'est pas adaptée aux besoins du marché qu'il y a du chômage.* » Le chômage serait donc une responsabilité individuelle ? Au nom de ces idées reçues, on réduit le temps et le montant des allocations chômage pour « favoriser le retour à l'emploi ». Sans aucun effet puisque le chômage monte qu'à cela ne tienne, prochain projet du patronat et du gouvernement : la dégressivité des allocations chômage. Mais qui licencie si ce n'est le patronat ? Qui choisit de délocaliser là où les salaires sont plus faibles ? Qui continue à exploser ses profits d'année en année ? **L'irresponsabilité n'est pas du côté des salarié-e-s ou des sans-emploi mais du Medef et du gouvernement Valls/Hollande qui choisit de s'y soumettre.**

**Le secteur public est un fardeau :** « *Les fonctionnaires ne créent pas de richesse et/ou ce sont des fainéants/ Il faut alléger le mammoth qu'est le service public. Les fonctionnaires sont privilégiés, il faut aligner leurs avantages sur ceux du privé. Les dépenses publiques sont une charge.* » Une charge les dépenses publiques et les salarié-e-s qui y contribuent ? Une charge l'école, la santé, la police, la justice, notre mairie ? C'est le discours de ceux qui voudraient bien en faire un marché pour grossir leurs profits. Pas celui de ceux et celles qui en bénéficient. Imaginez les moments durs comme les catastrophes naturelles ou les attentats sans services publics ? **Au contraire, il faudrait améliorer le service public, financement et fonctionnement, augmenter le nombre de secteurs couverts ; cela créerait des emplois utiles pour répondre aux besoins des citoyen-ne-s.**

**La vie d'un entrepreneur plus dure que celle d'un salarié.** « *Quand on est entrepreneur, on prend des risques* » Emmanuel Macron. « *Le travail, c'est précaire comme l'amour.* » Laurence Parisot. Être administrateur d'une entreprise du CAC40 n'est pas particulièrement précaire : une petite centaine de personnes trustent l'essentiel des pouvoirs dans les Conseils d'administration. Le gouvernement Valls/Hollande, après celui de Fillon/Sarkozy, a fait pleuvoir les aides, les avantages, les cadeaux. Rien que le CICE, c'est 40 milliards versés sans contrepartie. De l'autre côté, ce sont les protections et le Code du travail en miettes, les vies précarisées. En fait, ce sont les salarié-e-s qui sont indispensables pour faire marcher l'entreprise ; ils savent ce qui serait bon pour la faire avancer et si on leur donnait des droits sur les orientations stratégiques, elle s'en portait mieux.

**La flexibilité favorise la création d'emploi.** « *C'est parce que la main-d'œuvre n'est pas adaptée aux besoins du marché qu'il y a du chômage. Il y aura toujours du chômage.* » Le chômage et la précarité sont utiles aux patrons pour faire pression sur les salariés, pour que ceux-ci travaillent plus avec moins de droits et moins de salaires. Et loin du discours dominant, la précarité explose. Ainsi en 2013, 86% des recrutements étaient de CDD d'une durée moyenne de... 10 jours. Cet explosion de la précarité n'améliore en rien la situation de l'emploi. Le chômage, la précarité, c'est un gaspillage de vies et de richesses, pour le pays et les autres. Parce que le monde et les technologies évoluent, que les progrès de productivité sont énormes, il est plus que jamais moderne de poser la question de la réduction du temps de travail. **Il est possible de mettre en place une sécurité d'emploi et de formation où chacun-e alterne les périodes d'emplois et de formations, sans chômage et sans perte de revenus.**

**Face aux contraintes économiques, le politique ne peut pas grand-chose.** « *L'économie guide le monde/la politique ne peut plus grand-chose?* » On nous présente l'économie comme si c'était un phénomène naturel avec les mêmes mots que les catastrophes météorologiques. En fait, ce sont les politiques qui ont décidé de se soumettre aux puissances financières et de ses relais, la Commission européenne, la Banque centrale. . . Quand en 1981 la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés a été votée, quand les 35h, même avec ses insuffisances, a été appliquée, l'économie ne s'est pas écroulée. Au contraire. C'est un choix si le gouvernement Hollande/Valls écoute plus Gattaz et les quelques patrons du CAC40 plutôt que les 500 000 citoyens qui ne veulent pas de la loi El Khomri qui casse le code du travail. **Et si la volonté populaire reprenait le dessus ?**

