

Loi travail : un effroyable gâchis

Partager cet article

[Tweet366](#)

Alors que les tensions sociales menacent de bloquer le pays et que le gouvernement s'obstine à refuser le dialogue et le compromis, la loi travail apparaît de plus en plus clairement pour ce qu'elle est : un effroyable gâchis, un de plus au sein d'un quinquennat raté, et peut-être le plus grave. Le gouvernement voudrait nous faire croire qu'il paie le prix d'être réformateur, et qu'il doit se battre seul contre tous les conservatismes. La vérité est toute autre : sur ce sujet comme sur les précédents, le pouvoir en place multiplie les improvisations, les mensonges et les bricolages.

On a déjà vu cela à l'œuvre sur la compétitivité. Le gouvernement a commencé par supprimer – à tort – les baisses de cotisations patronales décidées par le précédent gouvernement, avant de mettre en place une invraisemblable usine à gaz, sous la forme d'un crédit d'impôt visant à rembourser aux entreprises une partie des cotisations payées un an plus tôt, avec au passage une énorme perte en ligne liée au manque de lisibilité et de pérennité du dispositif. Il aurait fallu au contraire lancer une ambitieuse réforme du financement de la protection sociale.

Impréparation et cynisme

On retrouve avec la loi travail le même mélange d'impréparation et de cynisme. Si le chômage n'a cessé d'augmenter depuis 2008, avec à la clé un million et demi de chômeurs supplémentaires (2,1 millions de demandeurs d'emploi de catégorie A à la mi-2008, 2,8 millions mi-2012, 3,5 millions mi-2016), ce n'est pas parce que le droit du travail serait subitement devenu plus rigide. C'est parce que la France et la zone euro ont provoqué par leur excès d'austérité une rechute absurde de l'activité en 2011-2013, à rebours des Etats-Unis et du reste du monde, transformant ainsi une crise financière venue d'outre-Atlantique en une interminable récession européenne. Si le gouvernement commençait par reconnaître ses erreurs, et surtout en tirait les conséquences pour une refonte démocratique de la zone euro et de ses critères budgétaires, il serait beaucoup plus facile de mener les débats par ailleurs nécessaires sur les réformes à mettre en œuvre en France.

C'est d'autant plus regrettable que le droit du travail aurait mérité de vraies discussions. Le recours croissant aux CDD par les entreprises françaises n'a jamais permis de réduire le chômage. Il serait plus que temps d'adopter un système de bonus-malus permettant de mettre davantage à contribution les employeurs qui abusent de la précarité et de l'assurance-chômage. Plus généralement, il faudrait restreindre l'usage des CDD aux cas où ils se justifient vraiment, et faire du CDI la norme pour les nouvelles embauches, avec pour contrepartie une clarification des conditions de rupture, qui comportent souvent trop d'incertitudes, pour les salariés comme pour les employeurs. Il y avait là les conditions pour une réforme équilibrée, fondée sur le donnant-donnant, que le gouvernement a malheureusement été incapable de présenter au pays.

Le débat se focalise maintenant sur l'article 2 de la loi travail, qui entend désormais faire des accords d'entreprise la nouvelle norme, susceptibles de déroger aux accords de branche comme à la loi nationale, notamment pour ce qui concerne l'organisation du temps de travail et le paiement des heures supplémentaires. La matière est complexe et ne se prête pas à des réponses simples, comme l'illustre d'ailleurs l'épaisseur du projet de loi (588 pages pour l'ensemble du projet, dont 50 pages pour le seul article 2). Il est évident que certaines décisions très spécifiques sur les pauses et les horaires ne peuvent se prendre qu'au niveau de l'entreprise. A l'inverse, il en existe d'autres, plus structurantes, qui doivent être tranchées au niveau national, faute de quoi la concurrence généralisée

entre entreprises risque de conduire au dumping social. Par exemple, les pays qui n'ont pas de législation nationale ambitieuse sur les congés payés se retrouvent à prendre très peu de congés, en dépit de la progression historique des salaires, ce qui peut être collectivement absurde.

L'illusion des accords d'entreprise équilibrés

Sur la question des accords d'entreprise, certains ont cru voir dans leur montée en puissance outre-Rhin au cours des années 2000 l'une des clés du succès actuel du modèle allemand (voir par exemple [cette étude](#)). Le débat est ouvert, et il est légitime. Il faut cependant souligner deux points. Tout d'abord, il faut rappeler que la bonne performance de l'Allemagne en matière d'emploi s'explique en partie par le niveau anormalement élevé de son excédent commercial : plus de 8% du PIB en moyenne ces 5 dernières années. Autrement dit, à chaque fois que l'Allemagne produit 100 euros de biens ou d'équipements, le pays n'en consomme et n'en investit que 92 euros sur le territoire allemand. Pour mémoire, il n'existe tout simplement aucun exemple historique d'une économie de cette taille réalisant un excédent commercial aussi important et aussi durable.

Certes, cela s'explique en partie par les atouts du modèle industriel et social allemand, et notamment de son excellente insertion dans les nouveaux circuits de production d'Europe centrale et orientale issus de l'élargissement européen des années 2000. Mais cela s'explique également par une modération salariale excessive, qui a probablement été exacerbée par la montée des accords d'entreprises et de la concurrence généralisée entre sites de production, et qui au final revient à prendre une partie de l'activité économique des voisins. Si une telle stratégie devait être généralisée à l'ensemble de l'Europe, alors par définition elle serait vouée à l'échec : personne au monde ne pourrait absorber un tel excédent commercial. Cela ne ferait qu'aggraver la tendance actuelle, qui conduit tout droit notre continent à un régime durable de croissance faible, de déflation salariale et d'endettement élevé.

Ensuite, et surtout, l'une des forces du modèle allemand est de reposer sur des syndicats puissants et représentatifs. Compte tenu de la faiblesse des syndicats français et de leur implantation, il semble illusoire de vouloir développer des accords équilibrés au niveau des entreprises. Dans ces conditions, il serait préférable de réécrire l'article 2 afin de privilégier les accords de branche, qui compte tenu de la réalité actuelle du syndicalisme français constituent l'échelon le plus pertinent et le plus prometteur. Comme l'ont bien montré [les travaux de Thomas Breda](#), les délégués syndicaux sont quasiment absents de la plupart des entreprises françaises, non seulement dans les plus petites mais également dans les moyennes, en partie du fait de la discrimination salariale avérée dont ils sont l'objet. On retrouve ici la culture du conflit chère à une bonne partie du patronat français, comme vient encore de l'illustrer le patron du Medef avec ses propos stupidement insultants sur la CGT. En Europe du Nord, cela fait des décennies que les représentants syndicaux jouent un rôle majeur dans les conseils d'administration (un tiers des sièges en Suède, la moitié en Allemagne), et que le patronat a appris tous les bénéfices qu'il pouvait tirer d'une plus grande implication des salariés dans la stratégie de l'entreprise. Ce modèle de codétermination inventé après la Seconde guerre mondiale pourrait d'ailleurs encore être amélioré à l'avenir, par exemple en donnant aux salariés des voix dans les assemblées générales d'actionnaires, qui deviendraient des assemblées mixtes, ce qui permettrait de nommer des administrateurs incarnant des projets de développement porteurs pour les deux parties. Mais à ce stade la France en est encore à ses balbutiements sur la scène de la négociation sociale et de la démocratie économique.

Contournement des élections professionnelles

De façon plus générale, la principale faiblesse de la loi travail est de ne pas suffisamment prendre en compte la faiblesse syndicale française, et les moyens d'y remédier. Pis encore : la loi travail comporte des dispositions susceptibles d'affaiblir encore un peu plus les syndicats et leurs représentants. C'est le cas notamment des mesures sur les référendums d'entreprise présentées dans l'article 10. L'objectif est de permettre aux employeurs d'imposer par référendum – et dans des conditions qui peuvent s'apparenter souvent à du chantage – des accords qui auraient pourtant été refusés par des syndicats représentant jusqu'à 70% des salariés de l'entreprise lors des dernières

élections professionnelles. On comprend que la CFDT puisse dans certains cas y trouver son compte : cela peut lui permettre avec 30% des voix de contourner les autres syndicats, et en particulier la CGT, et de négocier directement un accord avec l'employeur. Il reste que ce contournement des élections professionnelles – qui ont lieu tous les quatre ans – revient à revenir en arrière sur les timides avancées démocratiques des réformes de la représentation syndicale qui venaient tout juste d'être mises en place en 2004-2008, et qui avaient donné pour la première fois aux syndicats réunissant 50% des voix le rôle décisif pour la signature des accords d'entreprise (alors que le régime antérieur permettait à chacun des cinq syndicats historiques de 1945 de signer des accords, quelle que soit leur représentativité dans l'entreprise, ce qui n'a guère réussi au modèle social français). Tous les exemples étrangers le montrent : la démocratie économique a besoin de corps intermédiaires. Ce n'est pas en renvoyant une bonne partie des syndicats et du corps social français dans l'opposition et la frustration que l'on sortira la France de la crise.