

LOI TRAVAIL

DEVASTE PROJET

Derrière les écrans d'enfumage divers se cache le texte du projet de loi. On parle de moins en moins du contenu dévastateur de ce projet de loi pour les protections des salariés en droit du travail pour s'en tenir à l'écume des apparences, aux péripéties de " la société du spectacle" , à ce qui pourrait nous ramener à l'insouciance du grand décervelage de consommateurs béats."Arrêtez les manifestations et les blocages, laissez nous regarder l'Euro de Foot en paix répètent les uns". "La CGT est directement ou indirectement (en maintenant ses manifestations) responsable de la casse et de la " vandalisation " de l'hôpital Necker." clament les autres." Interdisons les manifestations ou engageons la responsabilité civile des syndicats assènent les plus radicaux . C'est oublié que FO, Solidaires, la FSU et certains syndicats lycéens et étudiants ont, aussi, mobilisé en masse le 14 juin. C'est oublié que la CGT, comme les autres syndicats, ne dispose pas d'un service d'ordre habillé en robocop prêt à casser du casseur. Que diraient les mêmes commentateurs bien pensants si, devant chaque manifestation, on voyait des militants avec casques , lacrymogènes et battes de base ball défilés en rangs serrés pour " assumer leurs responsabilités"? C'est confondre la protection de la manifestation qui incombe en partie aux syndicats et le maintien de l'ordre public qui relève de la compétence exclusive des pouvoirs publics. C'est oublié que derrière les sauvages qui s'en prenaient indistinctement aux abris de bus, aux banques et aux policiers le 14 juin, sans trop savoir ce que contient le projet El Khomri, il y avait des dizaines de milliers de personnes qui venaient pacifiquement affirmer qu'il ne faut pas confondre lien de subordination et soumission, droit du travail et loi du marché. C'est oublié, surtout, le texte qui est à l'origine de cette mobilisation.

Monsieur Laurent Berger déclarait récemment sur les antennes "le projet El Khomri, il faut le lire pour comprendre qu'il représente, en réalité, un progrès social" Eh bien chiche. D'accord c'est aride et désolant mais c'est difficile de résumer l'état des lieux en deux twits; alors on s'accroche et on lit le texte.

Prenons le tel qu'il a été présenté à l'Assemblée Nationale par nos gouvernants.

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL A LA LOI DU MARCHE

L'exposé des motifs nous éclaire sur les intentions des rédacteurs du projet :

" Le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs doit permettre une refondation de notre modèle social. La démarche de refondation est triple :

Les principes essentiels du droit du travail (...) serviront de base à une réécriture du code selon une nouvelle architecture en trois parties (...); les règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger ; le champ renvoyé à la négociation collective, les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. Le projet crée une commission de refondation chargée de mener ce travail à son terme dans un délai de deux ans. Elle devra renforcer la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise"

Un peu plus loin (article 2) il est précisé :*" le rôle de la loi , qui reste essentiel, est recentré sur ce qui est strictement nécessaire à la protection de l'ordre public. **De vaste espaces d'adaptation aux besoins économiques** sont ainsi ouverts aux branches professionnelles et aux entreprises. L'accord d'entreprise devient le niveau de droit commun en matière de droit du travail y compris sur le niveau de majoration des heures supplémentaires dans le respect du plancher légal de 10% "*

Les textes ainsi cités soulèvent quelques remarques et diverses questions:

1) On parle bien de *"refondation du modèle social"* et donc du droit du travail. Un tel projet mérite donc un examen approfondi. A ceux qui proclament que ce n'est pas la rue qui fait la loi on peut, peut être, rétorquer qu'invoquer le 49-3, à l'Assemblée, au bout d'une journée de débat, c'est un peu court. Il ne faut pas s'étonner, après, que la rue reprenne la parole.

2) *" Adaptation aux besoins économiques"*, lesquelles ? La concurrence internationale libre et non faussée? Faut-il ajuster notre droit du travail aux conditions indignes et inhumaines faites à d'autres travailleurs de part le monde pour que le coût du travail en France soit compétitif ? Avec une telle *"adaptation"* et l'ouverture accentuée du " marché" économique (l'UE négocie en ce moment douze traités de libre échange dont le TAFTA, le TISA etc) le marché du travail risque de connaître une *"tendance baissière"* - comme on dit à la bourse - pour les salariés. Mais, comme cela est affirmé dans la première phrase de l'exposé des motifs, *"le monde du travail entre dans une phase de profonds changements : les dernières décennies (...) ont été marquées par la mondialisation (...)"* Il faut bien s'adapter mon pauvre monsieur !

3) Qu' est ce que ce rôle *"essentiel"* de la loi *"strictement"* limité? Quelle idée de limiter *"strictement"* l'essentiel ? La formule prend une tournure tragique et burlesque lorsqu'on lit page 8 *"que la refondation du code aura pour objectif de donner le plus large espace possible à la négociation collective, dans le respect de la constitution qui prévoit que la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail."*

Certes, tel est le contenu de l'article 34 de la Constitution (" la loi détermine les") Bien sûr, le Conseil Constitutionnel a défini le domaine respectif de la loi et des accords collectifs dans sa décision du 29 avril 2004 (n° 2004-494) dans ces termes :*"7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;*

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;"

Mais nul ne peut interpréter cette décision comme étant la porte ouverte à l'émancipation la plus large de l'accord collectif par rapport à la loi.

Par ailleurs, il n'échappe à personne que, pendant de très longues années, il était admis que les "principes fondamentaux" étaient compris très largement. Il serait sans doute excessif de réduire la notion de principe fondamental à ce qui est strictement nécessaire à l'ordre public. Peut-être pourrait on se contenter d'assimiler logiquement principe fondamental et ordre public, le respect de l'ordre public pouvant être jugé comme fondamental. A partir de cette approche le droit législatif du travail, d'ordre public, a été longtemps très étendu. De plus, les rédacteurs du projet ont un peu oublié que la Constitution a été rédigée en ...1958 .A cette époque et ce pendant des décennies (jusqu'à la loi du 4 mai 2004 essentiellement), la hiérarchie des normes, en droit du travail, ne permettait de déroger à la norme supérieure que dans un sens plus favorable aux salariés.

La situation est un peu différente, peut être, *"quand la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun."* Dans ce cas, c'est l'effet double lame que subissent les protections des salariés : premier coup de rasoir, on enlève la protection de la loi en ouvrant le plus largement possible le champ de la négociation. Deuxième coup de lame, on situe le niveau de négociation des accords autonomes - ou dérogatoires - au niveau le plus fragile, pour les salariés, du rapport de force entre les intérêts contradictoires en présence.

La "refondation " construit donc un vaste espace de négociation dérogatoire ou autonome au niveau de l'entreprise ou de l'établissement tout en affirmant que cela favorisera le progrès social. Comme le démontre Virginie Forest et Mathilde Julien Maître de conférence à l'université de Lyon 1 dans leur article " Analyse du discours patronal sur la flexibilité, une lecture juridique et économique" (Semaine Sociale Lamy supplément 8 juin 2015 p 22) on est là en présence d'une revendication ancienne et obstinée du CNPF puis du MEDEF. Monsieur Gandois ne déclarait il pas lors de l'assemblée générale de 1995 vouloir se "réapproprier le champ social" ? " Je crois - disait il - " *que la réappropriation du champ social est la meilleure manière d'influer positivement sur la législation et d'obtenir la souplesse nécessaire à la gestion **car je n'ai pas confiance dans la capacité des pouvoirs publics à bâtir les conditions optimales pour les entrepreneurs***" Eh bien c'est fait. La patience a été récompensée .

Le "champ social" est désormais ouvert, au niveau de l'entreprise, là où les salariés sont en position de faiblesse, soumis à une réalité incontournable : faible syndicalisation (8% des salariés), implantation syndicale pour le moins inégale, évocation de délocalisations si l'accord dégressif n'est pas signé. Les "*conditions optimales pour les entrepreneurs* "ne sont peut être pas celles du progrès social contrairement à ce que semblait croire monsieur Berger dans un récent interview. Combien de salariés en ont fait la dure expérience au cours des mois écoulés? L'actualité s'en est d'ailleurs fait l'écho - timide - récemment.(ex: Le Monde du 8 juin 2016 Compétitivité et dialogue social à la mode Michelin, supplément p 5)

4) Par delà les aspects techniques se pose une question de principe. L'ordre public ne doit il avoir qu'un rôle *strictement limité* en droit du travail? Quelle est la légitimité de la loi par rapport à l'accord collectif pour élaborer la norme en droit du travail ? La question avait déjà été soulevée par d'éminents juristes il y a quelques années (Hélène Massen-Dessen Avocate à la Cour de cassation et Antoine Jeammaud Professeur à Lyon 2: Quel avenir pour la loi face à la convention collective ? SSL 18 avril 2006 p 8)) Leur réponse était plus que réservée à l'égard de ce déplacement normatif en faveur de l'accord collectif. Le droit du travail doit il être élaboré par des partenaires privés, au niveau des entreprises, par voie conventionnelle, ou concerne t'il l'intérêt général et donc la loi, expression de la volonté générale et égale pour tous? La réponse pouvait être nuancée lorsqu'il ne s'agissait que d'améliorer des aspects limités du droit par voie d'accords collectifs (et en aucun cas de déroger dans un sens défavorable) mais la réponse est tout autre quand il s'agit de fabriquer la norme dérogatoire entreprise par entreprise, "à la carte" pour l'employeur.

La fragmentation du droit du travail et du temps de travail n'a-t-elle rien à voir avec la fragmentation du tissu social que beaucoup déplore non sans raison. Le temps de travail éclaté ou alourdi n'a-t-il aucun impact sur la vie familiale, les relations amicales, quand les uns et les autres seront compartimentés dans leurs cadres normatifs spécifiques d'entreprise ?

L'augmentation du temps de travail par accord d'entreprise, "à la carte", ne présente-t-elle aucun lien avec la santé? A l'heure où l'OMS déplore que les risques psycho sociaux vont devenir la première cause d'arrêts de maladie dans les années à venir, ne faudrait-il pas faire le lien entre charge de travail, temps de travail, santé au travail et intérêt général ? Certaines directives européennes (1993-104 CE, 2003-88 CE) et la Cour de cassation dans ses arrêts relatifs à la validité des conventions de forfait jour (Cas soc 29 juin 2011 n° 09-71107, Cas soc 19 septembre 2012 n° 11-19016...) lient indissociablement santé et temps de travail. La protection de la santé des citoyens, qu'ils soient salariés ou non, ne relèverait-elle pas de l'intérêt général ? Doit-elle être laissée à la libre disposition de partenaires privés dans le cadre permissif de la liberté contractuelle ? Le budget de la sécurité sociale, et donc la protection sociale - devoir de la Nation selon la constitution - qui risque d'être impacté par les burn out en tendance haussière n'a-t-il aucun rapport avec l'intérêt général ? Mais le temps de travail a aussi un lien avec le coût du travail et donc avec la loi du marché. Entre protection de la santé et adaptation au marché le projet de loi a tranché : ce sera la flexibilité pour tous et tout de suite en oubliant un peu, au passage, les Très Petites Entreprises (un employeur, un salarié) où il sera sans doute assez difficile de signer des accords dérogatoires d'entreprise pour s'affranchir des conventions de branche ou de la loi. La souplesse a ses limites.

FLEXIBLE JUSQU'A LA RUPTURE

Venons en à certaines dispositions techniques dont la lecture, pour être fastidieuse, mérite néanmoins notre attention.

Temps de travail en hausse

*Le projet d'article L 3121-22 du Ct prévoit de porter la durée hebdomadaire de travail à 46h de travail par semaine sur douze semaines consécutives si un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement est conclu en ce sens.

L'article L 3121-36 actuellement applicable réserve cette possibilité à un décret pris après un accord de branche.

* Le projet d'article L 3121-39 dispose que " lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale" (de l'employeur)

On comprend qu'on peut avoir des semaines de 44h et des semaines de 26 adaptées aux besoins de production sans déclencher le paiement d'heures supplémentaires ou de repos compensateur et ce en moyenne sur trois années. Ce qui était l'annualisation du temps de travail devient une tri-annualisation. Ceux qui n'aiment pas les heures supplémentaires payées à 10 % par accord d'entreprise au lieu de 25

ou 50 seront comblés : avec un bon accord sur trois ans les heures supplémentaires vont disparaître. 10, 25,50 le problème ne se pose même pas. On lisse , on flexibilise.

De toutes façons, l'article L 3121-31 indique que la période de sept jours consécutifs constituant la semaine peut être fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (...) A quand les annonces sur mytic rédigées comme suit : Jeune salarié(e) dont la semaine de travail commence le mardi cherche compagne ou compagnon commençant également le mardi pour partager des loisirs communs?

* L'article 3121-58 du projet semble prendre en compte la jurisprudence de la cour de cassation sur les forfaits jours en précisant " *que l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.* "

Mais c'est pour ajouter que " *lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a **de sa propre initiative** pas bénéficié de ces repos ou congés* " Non mais c'est vrai quoi, ce n'est quand même pas l'employeur qui devrait être tenu pour responsable de ce que certains salariés ruinent leur santé en travaillant sans relâche et en renonçant "*de leur propre initiative*" à leurs congés et repos. Le législateur veille. Pas question de s'attendrir sur ces salariés suicidaires et désobéissants.

Protection contre le licenciement en baisse

L'article L 1233-3 du code CT définissant le licenciement pour motif économique serait modifié "*en y intégrant des éléments issus de la jurisprudence*" si on en croit l'exposé des motifs (p 22)

Les rédacteurs du projet ont du lire la jurisprudence d'un œil distrait car le projet de loi indique que " l'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou *de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue **au niveau de l'entreprise et dans le cas contraire (à quoi d'ailleurs) au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient.*** "

Petit rappel pour les rédacteurs du projet frappés d'amnésie. Depuis l'arrêt Videocolor (Cas soc 5 avril 1995 n° 93-42690) le principe appliqué par la jurisprudence est le suivant: " *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation ; que, si la réalité de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, **les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée** ; que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ; qu'enfin, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe*

parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

C'est curieux cette volonté de rester franco français, pour ce qui concerne le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, chez nos gouvernants, pour un projet sensé nous adapter à la mondialisation. Serait-ce qu'on veut pouvoir licencier en toute sécurité en France même si le reste du groupe est en parfaite santé ? Veut-on encourager les investissements des entreprises étrangères en France en courbant l'échine en droit du travail. Il se dit, dans certaines études, que la France a (ou avait) d'autres atouts : services publics de qualité, transports et réseau routier de qualité etc. De plus l'étude de Business France pour 2015 nous situait au 3^{ème} rang en Europe pour les investissements étrangers. Pas de quoi se mortifier en sinistrant la jurisprudence et le périmètre d'appréciation des difficultés économiques. On se gardera d'ironiser, pour finir, sur le fait que cet article prend sa place dans un titre IV intitulé " Favoriser l'emploi" Rompre le contrat plus facilement pour embaucher plus, on a déjà entendu cela à propos de la rupture conventionnelle en 2008. On a vu le résultat.

Le projet présenté à l'Assemblée Nationale précisait ainsi la notion de difficultés économiques dans l'article L 1233-3 du CT : "*des difficultés économiques caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaire pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés.*" Comme on le sait "*plusieurs*" commence à deux. On comprend alors que des difficultés conjoncturelles pourront entrainer des licenciements pour motifs économiques. La jurisprudence de la Cour de cassation a souvent été réticente à admettre de telles facilités en vérifiant que les juges du fond avaient bien caractérisé l'existence de difficultés importantes (baisse importante du chiffre d'affaires plusieurs années de suite Cas soc 16 oct 201 n° 99-44934; difficultés économiques caractérisées par d'importantes pertes financières Cas soc 23 mars 2005 ° 03-41354...). Comment peut on garantir en effet une activité pérenne d'une entreprise sur le plan économique? Comment peut on s'assurer que le carnet de commande sera stable d'un semestre à l'autre? Quand on aura licencier en raison d'une baisse passagère pourquoi ne pas se tourner vers les CDD ou missions d'intérim en cas "d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise"(L 1242-3 2° et L 1251-6 2° du Ct) après les six mois d'attente imposés par l'article L 1242-5?

Licencier les CDI et encourager le recours aux CDD et missions d'intérim pour adapter les ressources humaines aux fluctuations du marché et des besoins de production, voilà une manière originale de "*favoriser l'emploi*"

Le texte a évolué à l'Assemblée Nationale vers une formulation en apparence plus sophistiquée: "*difficultés économiques significatives d'au moins un indicateur économique tel que*". Il n'en reste pas moins que l'énumération des causes qui subsistent (baisses des commandes etc) vise à consolider des situations qui étaient auparavant fragiles en raison, notamment, de leur caractère temporaire.

On sera tout à fait complet en signalant la réserve émise à la fin de l'article L 1233-3 : *" 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'emploi"* . Une telle naïveté est attendrissante. Quand on mesure l'ampleur de l'évasion fiscale qui touche, de part le monde, un certain nombre d'entreprises on comprend que les difficultés apparentes que l'on affichera dans un pays où le taux d'imposition sur les sociétés est supérieur à celui pratiqué chez les voisins ne viseront pas *"à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi"*. Le leurre et l'argent du leurre, ça peut rapporter gros. D'autant que la preuve de la fraude incombe à celui qui l'invoque devant toute juridiction. Courage à ceux qui invoqueront ces dispositions angéliques.

Pour favoriser l'emploi encore davantage il est prévu qu'un accord collectif de branche puisse fixer la durée de baisse de commandes ou du chiffre d'affaire et la durée des pertes d'exploitation visées à l'article précité. Bon courage encore aux négociateurs salariés pour tirer les délais vers le haut.

Mais on n'est pas au bout des mesures destinées, cette fois ci, à "renforcer la légitimité des accords collectifs".

Au terme du projet d'article L 2254-2. - I *" lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée du travail .L'accord mentionné ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié"* Doit on comprendre qu'on pourra travailler plus mais en gagnant pareil pour faire baisser le coût du travail ?

C'est dans le II que les choses s'éclairent *" Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel"*.

Ca, il fallait oser . Empêcher le salarié de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement quand il refuse la modification de son contrat de travail, la loi Macron l'avait déjà prévu. C'est déjà une curiosité difficilement acceptable. Mais exclure la qualification de licenciement pour motif économique avec l'accompagnement qui s'y rattache (recherche de reclassement, Plan de Sauvegarde de l'Emploi si 10 salariés au moins refusent) dans cette hypothèse, est ce bien conforme à la convention 158 de l'OIT signée par la France? Celle ci ne distingue t'elle pas les licenciements personnels des licenciement liés au fonctionnement de l'entreprise? En quoi le fait de refuser la modification de son contrat en application d'un accord d'entreprise serait il plus inhérent à la personne du salarié que lié au fonctionnement de l'entreprise? L'Assemblée Nationale a retoqué cette aberration qui risquait de heurter les instances internationales (OIT) et de faire naufrage devant les juges.

Mais ces dispositions font un pas de plus dans la logique du salarié soumis ou démis. Il n'a pas le droit de contester son licenciement, c'est là l'essentiel. Encore un projet de loi et il n'aura même plus le droit de manifester son courroux dans la rue.

DES AVANTAGES COSMETIQUES

Il fut un temps- heureusement révolu- où le maquillage était rebaptisé " trompe couillon". Parlons aujourd'hui de produits cosmétiques mais les faits sont têtus. Examinons donc les avantages introduits dans le projet selon ses laudateurs

Une garantie jeune très fermée

Selon le projet d'article L 5131-6 " *la garantie jeune est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leur parents, qui ne sont ni étudiant, ni en formation ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements réciproques conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*" Certes, la condition de "s'engager à respecter ses engagements" n'est pas la plus difficile à remplir. Mais certains des critères d'obtention sont cumulatifs. On ne trouvera pas beaucoup de jeunes de cet âge qui, demeurant chez leurs parents, ne reçoivent aucun soutien financier s'ils n'ont pas d'emploi. N'y a t'il pas dans le code civil une obligation alimentaire qui n'est pas sensée se limiter aux chips à grignoter devant la télé?

Alors combien d'heureux élus à cette mane providentielle et présidentielle (souhaitée par le Président) ?

Un compte personnel d'activité au rabais

Aux termes de l'article L 5151-5 figurant dans le projet " *le compte personnel d'activité est constitué du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen*"

Le projet d'article L 6323-7 dispose que "le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L 122-2 du code de l'éducation se traduit lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle par l'abondement du CPF à hauteur du nombre d'heures nécessaires à sa réalisation"

L'article L 6323-11-1 prévoit que le compte est alimenté à 400h par an pour le " *salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau v du répertoire national des certifications professionnelles*"

Pour tous les autres, le plafond est de 150 h et le compte est alimenté à hauteur de 24 h/an.

Les formations "éligibles" au titre du CPA/CPF sont énumérées dans l'article L 6323-6 du projet

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissance et de connaissance défini par décret (?) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences préalablement à cette acquisition
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (...)
- les actions de formation permettant de bénéficier de prestation de bilan de compétence pour les personnes n'ayant pas droit au congés de bilan de compétence mentionnés à l'article L 6322-42
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Et c'est pour ce dispositif étreiqué que certains crient victoire en applaudissant à tout rompre sur toutes les antennes avec des propos tels que " si le projet était retiré ce serait un drame pour les salariés"

On est loin de la sécurisation professionnelle tout au long de la vie permettant à un salarié de réorienter son parcours professionnel après une rupture liée à un événement quelconque ou, simplement, pour " mettre (une personne) en capacité de réaliser des choses qu'elle a des raisons de valoriser" pour reprendre cette notion empruntée à d'éminents auteurs.

150h, c'est un peu court pour une réorientation professionnelle. C'est l'équivalent de 5 unités de valeur en faculté et 4 au CNAM. Pas vraiment un changement de cap. Pas même de quoi préparer une promotion. A fortiori quand on regarde quelles sont les formations éligibles.

Pas sûr non plus que le professeur Alain Supiot reconnaisse les propositions formulées dans son rapport pour la commission européenne (Les transformations du travail et le devenir du droit du travail en Europe 1999) dans ce succédané affadi.

COPIE A REFAIRE

Il serait inexact de soutenir que le sujet a été épuisé. Le projet contient encore de nombreuses mesures dommageables pour les salariés: referendum pour contourner les syndicats majoritaires, licenciement facilité pour les accidentés du travail et on en passe. Pour faire bref (enfin) cette réforme "structurelle" répondant aux vœux du MEDEF (même s'il s'en défend parce que pas assez poussée) et aux recommandations de la Commission Européennes (cf Réformes du droit du licenciement en Europe : genèse et impact d'une flexibilité programmée et exacerbée par la crise; Revue de droit du travail Pascal Lokiec Professeur à l'université de paris Ouest, Sophie Robin-Olivier professeur à Paris 1 et Patrick Rémy maître de conférence à Paris 1 janvier 2015 p 64) est inacceptable en l'état.

En ces temps d'examen n'ayons pas peur d'inscrire, dans la mobilisation de tous, une note éliminatoire sur ce projet de loi totalement déséquilibré et dévastateur. L'exposé des motifs (p6) " *plaçait le projet*

sous le signe de la confiance; confiance dans les partenaires sociaux (...) dans les personnes elles-mêmes à qui le CPA permettra d'être davantage actrices de leur propre parcours, confiance dans les entreprises pour se développer et ainsi développer l'emploi". Nos gouvernants ne sont pas mentionnés dans cette exhortation à la confiance. Excès de modestie peut être ou croyance naïve qu'ils vendangeront les fruits de ce projet en temps et en heure sans le crier sur les toits. Disons le crument, côté confiance le réservoir est à sec. On a été un peu échaudé par la confiance de l'exécutif à l'égard des patrons qui promettaient 1 millions d'emplois - badge à la boutonnière - en échange d'un cadeau de 40 milliards d'euros sans en créer un seul au bout du compte. On regarde avec scepticisme nos inflexibles dirigeants ("on ne touchera pas à l'article 2") prôner la flexibilité pour tous. On est un peu défiant à l'égard de ceux qui croient que l'entreprise va créer magiquement des emplois alors que, derrière cette abstraction aux formes multiples, il y a des actionnaires qui n'ont jamais aussi peu investi ni autant prélevé de dividendes (les chiffres sont sur tous les sites) et des dirigeants qui augmentent cyniquement leur rémunération pendant que les salariés se serrent la ceinture, que le chômage stagne autour de 10% et que les " sans dents" peinent à se faire soigner et font la queue devant les associations caritatives.

A ceux qui cantonnent les opposants à ce projet dans un archaïsme figé nous répondons : bien sûr que nous sommes partisans de réformes mais pas celle ça, c'est tout, et nous faisons nôtre la formule si pertinente d'Alain Supiot : " Réformer au sens que ce mot a acquit dans l'histoire sociale, ne consiste pourtant pas à s'adapter à l'injustice du monde mais à se donner les moyens théoriques et pratiques de la faire reculer" (L'Esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total Seuil p 133)

A ceux qui opposent le dénigrement souvent mensonger, les clichés de communication, les amalgames dédaigneux aux salariés qui grondent contre un projet inique nous adressons nous aussi un rappel à l'ordre. Oui, comme vous semblez le souhaitez, vous allez laisser une trace dans l'histoire avec "votre refondation" Mais une tache honteuse. Il est à craindre qu'elle ne s'efface pas de sitôt et que la formule " ce serait pire avec d'autres" ne suffise pas à éviter... le pire. Ceux qui ont été éliminés en masse aux municipales, aux départementales, aux régionales devraient peut être inviter ceux qui ne vont pas tarder à se présenter aux législatives à y réfléchir à l'occasion du prochain débat sur ce projet de loi.

Pour tous les citoyens et tous les salariés qui ne souhaitent pas voir se désintégrer le tissu social par cette "refondation" désastreuse il est encore temps de se mobiliser collectivement contre la banalisation du pire les 23 et 28 juin 2016.