

le Monde.fr

Le code du travail en sursis ?

Fondation Copernic | 02.05.2012 à 10h18

Par Louis-Marie Barnier, Guillaume Etievant, Laurent Garrouste, pour la Fondation Copernic

Les salariés peuvent être soulagés : les négociations sur les accords compétitivité-emploi initiées en début d'année n'ont pas abouti avant les élections, contrairement à ce qu'espéraient [Nicolas Sarkozy](#) et le Medef. Les discussions se poursuivront le 16 mai alors que le patronat souhaitait [conclure](#) un accord lors de la quatrième réunion de négociation le 13 avril. Le code du travail a donc encore au moins quelques semaines de sursis devant lui. S'ils étaient mis en place, les accords compétitivité-emploi, rebaptisés depuis peu "*accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi*", autoriseraient les organisations syndicales et patronales à [signer](#) des accords d'entreprise dérogeant au code du travail, notamment sur la question du temps de travail et des salaires, et n'ayant plus besoin d'un avenant au contrat de travail signé par les salariés pour être valides. Concrètement, les salarié-es pourraient par exemple se [voir imposer](#) une baisse de leur salaire sans leur accord. Le projet servant de base aux négociations est très clair : "*Le refus du salarié d'[accepter](#) de se [voir appliquer](#) les dispositions de l'accord entraîne son licenciement sui generis : le licenciement intervenant dans ces conditions est réputé [reposer](#) sur une cause réelle et sérieuse et ne pas [avoir](#) de nature économique.*" Le but du patronat est ainsi d'éviter que le refus des salariés se transforme en licenciement économique. En effet, aujourd'hui, s'il y a plus de dix licenciements économiques dans une entreprise de plus de cinquante salariés, elle est obligée de [mettre](#) en place un plan [social](#), avec toutes les dépenses et la mauvaise image que cela induit.

Ces accords compétitivité-emploi sont censés être mis en place pour [sauver](#) des sites traversant des difficultés économiques. Les salariés accepteraient des sacrifices en échange d'un maintien de leur emploi. Problème : dans le projet servant de base aux négociations, il n'y a absolument aucun engagement concernant le maintien de l'emploi. Et seuls les salariés feraient des sacrifices : aucune disposition dans ces accords ne prévoit de [supprimer](#) ou de réduire la distribution de dividendes aux actionnaires ou de bonus aux dirigeants. Par le passé, des accords de ce type (mais qui nécessitaient l'accord des salariés) ont déjà été mis en place. En 2007, les salariés de Continental à Clairoix, par exemple, avaient accepté d'[augmenter](#) leur temps de travail de 35 à 40 heures pour [sauver](#) leur site. Deux ans après, leur direction le fermait.

Les accords compétitivité-emplois n'ont en fait qu'un seul but pour le patronat : flexibiliser encore plus le travail et se débarrasser du code du travail. En [France](#), le code du travail est une protection qui permet de [limiter](#) la subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur. Il a de tout temps été attaqué par le patronat, car il l'empêche de [fixer](#) les salaires, le temps de travail, les conditions de travail comme il le souhaite. [Permettre](#) aux accords d'entreprises de déroger au code du travail et de s'[imposer](#) au contrat de travail, c'est [faire](#) disparaître cette protection. La rupture initiée lors des décennies précédentes dans ce qu'on appelle la hiérarchie des normes avait déjà été accentuée par la loi du 4 mai 2004, qui permet aux accords d'[entreprises](#) de déroger aux accords de branches même lorsque ces derniers sont plus

favorables aux salariés. La nouvelle étape que souhaite [franchir](#) le patronat vers la démolition du droit du travail trouve malheureusement beaucoup d'alliés. Face à cette offensive, le mouvement syndical apparaît divisé, certains syndicats faisant plus confiance à la négociation qu'à la mobilisation pour défendre l'emploi.

Les salariés ont de quoi s'inquiéter : un étrange consensus entoure depuis plusieurs mois les attaques répétées contre le code du travail. Une partie de la gauche s'est en effet ralliée à l'idée selon laquelle les salariés et le patronat partageraient des intérêts communs. Jusqu'à présent, les avancées sociales ont pourtant toujours été issues des luttes sociales et de la loi et ont été conquises contre les intérêts du patronat. Des compromis sociaux peuvent certes [exister](#) à un moment donné au sein des entreprises, mais il est indispensable qu'ils obéissent au code du travail, garantie de l'égalité de traitement de tous les travailleurs. Il faut [sauvegarder](#) et [renforcer](#) le code du travail pour que les salariés, obligés de [vendre](#) leur force de travail pour [vivre](#), soient protégés dans le rapport de force avec les propriétaires des moyens de production. Espérons que la gauche saura en temps voulu se [rappeler](#) de son histoire et de ses valeurs. Et que le sursis accordé au code du travail ne se transformera pas dans quelques mois en peine capitale pour les salariés.

[Louis-Marie Barnier](#) est sociologue et syndicaliste ;

Guillaume Etievant est expert auprès des Comités d'entreprise ;

[Laurent Garrouste](#) est inspecteur du travail.

Retrouvez d'autres [analyses](#) de la Fondation Copernic [sur son site](#) et [sur Le Monde.fr](#).