

**GRESEA** **échos**

revue trimestrielle  
du groupe de recherche pour une stratégie économique alternative

BELGIQUE-BELGIË  
P.P. BRUXELLES 1  
1/1770  
P601044  
ENVOI  
NON PRIORITAIRE  
À TAXE RÉDUITE

# Loi TRAVAIL ATTENTION DANGER !

LES LOIS TRAVAIL EN EUROPE  
ANNE DUFRESNE

BELGIQUE : LE PROJET DE LOI "PEETERS" ET  
LA MARCHANDISATION DU TEMPS  
BRUNO BAURAIN ET ANNE DUFRESNE

FRANCE : LA LOI "EL KHOMRI"  
JUSQU'AU BOUT DE LA DÉCHÉANCE !  
LAURENT MAUDUIT  
ENTRETIEN DE SOPHIE BÉROUD

ESPAGNE : OFFENSIVE CONTRE LE DROIT  
DU TRAVAIL ET LES SYNDICATS  
FRANCISCO TRILLO, ADORACIÓN GUAMÁN,  
RAUL LORENTE

GRÈCE : LE DYNAMITAGE DE  
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE  
THORSTEN SCHULTEN

LOI TRAVAIL, LOI CAPITAL ?  
ANNE DUFRESNE ET BRUNO BAURAIN



## Loi Travail: Attention DANGER!

|   |       |
|---|-------|
| Edito : Loi Travail : autodafé des codes du travail en Europe/Anne Dufresne   | P. 1  |
| Le projet de loi "Peeters" et la marchandisation du temps/Bruno Bauraind et Anne Dufresne   | p. 2  |
| La loi "El Khomri" : jusqu'au bout de la déchéance!/Laurent Mauduit   | p. 12 |
| Entretien de Sophie Bérout  | p. 20 |
| Offensive contre le droit du travail en Espagne : le syndicalisme en (dans la) crise/<br>Francisco Trillo, Adoración Guamán et Raul Lorente | p. 23 |
| Le dynamitage de la négociation collective en Grèce/Thorsten Schulten   | p. 31 |
| Loi travail, Loi capital ?/Anne Dufresne et Bruno Bauraind  | p. 36 |

**Chaque parution s'accompagne d'un «Café politique» au café-bouquinerie coopérative  
«la Vieille Chéchet» , Rue du Monténegro 2-6, 1060 Bruxelles.  
Prochain rendez-vous en janvier 2017!**

« L'IMAGE COMME ARME POUR LE CHANGEMENT SOCIAL » COLLECTIF KRASNYI.

NOUS REMERCIONS CHALEUREUSEMENT LE COLLECTIF KRASNYI, ET EN PARTICULIER KARIM BRIKCI QUI NOUS A PERMIS D'UTILISER SA COLLECTION DE PHOTOS POUR ILLUSTRER LE PRÉSENT GRESEA ÉCHOS. CE COLLECTIF, FONDÉ EN JANVIER 2011, EST CONSTITUÉ DE PASSIONNÉS DE L'IMAGE, MILITANTS ET SOCIALEMENT ENGAGÉS. SON OBJECTIF EST DE DOCUMENTER LES DIFFÉRENTES FORMES DE RÉSISTANCE ET DE REDONNER LA PAROLE AUX ACTEURS SOCIAUX ET AUX LAISSÉS POUR COMPTE.

POUR UN APERÇU DES PHOTOS DISPONIBLES, VOIR [WWW.KRASNYICOLLECTIVE.COM](http://WWW.KRASNYICOLLECTIVE.COM)

### Gresea échos N°88

Trimestriel: Oct./Nov./Déc. 2016

Couverture: **Nathalie Van Verre**

**Photo couverture: Collectif Krasni**

ISSN: 1377-7718

Editeur responsable:

Bruno Bauraind, c/o GRESEA

Disponible dans les librairies:

**Aden**, rue Antoine Bréart 44, 1060 Bxl

**Aurora**, Avenue Jean Volders 34,  
1060 Bxl

**Filigranes**, Avenue des Arts 39, 1040 Bxl

**PTB Shop**, 171 Bld Lemonnier 1000 Bxl

**Librairie Tropismes**,  
Galerie des Princes 11 1000 Bxl

### Comité de rédaction:

Bruno Bauraind, Raf Custers, Romain  
Gelin, Natalia Hirtz, Henri Houben, Anne  
Dufresne, Mario Bucci.

### Relecture et Mise en page:

Nathalie Van Verre

Réalisé avec le soutien de



### Abonnement:

8 euros/4 numéros

3 euros/numéro

**A partir de 2017 nouveau prix:**

**18 euros/4 numéros**

**6 euros/numéro**

CB: 068-2464659-13

IBAN: BE08-0682-4646-5913

BIC (swift): GKCCBEBB

### GRESEA asbl

Groupe de Recherche pour une  
Stratégie économique Alternative

Rue Royale 11, B-1000 Bruxelles

Tél. + 32 (0)2 219 70 76 -

Fax + 32 (0)2 219 64 86

Email: [info@gresea.be](mailto:info@gresea.be)

Site: [www.gresea.be](http://www.gresea.be)

# Lois Travail : autodafé des codes du travail en Europe

Quelques mois après la France, la Belgique tient son projet de « loi travail » ! Le 14 octobre 2016, les composantes du gouvernement Michel (MR, CD&V, OpenVLD et NVA) ont trouvé un accord sur le « travail maniable et faisable ». Malgré les mobilisations sociales, le gouvernement propose un texte de loi au parlement. Si l'annualisation automatique de la durée du travail est abandonnée, ce texte imposera, sous le couvert d'une prétendue « modernisation » du droit du travail, une flexibilité plus forte et une augmentation de la durée hebdomadaire du travail, en passant pour certains travailleurs de 38 à 42 heures !

Pour mieux comprendre cette tendance à revenir près d'un demi-siècle en arrière, nous faisons un tour d'horizon des projets de Loi qui attaquent nos codes du travail, partout en Europe. Nous verrons comment les gouvernements y ont mené successivement une politique allant « contre notre histoire », en s'attaquant à l'existence même du salariat.

En effet, c'est sur la base de l'exemple allemand du vaste plan de réforme du marché du travail lancé par le gouvernement Schröder (rouge-vert) en 2003, que les autres États-membres ont, à partir de 2010, fait de même pour gagner en flexibilité et en compétitivité. En plus de la Belgique, nous nous focalisons dans ce Gresea Echos sur trois pays : la Grèce, l'Espagne et la France, chaque cas révélant un des symptômes de cette épidémie des lois Travail.

La Grèce est le cas extrême des pays dits « de la périphérie »<sup>1</sup> qui se sont vus imposer, par la Troïka (BCE, Commission et/ou FMI), des plans d'austérité draconiens appelés mémorandums. Les réformes du droit du travail y sont planifiées et implémentées « mécaniquement » à partir de Bruxelles. La restructuration du système de négociation collective grec, lancée en 2010, a ainsi conduit très rapidement à une décentralisation radicale et à une érosion considérable des négociations collectives. Si Syriza et l'OIT ont demandé le rétablissement du système de négociation et du salaire minimum d'avant les réformes, la Troïka a pour le moment eu raison de cette résistance.

Les autres États-membres sous surveillance de Bruxelles<sup>2</sup> ont tout d'abord connu une période de rigueur budgétaire plus « souple ». Mais, depuis quelques années, c'est un choc néolibéral, sur le modèle de ceux testés dans les pays de la périphérie, qui leur est administré. L'Espagne est un cas exemplaire. L'article qui le traite s'attarde ici spécifiquement sur la vaste offensive anti-syndicale provoquée par les réformes du travail menées entre 2010 et 2013. Ici comme ailleurs, l'insécurité et la précarisation grandissantes de l'emploi suscitent une atomisation croissante de la classe ouvrière et un affaiblissement du syndicat. Celui-ci, en peine de mobilisation, se trouve alors devant le défi de représenter les intérêts d'une partie élargie de la société.

En France également, le mouvement lancé par la désormais fameuse loi El Khomri, les quatre mois de « Nuits debout » dans tout le pays, a ouvert le débat sur la réappropriation de l'espace public et de la parole politique. Les syndicats, engagés dans la confrontation avec le gouvernement, n'ont toutefois pas pu construire un rapport de force suffisant pour obtenir un retrait du projet de loi. Et c'est ainsi que le gouvernement Hollande a, lui aussi, tourné le dos à l'histoire des luttes sociales et aux valeurs de la gauche, en « adaptant le droit du travail aux besoins des entreprises », aux dépens de ceux des travailleurs.

Mais pourquoi cette volonté de brûler le code du travail ? Pourquoi cet engouement de tous les dirigeants européens à continuer de détruire le droit du travail ? Alors même que depuis quarante ans, leurs politiques précarisent les travailleurs, ne créent pas d'emplois stables et accroissent les inégalités.

Serait-ce une folie belge, française, grecque ou espagnole ? Ou bien, assiste-t-on en Europe à une nouvelle attaque ? Après l'offensive directe contre les rémunérations, l'augmentation du temps de travail ne serait-elle pas l'arme aujourd'hui brandie pour continuer à imposer la pression à la baisse sur ledit « coût du travail », et le triomphe du capital sur le travail ?

Anne Dufresne

1. Chypre, Croatie, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Luxembourg, Malte, Portugal, Roumanie.

2. Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Malte, Slovaquie.

# La Loi Peeters et la marchandisation du temps

Bruno Bauraind et Anne Dufresne - Gresea

**E**n avril 2016, le ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), a présenté une note visant à réformer de manière structurelle la législation sur le travail en Belgique. L'élément le plus significatif de la série de mesures proposées est la réforme de la période de référence sur laquelle le temps de travail est calculé. Plus largement, et comme pour les autres « lois travail » en Europe, le projet du gouvernement fédéral est une transformation en profondeur de la réglementation sur le temps de travail en Belgique.

Cette réforme a déclenché un cycle de contestations sociales en Belgique entre avril et octobre 2016. Si elles ne semblent pas pouvoir empêcher une augmentation du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs ainsi qu'une intensification de la flexibilité, les mobilisations syndicales et citoyennes ainsi que la pression politique exercée par la CSC (syndicat chrétien) sur son allié traditionnel, le CD&V, ont quelque peu fait reculer le gouvernement.

Avant de poser la question des enjeux de fond de cette réforme du travail en Belgique et d'analyser les mobilisations qu'elle a engendrées, il est important de replacer la « réforme Peeters » dans le contexte historique du temps de travail en Belgique<sup>1</sup>.

1. La perspective historique s'appuie largement sur deux analyses de Lionel Vanvelthem de l'Institut d'Histoire Ouvrière, Economique et Sociale (IHOES), publiées dans la brochure de la FGTB wallonne « Osons prendre le temps. Le temps de travail en Belgique. Eléments de contexte historique du XIX<sup>ème</sup> siècle à l'aube du XXI<sup>ème</sup> siècle », 2016, issue Colloque sur la Réduction Collective du Temps de Travail. Elles sont également disponibles sur le site de l'IHOES : [http://www.ihoes.be/PDF/Analyse\\_159\\_Temps\\_travail\\_1.pdf](http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_159_Temps_travail_1.pdf)

## Le 19<sup>ème</sup> siècle : la loi du propriétaire et la « liberté d'esclave » de l'ouvrier

Au fil des luttes sociales, le temps de travail est passé d'environ 72 heures semaine de facto au siècle passé à 48 heures hebdomadaires en 1921, avant de se fixer à 38 heures semaine en 2001. Cette perspective historique est importante pour mieux comprendre comment l'actuel gouvernement souhaite nous faire remonter, sous certains aspects, presque 80 ans en arrière !

Au 19<sup>ème</sup> siècle, il faut se rappeler que le territoire belge, que ce soit sous le régime hollandais (1815-1830) ou après son indépendance, constitue un havre de libéralisme hostile à toute intervention de l'Etat en matière de réglementation du travail. Le pouvoir politique en place, qui représente avant tout les intérêts du capital national, brandit l'argument de la « liberté du travail » : l'Etat ne doit pas s'immiscer dans le contrat de travail, strictement privé, conclu entre l'employeur détenant le capital et l'ouvrier qui offre « librement » sa force de travail contre rémunération. En pratique, cela revient à une « liberté d'esclave »

## L'évolution des lois sur le temps de travail en Belgique

- 1843 : enquête sur la condition ouvrière et sur le travail des enfants**
- 1864 : revendication de la journée de 8 heures de travail par l'AIT**
- 1886 : insurrection populaire dans les grands centres industriels belges**
- 1900 : loi sur le contrat de travail restreint le droit de résiliation unilatérale de l'employeur**
- 1905 : loi instituant le repos du dimanche**
- 1921 : loi instituant la semaine de travail à 48h, loi qui garantit la liberté d'association**
- 1936 : loi instituant la semaine de congés payés et l'assurance chômage obligatoire**
- 1964 : loi instituant la semaine de travail à 45 heures**
- 1978 : loi instituant la semaine de travail à 40 heures**
- 1996 : loi instituant la semaine de travail à 39 heures**
- 2001 : loi instituant la semaine de travail à 38 heures**

pour l'ouvrier du 19<sup>ème</sup> siècle. Ses conditions de travail et d'existence sont extrêmement misérables. Les salaires sont à peine suffisants pour acheter la nourriture quotidienne. Les ouvriers s'endettent auprès de leur employeur par le système du « troc-paiement en nature » dans les magasins patronaux. La durée du travail est généralement de 12 heures par jour pour tout le monde, y compris les enfants, avec trois repos d'une demi-heure, et la plupart du temps six jours sur sept. Elle peut aller jusqu'à 16 heures suivant les commandes et les rythmes saisonniers (en hiver, la journée est un peu plus courte faute de lumière)<sup>1</sup>. A l'époque, la gestion et le contrôle du temps de travail par le capitaliste participent à la domination de la classe laborieuse qui ne commencera à être remise en cause qu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec la structuration du mouvement ouvrier.

### **Le mouvement ouvrier se structure : les « trois fois huit »**

L'association internationale des travailleurs (AIT), créée à Londres en 1864 et présente dès le départ en Belgique, inscrit dans son programme les fameux « trois fois huit » (8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisir) afin de

redonner la maîtrise de son temps au travailleur et de permettre son émancipation. A la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, la journée des huit heures devient l'une des principales revendications du mouvement ouvrier aux Etats-Unis, en France, et en Belgique. En 1894, elle sera l'un des points du programme du Parti ouvrier belge (POB) à côté de l'interdiction du travail des enfants, de l'interdiction du travail de nuit et du repos du dimanche.

C'est en 1886 à la suite de la première grande révolte ouvrière que s'ébauche un droit du travail belge. Durant plusieurs jours, des mineurs, des fondeurs et des verriers des bassins industriels de Charleroi et de Liège arrêtent les fabriques, incendient des ateliers et des châteaux appartenant aux patrons. La révolte, réprimée dans le sang, fera une vingtaine de victimes<sup>2</sup>. Mais cette explosion sociale va également accélérer l'adoption de lois sociales : la loi sur le paiement des salaires en 1887, celle sur l'inspection et la sécurité des lieux de travail en 1888 et, en matière de temps de travail, une loi, votée en 1889, prévoit, entre autres, l'interdiction du travail industriel pour les enfants de moins de 12 ans<sup>3</sup>. Néanmoins, l'Etat ne légifère

1. Cf. Jean Neuville, Tome I, p.134 qui commente l'enquête sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants, Bruxelles, imprimerie de Lesigne, 1848.

2. Cottenier, J., De Boosere P. et Gounet, T., *La Société Générale 1822-1992*, EPO, Bruxelles.

3. La loi prévoit également la limitation de la journée du travail à 12 heures et six jours par semaine pour les 12-16 ans, ainsi que l'interdiction du travail de nuit pour les garçons de moins de 16 ans et les femmes de moins de 21 ans.





pas encore sur le temps de travail des ouvriers adultes. Suivront quelques avancées législatives en matière de droit du travail : loi sur le contrat de travail qui restreint le droit de résiliation unilatérale de l'employeur (1900), loi sur le repos du dimanche (1905).

Il faudra attendre l'entre-deux-guerres et le début de l'interventionnisme étatique en matière sociale<sup>1</sup> pour qu'une loi fixe le temps de travail pour tous à 48 heures par semaine et à huit heures par jour, en 1921. Avant d'être votée, cette loi a fait l'objet de vifs débats : les syndicats réclamaient un partage des gains de productivité sous la forme d'une diminution du temps de travail alors que ses opposants craignaient une perte de compétitivité belge.

A partir de 1930, la grave récession économique qui touche l'Europe s'accompagne d'une montée rapide du chômage (de 4% en 1929 à 40% en 1932). C'est à ce moment qu'apparaît l'idée de la semaine de 45, voire de 40 heures. Les grèves de juin 1936 qui font écho au Front populaire en France permettent d'obtenir des avancées

1. On assiste alors au développement des relations collectives du travail : les commissions paritaires, les conventions collectives sectorielles, les Conférences nationales du Travail (naissance du tripartisme).

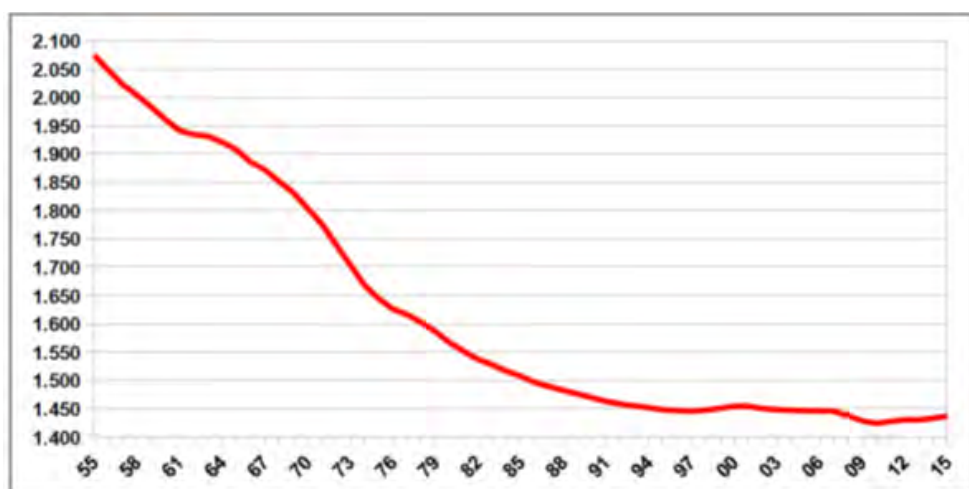
législatives, et en particulier la semaine de congés payés et l'assurance chômage obligatoire.

## **Démocratie économique et réduction du temps de travail**

Dès l'entre-deux-guerres, la démocratie économique et sociale belge se met progressivement en place avec la négociation entre syndicats et patronats comme voie possible pour fixer les salaires et régler le temps de travail. L'après-guerre généralise les premières expériences de concertation sociale de l'entre-deux-guerres : le pacte social de 1944 a pour objectif le partage des gains de productivité sous la forme soit d'une augmentation des salaires, soit d'une réduction du temps de travail. Jusqu'en 1954, les syndicats réclament le respect de la loi de 1921 et de 1936, sans recourir aux commissions paritaires. Ce n'est qu'en 1955 que les syndicats organisent, avec des modalités différentes selon les secteurs, progressivement la réduction du temps de travail à 45 heures par semaine, marquant le début du recours systématique aux commissions paritaires pour fixer la durée du travail au niveau sectoriel.

Jusqu'au milieu des années 1970, la durée du travail journalière, hebdomadaire et annuelle

## Temps de travail annuel moyen – salariés – en heures/an



Source: Defeyt Philippe, *Temps de travail: évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes*, Institut pour le développement durable, janvier 2016, p. 2.

connaît une réduction linéaire et continue qui s'explique par une baisse continue du temps de travail conventionnel. Les lois de 1964 et 1978 généralisent respectivement la durée du travail à 45 heures et à 40 heures semaine, cette dernière entérinant ce qui avait été acquis dans la majorité des secteurs par la négociation collective<sup>1</sup>.

En revanche, à partir des années 1980 démarre une longue période de quasi-stabilité du temps de travail moyen (voir graphique ci-dessus) sur une autre base : la durée conventionnelle du temps de travail ne bouge quasiment plus et la forte hausse des temps partiels est accompagnée par une augmentation du temps de travail moyen des salariés à temps partiel. En effet, cette nouvelle période voit la réduction collective du temps de travail s'essouffler au profit de la mise en place de solutions plus individuelles, au niveau de l'entreprise.

Dans le contexte du chômage de masse s'opère un changement du rapport de force, le patronat passe à l'offensive, aménageant le temps

de travail selon les besoins de l'entreprise, en soumettant le travailleur au temps partiel et à la flexibilité ou en faisant financer la réduction du temps de travail par la collectivité grâce au mécanisme de chômage économique.

### Les années 1980 : aménagements individuels de la durée du travail

Au début des années 1980, le gouvernement conservateur Martens V, composé des libéraux et des sociaux-chrétiens, décide de plancher sur la compétitivité de l'économie belge. Entre 1981 et 1985, il lance une première salve de mesures néolibérales composée, entre autres<sup>2</sup>, de politiques d'activation des chômeurs (1982 et 1983) ou de mesures visant à flexibiliser le temps de travail à travers la notion de durée hebdomadaire moyenne de travail.

Cette mesure, appelée petite flexibilité, introduit dès 1983 la possibilité d'augmenter la période de référence sur laquelle le temps de travail est calculé. Après négociation, les interlocuteurs sociaux peuvent décider de passer de la semaine

1. Sur le plan annuel, les congés sont progressivement étendus pour arriver aux quatre semaines en 1975, entraînant une généralisation des loisirs et du tourisme.

2. S'ajoutent le blocage des salaires (1982 et 1984), la diminution des cotisations sociales employeurs (1982), et les subsides aux entreprises (prime à l'embauche).

au trimestre, voir à l'année. Ces mesures sont contenues dans une loi dite de « redressement »<sup>1</sup>. Outre la réduction de la protection des délégués syndicaux et l'affaiblissement de l'encadrement juridique du contrat de travail, cette loi vise principalement à aménager le temps de travail en Belgique.<sup>2</sup>

Cette petite flexibilité offre déjà à l'époque la possibilité aux entreprises de déroger aux limites maximales de la durée journalière (jusqu'à 9 heures) et hebdomadaire (jusqu'à 45 heures) de travail. A partir de 1986, l'ensemble des organisations syndicales accepte le principe de flexibilité en échange d'un plus grand contrôle sur sa mise en place (de préférence au niveau sectoriel) et d'une garantie de création d'emplois.

En 1987, le législateur ajoutera des régimes spécifiques quant au travail de nuit et du week-end dans le cadre des « nouveaux régimes de travail ». Pour éviter la prestation d'un trop grand nombre d'heures supplémentaires dans le régime de petite flexibilité, un garde-fou, appelé limite interne, a été prévu par le législateur. Lorsque les heures supplémentaires atteignent un certain seuil, l'employeur devait automatiquement octroyer des récupérations au travailleur. Le seuil de cette limite interne fut constamment repoussé pour autoriser aujourd'hui jusqu'à 143 heures de dépassement dans le projet actuel. Certaines entreprises vont plus loin. En Belgique, le secteur automobile a connu une flexibilisation forte depuis les années 1980. Celle-ci a atteint son apogée en 2006 lors de la reprise par Audi du site bruxellois de Volkswagen. La nouvelle direction de l'usine exige alors l'adoption du « Plus minus conto » en échange de ses investissements. Il s'agit d'une adaptation du temps de travail en fonction du cycle de vie d'un modèle de voiture.

**« Le Plus minus conto » est une adaptation du temps de travail en fonction du cycle de vie d'un modèle de voiture.**

La comptabilité du temps de travail se fait dès lors sur une durée de six ans<sup>3</sup>. Ce système est une nouvelle dérogation à la loi sur le temps de travail et sur les heures supplémentaires en Belgique. Les organisations syndicales de la métallurgie refuseront cependant l'extension de ce système à l'ensemble du secteur.

En 2014, dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement Michel, une coalition de droite composée des partis libéraux, des chrétiens démocrates flamands et des nationalistes flamands, ne cache pas son ambition d'« assouplir » à nouveau le marché du travail. Dans l'accord de gouvernement du 11 octobre 2014, on peut lire : « La simplification et la modernisation de la réglementation est poursuivie après avis des partenaires sociaux concernant une organisation du travail plus flexible telle que l'annualisation du temps de travail, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires, et les horaires flottants. »<sup>4</sup>

## Acte 1. La note Peeters

Le projet prendra corps à partir de février 2016. Selon Kris Peeters, ministre de l'Economie et de l'Emploi, l'heure est à l'expérimentation sociale. Certaines entreprises doivent pouvoir prendre des libertés ponctuelles avec des prescriptions légales pour procéder à des tests grandeur nature. C'est à partir de là que dans la presse spécialisée, les termes de « travail faisable » (werkbaar werk) et de « travail maniable » (wendbaar werk) font leur apparition. L'empirisme patronal sera de courte durée. Deux mois plus tard, sous le prétexte d'un banal conclave budgétaire, le gouvernement décide de passer à la vitesse supérieure. Pour plaire à la Commission européenne, il faut brandir, dans la hâte, l'étendard de la réforme structurelle comme résultat d'un exercice budgétaire ponctuel. Après les salaires et les pensions, c'est donc au tour du temps de travail de se voir réformer.

1. Arrêté royal n°225 du 7 décembre 1983 et la Loi de « redressement » du 22 janvier 1985.

2. L. Van Oustrive et J. Cuypers, *Travail au noir et position socio-économique, Déviance et société*, 1989, vol. 13, n°4., pp. 281-300.

3. H. Houben, *Les restructurations dans l'industrie automobile en Belgique, Bruxelles, Crisp, CH, n°2295-2296, 2016.*

4. *Accord de gouvernement, 11 octobre 2014, page 10.*





A l'époque, la note du ministre de l'Emploi à son gouvernement s'articule donc autour de deux notions incompréhensibles et difficilement traduisibles en français : le travail faisable et le travail maniable. Selon le ministre, il s'agirait de répondre à la numérisation de l'économie, aux nouvelles exigences de flexibilité et de compétitivité des entreprises (le travail maniable) tout en assurant au travailleur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (le travail faisable). Comme le montre le tableau ci-dessous, la note Peeters est un catalogue de mesures, composé d'une part, d'un socle commun et d'autre part, d'un menu adaptable selon les secteurs.

La mesure phare du socle commun, celle qui va relancer un cycle de contestation sociale en Belgique, vise l'annualisation automatique du temps de travail. Depuis la loi du 10 août 2001, le temps de travail hebdomadaire en Belgique est limité à 38 heures. Le ministre de l'Économie et de l'Emploi veut modifier la période de référence pour le calcul de la durée du temps de travail.

***Après les salaires et les pensions, c'est au tour du temps de travail de se voir réformer.***

De la semaine, on passerait à l'année. Ce changement n'est évidemment pas sans enjeux. Le premier touche au paiement des sursalaires. Aujourd'hui, les heures supplémentaires ou les horaires atypiques sont valorisés par des sursalaires ou des jours de récupération. En lisant le temps de travail sur une année, la réforme Peeters permet d'une part d'adapter le temps de travail aux besoins de l'entreprise, mais surtout, de mettre fin au paiement d'heures supplémentaires.

En période de haut niveau de production, les salariés pourraient travailler 3 mois à raison de 45 heures par semaine. Ces heures supplémentaires ne donneront pas lieu à un sursalaire si les travailleurs récupèrent ces heures à un moment creux de l'année. Le travail « maniable » de Kris Peeters permet donc au patronat d'adapter le besoin de main-d'œuvre aux contraintes du marché tout en baissant le coût salarial.

Pour ce qui est du travail « faisable », le concept recouvre, selon le ministre, un système d'aménagement de la carrière qui doit permettre au travailleur d'épargner ses congés pour les

| Evolution schématique du projet de réforme Peeters              | La note cadre « Peeters »   | 1er avant-projet de loi sur le travail faisable et le travail maniable rejeté par le gouvernement  | Accord de gouvernement sur le second avant-projet de loi sur le travail faisable et le travail maniable   |
|---|---|--|---|
| Période   | Le conclave budgétaire d'avril 2016   | Juillet 2016   | 14 octobre 2016   |
| <b>Mesures clés</b><br>1. Socle commun activé par une loi       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annualisation de la période de référence de la durée travail ;</li> <li>- <b>100 heures supplémentaires payées à 100% ;</b></li> <li>- Nouvelles dispositions en matière de formation</li> <li>- Un cadre légal pour le télétravail occasionnel</li> </ul>   | <b>Les 100 heures seront prestées sur base volontaire et moyennant un sursalaire.</b>  | <b>L'annualisation automatique de la durée du travail est supprimée.</b>  |
| 2. Dispositions activées au niveau sectoriel ou de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réforme globale de la durée du travail si CCT</li> <li>- Règles en matière de notification des horaires de travail</li> <li>- Plus Minus Conto</li> <li>- Travail intérimaire à durée indéterminée</li> <li>- Réforme du régime de groupement des employeurs</li> <li>- Simplification du travail à temps partiel. Le délai pour avertir le travailleur d'un changement d'horaire passe à 24h ;</li> <li>- Epargne carrière</li> <li>- Adaptation des régimes de congé</li> <li>- Horaires flottants</li> <li>- Don de jours de congé</li> </ul> | <b>Le travailleur intérimaire touchera un salaire de l'agence intérim entre deux missions.</b><br>Le délai pour avertir le travailleur est ramené à 5 jours. | <b>La période de référence standard pour la petite flexibilité est portée à 1 an.</b><br><br><b>Le délai pour avertir le travailleur est bien ramené à 5 jours.</b> |

prendre plus tard, d'aménager des horaires flottants ou encore de pratiquer le «don de congés» entre collègues.

Durant plus de trente ans, la flexibilité productive s'est négociée principalement au niveau interprofessionnel ou dans les secteurs. Le projet Peeters vise à rompre avec cette logique de

concertation sociale en inscrivant l'annualisation du temps de travail dans le marbre. Comme pour les lois sur le blocage des salaires, cette politique aurait pour effet d'enlever toute substance à une négociation sur le temps de travail, tout ayant été cadenassé par le pouvoir exécutif. Ce type de politique vise donc aussi à inverser la hiérarchie des



normes en décentralisant la négociation vers le niveau de l'entreprise, voire de l'individu, puisqu'il n'y a plus rien à négocier aux niveaux supérieurs (et protecteurs) de la négociation. Sous le vernis du discours « win-win » apparaît une nouvelle offensive du gouvernement Michel contre les organisations syndicales et le système de concertation sociale.

## Acte 2. Le temps de la contestation

Après avoir constaté les évolutions du droit du travail en Belgique depuis les années 1980, on peut s'interroger sur le caractère innovant des mesures contenues dans la note Peeters. Pour une grande partie, elles existent déjà. Ce que propose le ministre CD&V est une généralisation des mesures les plus permissives. L'annualisation de la durée du travail par exemple est déjà appliquée dans certains secteurs comme la construction ou l'horticulture. Cependant, ces réformes sont laissées jusqu'à présent au jeu de la négociation collective. Le projet Peeters relève donc plus de la transformation du mode de régulation du temps de travail en Belgique que de pratiques innovantes en la matière. Après les salaires, il s'agit pour le gouvernement de sortir les syndicats du

jeu institutionnel. La réponse de ces derniers ne se fera pas attendre.

Le 24 mai 2016, une manifestation syndicale regroupe entre 60.000 et 80.000 personnes dans les rues de Bruxelles. Pour les organisations syndicales, l'annualisation voulue par Kris Peeters va nécessairement augmenter le temps de travail et mettre fin au sursalaire lors de la prestation d'heures supplémentaires. Ils contestent également une flexibilité imposée par le gouvernement au travailleur à temps partiel. Les patrons pourront en effet leur notifier les horaires dans un délai de seulement 24 heures au lieu de 5 jours actuellement. Outre la manifestation, une pétition en ligne sera signée par plus de 30.000 personnes<sup>1</sup>, des actions des organisations de jeunesse (la coalition « Bloquons les 45 heures » initiée par la JOC<sup>2</sup>) ou encore plusieurs cartes blanches issues du monde académique dénoncent le projet gouvernemental. Par contre, le front commun ne parviendra pas à se mettre d'accord sur le principe d'une grève générale interprofessionnelle. Le 24 juin 2016, la FGTB débraye. Du côté de la CSC, c'est essentiellement la centrale francophone des employés (CNE) qui appellent à la grève et de-

1. (<http://www.loipeeterswet.be/>)

2. Jeunes Organisés et Combatifs.

mande le retrait du projet de réforme de la loi sur le travail. Si, sur le terrain, le grève est une réussite, dans les coulisses, le front commun se fissure et des tensions entre centrales professionnelles à l'intérieur des syndicats se font jour. Globalement, la FGTB, sans relai au gouvernement fédéral, privilégie une stratégie de rupture. Certains leaders du syndicat socialiste appellent même à faire tomber le gouvernement. De son côté, la CSC, en Flandre particulièrement, tente de faire pression sur son allié traditionnel au gouvernement, le CD&V, parti dont est issu le ministre de l'Emploi.

Qu'il s'agisse des mobilisations de masse ou du lobbying, les actions syndicales vont contraindre le gouvernement à reformuler son projet de réforme. En juillet, le ministre de l'Emploi Kris Peeters prend l'initiative de présenter au gouvernement un avant-projet de loi légèrement remanié. La mesure prévoyant d'abaisser à 24 heures le délai pour avertir de son horaire un travailleur à temps partiel est par exemple abandonnée (voir tableau récapitulatif). En ce qui concerne les heures supplémentaires, le ministre insiste sur l'aspect volontaire de la mesure<sup>1</sup>. L'annualisation par la loi de la durée du travail, mesure honnie par les syndicats, est cependant maintenue. Du côté patronal, les modifications introduites par le ministre sont également critiquées. Pour la FEB, les modifications font en sorte d'annuler le texte et de vider la loi de son sens<sup>2</sup>. Les partenaires gouvernementaux du CD&V ne sont pas plus tendres. Le gouvernement décide finalement de ne pas adopter le texte proposé par le ministre.

La contestation sociale contre le projet de réforme reprend en septembre 2016. Le 29 septembre 2016, une nouvelle manifestation est organisée à Bruxelles. Alors que les états-majors syndicaux craignent l'essoufflement du mouvement, elle rassemble entre 45.000 et 70.000 personnes selon les estimations. Ce succès est d'autant plus étonnant qu'il survient dans un contexte marqué par des désaccords de plus en plus

profonds entre les organisations syndicales sur la stratégie à suivre. En témoigne, les informations contradictoires qui circuleront au sein même des organisations syndicales sur la grève prévue le 7 octobre. Un mot d'ordre de grève sera finalement lancé dans certains secteurs comme la métallurgie francophone ou la construction. Aux clivages politiques traditionnels s'ajoutent parfois les divisions communautaires. Alors que les métallurgistes francophones de la FGTB sont en grève, les métallurgistes flamands du syndicat socialiste privilégient d'autres formes d'actions.

Comme en juin, malgré la diversité des stratégies syndicales, le gouvernement fait certaines concessions. Le 14 octobre 2016, il adopte un avant-projet de loi sur le travail maniable et faisable. Si la plupart des mesures sont maintenues, le projet phare de la note Peeters, rendre automatique l'annualisation du temps de travail, est abandonné. Comment expliquer ce recul gouvernemental alors que le contexte social, caractérisé par l'effritement du front commun syndical, lui semblait favorable ?

### Acte 3. Une nouvelle loi Travail en Belgique ?

Il semble tout d'abord que le gouvernement actuel, et principalement sa composante sociale-chrétienne (CD&V), n'ait pas voulu risquer de relancer un cycle de contestation sociale.

En abandonnant l'annualisation automatique du temps de travail, le gouvernement a rendu sa place aux syndicats dans le jeu institutionnel. Si la FGTB continue à se montrer radicalement contre l'avant-projet de loi, pour la CSC et la CGSLB (syndicat libéral), le fait que la flexibilité reste assez largement négociable au niveau du secteur ou de l'entreprise rend l'avant-projet de loi moins insatisfaisant. L'abandon de cette mesure par le gouvernement a donc permis de rassurer une partie de l'électorat du CD&V. Il rend en outre plus incertaines les perspectives de mobilisation en front commun contre la loi Travail durant le processus législatif.

1. Communiqué de presse de Kris Peeters, vendredi 15 juillet 2016 : [http://www.krispeeters.be/sites/krispeeters/files/20160715\\_projet\\_de\\_loi\\_tfm.pdf](http://www.krispeeters.be/sites/krispeeters/files/20160715_projet_de_loi_tfm.pdf)

2. Peter Timmermans, dans *Le Soir* du 20 juillet 2016.

Ensuite, si le gouvernement sacrifie l'annualisation automatique de la durée du travail, l'avant-projet de loi impose néanmoins une flexibilité plus importante du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs. Il parvient à une augmentation générale du temps de travail et, enfin, il limite de facto le contrôle syndical sur le temps de travail.

En effet, dans le cadre de la petite flexibilité, la période de référence serait d'une part automatiquement portée à 1 an. D'autre part, le gouvernement porte la limite interne (le nombre maximum d'heures supplémentaires prestées avant récupération) à 143 heures au lieu de 78 actuellement. Cela pourrait aboutir à des semaines de 50 heures pendant deux mois pour certains travailleurs. L'annualisation n'est donc pas abandonnée par le gouvernement, mais elle reste un sujet de négociation entre les interlocuteurs sociaux. Se pose alors la question du rapport de force. Dans certains secteurs ou dans certaines entreprises, comment les travailleurs pourront-ils refuser l'annualisation ? Paradoxalement, la mesure abandonnée risque donc bien de s'appliquer en pratique dans la majorité des entreprises.

Le gouvernement n'a pas non plus abandonné son projet de généraliser le système du « plus minus conto » (adapter la période de référence de la durée du travail à la production) à d'autres secteurs qu'à l'automobile si ces derniers sont caractérisés par une forte concurrence internationale et des cycles de production assez longs.

L'avant-projet de loi Peeters maintient également le quota de 100 heures supplémentaires non récupérées par an et par travailleur, sans accord préalable de la délégation d'entreprise. Cela équivaut à augmenter le temps de travail de plus ou moins 2 heures par semaine. Le ministre Peeters insiste sur l'aspect « volontaire » de ces heures supplémentaires. Dans beaucoup d'entreprises,

on imagine cependant assez mal un travailleur refuser de prester des heures supplémentaires demandées par son patron. Le temps de travail passera donc effectivement de 38h à 40h par semaine. Pour certaines catégories de travailleurs, le temps de travail hebdomadaire pourrait même atteindre 42h, car un quota de 91 heures supplémentaires existe déjà dans la loi actuelle.

De plus, les horaires des travailleurs à temps partiel ne devront plus être précisés au règlement de travail. Il s'agit là également d'une individualisation du rapport entre le travailleur et l'employeur et d'un étiolement du contrôle syndical puisque, pour ces travailleurs, le conseil d'entreprise n'est plus compétent en cette matière. Si la durée légale pour avertir un travailleur à temps partiel de son horaire est maintenue à 5 jours, l'employeur a désormais toute liberté de modifier cet horaire.

Enfin, l'institutionnalisation du télétravail occasionnel pourrait, dans la pratique restreindre le droit de grève.

## Conclusion

Contrairement à l'Espagne, la France ou l'Italie par exemple, la loi travail belge n'a pas encore été déposée au parlement. Il faut donc se garder de conclusions hâtives. Si, en apparence, la forte mobilisation contre ces mesures a permis de conserver le caractère négocié de la flexibilité, et par là la place des syndicats dans le jeu institutionnel, il semble néanmoins que le contrôle syndical sur le temps de travail se trouvera réduit par les différentes mesures citées ci-dessus. En outre, le projet de loi sur le travail maniable relève d'une augmentation mécanique du temps de travail en Belgique. Ceci nous ramènerait donc bien près d'un demi-siècle en arrière.



## La loi El Khomeri: jusqu'au bout de la déchéance !

Laurent Mauduit, journaliste, Mediapart

**D**urant son quinquennat, François Hollande aura dynamité le code du travail avec plus de violence que tous les gouvernements de droite réunis depuis trois décennies. Il aura aussi tourné le dos à l'histoire et aux valeurs de la gauche. La rupture dans la politique sociale est aussi spectaculaire qu'elle l'est en matière de libertés publiques.

C'est comme une interminable descente aux enfers ! À chaque nouvelle annonce faite par François Hollande ou par Manuel Valls, on se prend à penser que, décidément, avec eux, on touche le fond ; que rarement des dignitaires socialistes auront à ce point piétiné les promesses faites à leurs électeurs, en même temps que leurs propres valeurs. Et pourtant non ! À chaque fois, on est saisi par un sentiment de sidération, parce que le fond est plus bas que l'on pensait, encore plus bas, toujours plus bas...

Ainsi donc, la France vit depuis plusieurs mois, avec la déchéance de nationalité – projet qui a été emprunté au programme du Front national – et la constitutionnalisation de l'état d'urgence, une séquence infernale dont on peut déjà tirer un premier enseignement : depuis la guerre d'Algérie, aucun gouvernement, de gauche comme de droite, n'aura plus attenté aux valeurs de la République et mis en danger les libertés publiques que ne l'aura fait celui de Manuel Valls. Et voici que cette séquence n'est pas même refermée qu'une autre commence, avec l'annonce d'une nouvelle rafale de dispositions

***Depuis la Libération, jamais un gouvernement, de gauche comme de droite, n'aura autant dérégulé le marché du travail.***

visant à démanteler le code du travail, qui invite à un constat symétrique : depuis la Libération, jamais un gouvernement, de gauche comme de droite, n'aura à ce point autant dérégulé le marché du travail que celui du même Manuel Valls.

En d'autres temps, Lionel Jospin s'était indigné que l'on puisse dire qu'entre 1997 et 2002, du temps où il était premier ministre, il avait plus privatisé que ne l'avaient fait avant lui les gouvernements de droite depuis 1986 – ce qui est pourtant la stricte vérité. Pour François Hollande, on pourra faire bientôt une remarque voisine : durant son quinquennat, il aura plus démantelé le code du travail que ne l'ont fait les gouvernements

de droite ces dernières décennies. Pour être plus précis, il aura pris plus de mesures de dérégulation à lui

tout seul que tous les gouvernements de droite réunis, depuis qu'au début des années 1980 la vague néolibérale a déferlé.

Lorsque l'on scrute le projet de loi sur le travail de la ministre Myriam El Khomri, il y a en effet deux constats qui s'imposent à l'esprit. D'abord,



ce coup de boutoir contre le code du travail vient après beaucoup d'autres qui ont été donnés depuis 2012 ; et en bout de course, la présidence de François Hollande aura donc bel et bien été la plus réactionnaire que la France ait connue depuis l'après-guerre. Ensuite, le projet de loi sur le travail présente une singularité : le gouvernement ne se soucie plus des apparences et, sans même prétendre fallacieusement qu'il conduit une politique sociale-libérale, il se borne à reprendre les mesures les plus radicales revendiquées par le Medef<sup>1</sup>.

Que l'on veuille bien en effet se replonger en arrière, dans le bilan social des gouvernements de droite depuis près de trente ans, la dérégulation sociale est un débat récurrent, mais chaque gouvernement pris isolément n'a guère osé engager des réformes, ou alors qu'une seule véritable, et avec d'innombrables précautions.

C'est le cas par exemple du gouvernement de Jacques Chirac, de 1986 à 1995.

<sup>1</sup>. Le Mouvement des entreprises de France (Medef) qui remplace le Conseil national du patronat français (CNPFP) depuis 1998, est une organisation patronale, représentant des entreprises françaises.

À l'époque, le président du CNPF (l'ancêtre du Medef), Yvon Gattaz (le père de Pierre Gattaz), avait haussé le ton dans le débat public, pour revendiquer la création de ce qu'il avait appelé avec beaucoup de cynisme des « ENCA » – pour « Emplois nouveaux à contrainte allégée » – promettant que si sa demande était exaucée, des centaines de milliers d'em-

ploijs verraient le jour. La demande avait tellement inquiété que la revue Droit social, par un formidable professeur de droit du travail, Jean-Jacques Dupeyrou, avait organisé au début de 1986 un colloque à Montpellier qui avait eu un très grand retentissement parce qu'elle l'avait placé sous cette interpellation – qui, dans ces années-là, était nouvelle et semblait provocatrice : « Faut-il brûler le code du travail ? » – colloque dont la revue a peu après publié les actes (Droit social, no spécial, juillet-août 1986).

Voulant mimer ce que Ronald Reagan a entrepris aux États-Unis et Margaret Thatcher en Grande-Bretagne, Jacques Chirac promet donc qu'il va, lui aussi, engager la France dans la voie de la déréglementation sociale. Mais il n'avance finalement qu'avec la plus extrême prudence, tout comme son ministre du travail, Philippe Séguin,

en ne prenant en réalité qu'une mesure forte : la suppression de l'autorisation administrative préalable aux licenciements. Ce qui, à l'époque, of-fusque les socialistes, qui promettent en cas d'alternance de rétablir cette auto-risation administra-tive. Soit dit en pas-sant, les centaines de milliers d'emplois nouveaux promis par Gattaz père n'ont pourtant jamais été créés...

De la loi quinquennale pour l'emploi et la formation professionnelle qui voit le jour en décembre 1993, sous le gouvernement d'Édouard Balladur, on peut dire à peu près la même chose. S'il s'agit d'une réforme beaucoup plus ample, contenant une rafale innombrable de disposi-tions, multipliant les allègements de cotisations sociales, des dispositions d'aménagement et de modulation du temps de travail ou favorisant les emplois familiaux, une seule mesure importante visait à modifier la nature du contrat de travail : il s'agissait de créer des contrats à durée détermi-née, compris entre six mois et un an, et renouve-lable une fois, destinés aux jeunes de moins de 26 ans. Mais on sait ce qu'il en est advenu. Baptisé « Contrat d'insertion professionnelle » (CIP), ce projet de contrat a été aussitôt rebaptisé « Smic jeunes » par les centaines de milliers de lycéens et étudiants qui ont déferlé dans la rue à la fin du mois de février 1994, si bien que le 30 mars 1994, le premier ministre Édouard Balladur a été dans l'obligation de retirer son projet. De la dérégula-tion sociale, on a donc encore beaucoup parlé, lors de cette seconde cohabitation, mais les avancées néoli-bérales n'ont pas été spectaculaires.

Dans les années qui suivent l'alternance de 2002, la déréglementation sociale accélère, en parallèle aux avancées de la mondialisation. Mais les gouvernements successifs, celui de Jean-Pierre Raffarin, et après celui de Dominique de Villepin

***Tous les contrats visent insidieusement à contourner le CDI, pas encore à le remettre en cause frontalement.***

***Cette hiérarchie était jusqu'à ce jour l'un des fondements majeurs du droit social.***

engagent toujours des réformes avec circonspec-tion. De nouvelles formes d'emplois dérégulés sont créées, comme le contrat d'accompagne-ment dans l'emploi ou le contrat d'avenir qui figurent dans la loi de programmation pour la cohésion sociale, présentée par Jean-Louis Borloo ; ou le contrat première embauche (CPE) de Dominique de Villepin. Mais tous ces contrats visent insidieu-sément à contourner le contrat à durée indéter-minée (CDI), pas encore à le remettre en cause frontalement.

## **La décisive inversion de la hiérarchie des normes sociales**

Tout aussi symboliquement, le gouverne-ment de Jean-Pierre Raffarin engage une réforme sociale majeure – une contre-réforme, en fait – en décembre 2003, mais les choses se passent dans ces années-là, si l'on peut dire, en crabe : il s'agit de la réforme dite de l'inversion de la hiérarchie des normes sociales. Comme l'avait expliqué le 11 décembre 2003, lors d'une motion d'irrecevabi-lité, le député socialiste Alain Vidalies – il a depuis abjuré toutes ses convictions ! –, cette hiérarchie était jusqu'à ce jour l'un des fondements majeurs du droit social : « À mesure que l'on descend dans la hiérarchie des normes, on ne peut qu'améliorer les droits des travailleurs et les garanties sociales, individuelles comme collectives. En d'autres termes, le contrat de travail ne peut être moins favorable aux salariés que l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord d'entre-prise que l'accord de branche et l'accord de branche que l'ac-cord interprofession-nel. » En proposant que des accords d'entreprise puissent désormais ouvrir droit au bénéfice de dé-rogations au code du travail qui n'étaient jusque-là réservées qu'à des accords de branche – et dans des sujets aussi importants que le recours aux CDD, au travail intérimaire ou saisonnier, à la

durée du travail... –, le gouvernement avait bouleversé radicalement ce qu'il est convenu d'appeler « l'ordre public social » – et c'était une grande première dans l'histoire du droit social français. Pour le patronat, c'était, si l'on peut dire, la mère de toutes les réformes...

Mais quand cette réforme a été engagée, le gouvernement de l'époque a pris beaucoup de gants. C'est en effet presque à la sauvette que le débat a eu lieu puisque le gouvernement a rusé, en insérant cette réforme majeure dans un projet de loi traitant tout à la fois de la « formation professionnelle tout au long de la vie » et du « dialogue social » – deux sujets suffisamment importants pour occuper des débats distincts. Et c'est sous la forme d'amendements, comme s'il s'agissait d'une petite retouche et non d'une réforme de fond, que François Fillon, à l'époque en charge du dossier comme ministre du travail, est parvenu à faire passer cette inversion de la hiérarchie des normes. C'est dire si la droite était encore extrêmement précautionneuse...

Mais, à partir de 2007, avec l'élection de Nicolas Sarkozy, tout change : la déréglementation sociale devient le cap revendiqué par la puissance publique. Et l'inversion de la hiérarchie des normes sociales, qui avait été décidée à la sauvette en 2003, commence concrètement à s'appliquer. Par exemple, le gouvernement de l'époque fait adopter une réforme du forfait jour pour les cadres très régressive, puisque des accords d'entreprises peuvent éventuellement porter la barre au-delà des 235 jours de travail, déjà très inquiétante, fixée par la loi.

Promis pendant la campagne présidentielle par Nicolas Sarkozy, un nouveau contrat de travail prévoit par ailleurs un système de rupture par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié. Et là encore, c'est une mise en pratique de cette inversion de la hiérarchie des normes sociales, avec tous ses effets pernicieux induits,

puisque cela vise à sortir d'un vieux système : le contrat à durée indéterminée (CDI), adossé à des règles nationales, et notamment des règles de droit très strictes, celles du droit du licenciement. Et à y substituer un contrat nouveau, où la loi s'efface au profit d'une relation purement contractuelle entre le salarié et l'employeur.

Du temps de travail au contrat de travail, c'est d'ailleurs la philosophie générale de la politique sociale du gouvernement de ces années-là.

Avec comme onde de choc, un retrait progressif de la loi et une contractualisation à outrance des relations sociales. Une contractualisation ou une indivi-

dualisation. C'est donc l'aboutissement ultime de cette inversion de la hiérarchie des normes : elle conduit, sous la houlette de Nicolas Sarkozy, à un émiettement des relations du travail. Plus que cela, à placer le salarié, seul, face à l'entreprise. C'est la remise en cause des règles fondamentales qui ont présidé pendant des lustres à l'élaboration du code (national) du travail.

Du même coup, on comprend mieux dans quelle philosophie sociale s'inscrit la politique qui est impulsée à partir de 2012 par François Hollande : elle se rapproche beaucoup plus de celle conduite par Nicolas Sarkozy entre 2007 et 2012 que de celles conduites par la droite dans les périodes antérieures, que ce soit durant les années 1986-1988, entre 1993 et 1997, ou encore entre 2002 et 2007. L'inspiration de François Hollande est la même que celle de Nicolas Sarkozy : l'entreprise est le seul référent et doit prévaloir sur la loi ou l'accord de branche...

L'inspiration est la même, mais il y a une chose qui change : c'est le rythme et la violence des réformes néolibérales. D'un seul coup, à partir de 2012, les coups de boutoirs contre le code du travail sont plus violents et surtout beaucoup plus répétés. C'est comme un feu roulant : dès qu'une réforme antisociale entre en application,

***L'inversion de la hiérarchie des normes conduit à placer le salarié, seul, face à l'entreprise. C'est la remise en cause du code du travail.***

une autre est tout aussitôt annoncée. Temps bénis pour le Medef qui peut faire de la surenchère autant qu'il veut, avec la certitude qu'il sera entendu dans toutes ses outrances.

Il y a ainsi eu, en 2013, l'accord national interprofessionnel (ANI) « sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi », avec à la clef une cascade de dispositions socialement très régressives : possibilité

de recours à des accords d'entreprise autorisant une hausse du temps de travail sans hausse des salaires, et même avec des baisses de salaires ; procédures facilitées pour les licenciements économiques, avec la possibilité de plans sociaux accélérés, considérés comme conformes au bout de trois semaines si l'administration n'a pas opposé avant son veto ; raccourcissement de la période pendant laquelle un salarié peut saisir le juge des prud'hommes concernant l'exécution ou la rupture de son contrat de travail, etc.

Il y a eu encore, en 2015, la loi Macron qui a très fortement renforcé l'arsenal de ces mesures anti-sociales, avec la déréglementation du travail le dimanche. De nouvelles dispositions facilitant encore plus les procédures de licenciement, et réduisant encore davantage les possibilités de recours des salariés, ont aussi été prises dans cette loi fourre-tout.

## La symbolique des 35 heures

Et parmi d'innombrables autres mesures, voici donc que le ministre du travail dévoile un projet qui entend faire tomber de nouveaux pans entiers du code du travail : dynamitage des 35 heures, avec la possibilité ouverte aux entreprises de faire travailler leurs salariés jusqu'à 12 heures par jour (contre 10 heures actuellement), ou jusqu'à 46 heures par semaines pendant 16 semaines consécutives ; élargissement des clauses autorisant les entreprises à recourir aux accords de compétitivité, leur permettant d'augmenter le temps de travail, mais pas les salaires, avec à la clef

### ***Dynamitage du code du travail durant le quinquennat de François Hollande.***

le licenciement possible des salariés qui s'y opposent ; élargissement des critères ouvrant droit aux licenciements économiques et possibilité ouverte aux multinationales de procéder à des licenciements en France même si leurs filiales étrangères sont prospères ; plafonnement des indemnités

que peuvent accorder les juridictions prud'homales à l'équivalent de 15 mois de salaires ; feu vert aux référendums d'entre-

prise, avec à la clef une très grave mise en cause des syndicats...

Bref, même si le projet de loi n'est pas encore stabilisé, ce sera, dans tous les cas de figure, un véritable dynamitage du code du travail auquel les dirigeants socialistes auront procédé durant le quinquennat de François Hollande.

C'est dire si ce quinquennat marque une rupture sur le plan social autant que sur les libertés publiques. Et cette rupture est encore plus spectaculaire, si l'on ne prend en compte que les politiques sociales conduites par la gauche, depuis plus de trois décennies.

Cela coule naturellement de source si l'on examine d'abord ce que fait la puissance publique sous le premier septennat de François Mitterrand. Dès 1983-1984, avec le virage de la « rigueur », les socialistes conduisent certes une politique économique beaucoup plus libérale, mais l'heure n'est pas encore à la déréglementation sociale. De ce premier septennat, on peut donc ne retenir que quelques grands « acquis sociaux » – le terme n'est pas encore jugé archaïque – comme le passage aux 39 heures, la cinquième semaine de congés payés ou la retraite à 60 ans.

Mais, même ensuite, quand la gauche commence à prendre des mesures de déréglementation sociale, elle ne le fait qu'avec une infinie prudence. Ou alors, elle prend soin de contrebalancer un dispositif accroissant la flexibilité par des mesures de compensation.



En faut-il une preuve, on la trouve dans la politique sociale du second septennat de François Mitterrand : les socialistes renoncent alors à rétablir l'autorisation administrative préalable aux licenciements, mais ils n'en font guère plus en matière de déréglementation. Sauf peut-être dans un domaine : la ministre du travail de l'époque, Martine Aubry, prend des mesures d'allègements des cotisations sociales qui vont fortement favoriser le dramatique essor du travail à temps partiel, et notamment du travail à temps partiel féminin contraint.

Un autre exemple encore plus net est fourni par les 35 heures. Car sous le gouvernement de Lionel Jospin, les socialistes commencent à baisser les bras, face aux avancées de la mondialisation. Et les 35 heures, qui devaient initialement être payées 39 heures, sont finalement mises en œuvre dans des conditions totalement différentes de ce que les congrès du PS avaient décidé : la réforme va de pair avec une flexibilité accrue du travail et notamment une annualisation du temps de travail – qui jusque-là constituait un véritable chiffon rouge pour la gauche et le mouvement syndical. Et les 35 heures ont aussi débouché sur une forte modération salariale, à l'inverse de ce que les socialistes avaient initialement promis !

Mais enfin ! La réforme des 35 heures a eu aussi des effets positifs et, en tout premier lieu, des créations massives d'emplois<sup>1</sup> : les études les plus fiables suggèrent que les lois Aubry ont conduit à la création de quelque 350 000 emplois dans les années suivant leur mise en œuvre, sans nuire à la compétitivité des entreprises.

Face aux avancées de la mondialisation, Lionel Jospin cède donc du terrain, mais beaucoup plus dans les domaines financier, économique et fiscal que dans le domaine social, où le bilan est plus nuancé.

1. Voir l'article de Michel Husson, "La réduction du temps de travail, un combat central et d'actualité", dans ce même numéro.

Ce souci d'équilibre est d'ailleurs encore transparent au tout début du quinquennat de François Hollande. Car quand il force la main aux partenaires sociaux pour qu'ils s'entendent sur l'accord national interprofessionnel (ANI), la loi qui en découle cherche encore à sauver les apparences. En face des mesures de déréglementation, comme pour les contrebalancer, il y a des mesures qui sont présentées comme de nouvelles garanties : droits rechargeables pour l'assurance chômage, généralisation des systèmes de complémentaire santé...

En réalité, avec l'ANI, il s'agit d'un marché de dupes : les mesures de déréglementation du travail sont massives ; et les compensations infimes ou illusives. Mais enfin ! Le gouvernement de Jean-Marc Ayrault essaie tout de même de donner le change, pour faire croire que sa politique sociale est assise sur un donnant-donnant.

Et cela marche : complaisamment, les grands médias qualifient cette politique de sociale-libérale, alors qu'il s'agit d'une politique... néolibérale. On peut d'ailleurs lire rétrospectivement avec beaucoup d'intérêt un billet de blog écrit sur l'ANI<sup>2</sup> qui critiquait cet accord quelques jours à peine après qu'il eut été signé. Ce texte avait parfois été jugé trop sévère, alors que l'on se rend compte aujourd'hui qu'il visait juste.

Mais François Hollande et Manuel Valls n'ont plus même besoin, désormais, de donner le change. Du même coup, ni donnant-donnant, ni troc ! La réforme qui est aujourd'hui en gestation se présente, sans fard, pour ce qu'elle est : un dynamitage encore plus violent que les précédents

2. *L'accord du 11 janvier 2013 sert-il la cause de l'emploi ?*, par Raphael Dalmasso, maître de conférences à l'université de Nancy, Bernard Gomel, chercheur au CNRS, Dominique Méda, professeure à l'Université Paris-Dauphine, et Evelyne Serverin, directrice de recherches au CNRS, tous associés à l'ex-centre d'études de l'emploi (CEE), <https://blogs.mediapart.fr/edition/les-invites-de-mediapart/article/180113/l-accord-du-11-janvier-2013-sert-il-la-cause-de>

de ce qui reste du code du travail. Ni maquillage, ni faux-semblant : c'est dans la boîte à outils intellectuelle du Medef que le gouvernement est allé puiser toutes les dispositions qui vont constituer la charpente de son projet de loi.

C'est pour cela, comme dans le cas de la déchéance de nationalité ou de la constitutionnalisation de l'état d'urgence, qu'il s'agit d'une réforme qui marque une rupture sans précédent. Une rupture avec ce qu'a été l'histoire sociale française, qui a longtemps privilégié la politique contractuelle et le respect des partenaires sociaux – là où il n'y a plus maintenant que mépris et passage en force !

Et puis, plus encore une rupture avec l'histoire longue de la gauche dont les combats, depuis le XIXe siècle, se sont souvent confondus avec ceux de ce qu'en d'autres temps on appelait

le mouvement ouvrier. Mais qui parle encore de conquêtes sociales ? Qui défend encore l'ambition d'une République sociale ? En fait, le pouvoir socialiste poursuit et accélère la déconstruction du modèle social dont la France s'était dotée à la fin de la guerre – déconstruction remarquablement décrite dès 2010, par Alain Supiot dans son livre L'Esprit de Philadelphie. Et ce travail de

déconstruction est à ce point spectaculaire qu'il suscite un vif émoi à gauche et dans le mouvement syndical, comme en témoigne l'écho rencontré par une pétition

lancée par des militants politiques ou syndicaux (voir entretien de Sophie Bérout, ci-après). Cette déconstruction scandalise même les figures les plus connues du socialisme français, comme Pierre Joxe qui, le 19 décembre 2014, participait à un débat de Mediapart et avait fait ce constat terrible : « Je suis éberlué par cette politique qui va contre notre histoire. »

***Je suis éberlué par cette politique qui va contre notre histoire.***

*Article publié sur Mediapart, février 2016*



## La loi El Khomri : un changement de paradigme

La loi El Khomri<sup>1</sup> a été adoptée au forceps, sur fond de manifestations (voir ci-dessus) et de 49.3.<sup>2</sup>. Un texte composé de 123 articles et d'une centaine de pages. Une loi qui nécessitera plus de 127 décrets d'application. La loi dite Travail s'attaque à de nombreux champs du droit du travail : négociation collective, médecine du travail, maternité, inspection du travail, durée du travail, motif économique de licenciement, détachement, représentativité patronale, compte personnel d'activité, droit à la déconnexion, principes de neutralité dans l'entreprise, agissements sexistes, franchises<sup>3</sup>.

La pétition en ligne « Loi travail : Non merci »<sup>4</sup> en décrypte les conséquences. Parmi elles :

- En cas de licenciement illégal, un barème indicatif est mis en place pour limiter l'indemnité prud'homale.
- Une concertation avec les partenaires sociaux devra décider si les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures pourront être fractionnées.
- Par simple accord d'entreprise on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour ou baisser les salaires.

- Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos
- Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu.
- Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées.
- Une mesure peut-être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.
- Une entreprise peut décider d'un plan social sans rencontrer de difficultés économiques.
- Après un accord d'entreprise, un-e salarié-e qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.

Outre ses mesures multiples, la loi poursuit aussi et avant tout un objectif, celui d'une nouvelle architecture du Code du travail. « La durée du travail est désignée comme le laboratoire idéal d'un triptyque que déroulera immanquablement le code selon le schéma suivant : dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective, disposition supplétive en l'absence de l'accord »<sup>5</sup>. (...) Selon l'étude d'impact, « la place respective de la loi et de la négociation collective est désormais clairement définie. La loi définit les règles relevant de l'ordre public et laisse à la négociation collective le soin de déterminer les règles applicables dans les branches et les entreprises, au plus près des réalités de terrain. La négociation collective n'est plus un outil de dérogation à la loi, mais acquiert un champ propre, ce qui constitue un véritable changement de paradigme ». Autrement dit, la négociation, particulièrement celle au niveau de l'entreprise, au plus près du terrain, semble la panacée et primera le plus souvent sur la branche. A.D.

1. La loi a été adoptée en 4 mois : le 24 mars 2016, la ministre du Travail Myriam El Khomri dépose un projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ». Le 21 juillet 2016, un texte est adopté par le Parlement, après application de l'article 49.3 de la Constitution. Le 8 août 2016, la loi n° 2016-1088 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » est promulguée.

2. L'article 49.3 fait partie du « Titre V » de la Constitution de 1958. Il permet que le conseil des ministres décide seul de l'adoption d'une loi sans passer par le Parlement. Recours ultime pour le gouvernement, c'est souvent un aveu de faiblesse, et un outil pour affirmer la primauté de l'exécutif. Son utilisation a été critiquée à maintes reprises, notamment par François Hollande, qui déclarait en 2006, alors qu'il était premier secrétaire du Parti socialiste : « Le 49.3 est une brutalité. Le 49.3 est un déni de démocratie. »

3. Pour décrypter les mesures phares de la loi, Cf. Dossier spécial, Semaine sociale Lamy, Loi Travail, Les 12 travaux de la loi, n°1734, 5 septembre 2016.

4. Le site de la pétition <http://loitravail.lol/> vulgarise le texte de loi et permet de comprendre chaque disposition.

5. Dossier spécial, Semaine sociale Lamy, p.2.

## Loi Travail : enjeux et répertoires d'action

*Extraits d'un Entretien avec Sophie Bérout, Maitre de conférence à l'Université de Lyon, Lumière 2\* par Nicolas Duvoux, le 22 avril 2016.*

**La vie des idées :** Quelles sont, de votre point de vue, les caractéristiques les plus significatives des mobilisations (contre la loi Travail) ? Quels acteurs interviennent ?

**Sophie Bérout :** La première caractéristique, et non des moindres, est qu'il s'agit sans doute du plus grand mouvement interprofessionnel sous un gouvernement de gauche. Certes, le gouvernement Jospin entre 1997 et 2002 a connu des mouvements sectoriels importants, du côté des agents des Finances et surtout dans le monde de l'Éducation face aux politiques menées par Claude Allègre. On pourrait également rappeler les longs mouvements de lutte contre les privatisations (France Télécom par exemple) ou, en remontant plus loin dans le temps, les combats sociaux pour le maintien de la sidérurgie durant le premier septennat Mitterrand. Mais il n'y a pas d'autres exemples de mouvement traversant l'ensemble du salariat, réunissant une partie des jeunes scolarisés et questionnant, de plus aujourd'hui, les limites du pouvoir et de la représentation.

Deuxième caractéristique, cette mobilisation a été travaillée dès ces premiers moments par la recherche de modalités d'action diversifiées. C'est d'ailleurs ce qui a donné sa force à la première grande manifestation interprofessionnelle le 9 mars 2016, ouvrant un espace des possibles pour une contestation de grande ampleur. La réussite du 9 mars est liée à la conjonction de

plusieurs dynamiques : celle liée à la pétition « loi travail : non merci » qui a réuni en quelques jours plus d'un million de signatures ; celle créée par les youtubers qui ont appelé à publier des témoignages sur la précarité sur le site « on vaut mieux que ça » ; phénomène qui a très certainement entraîné la participation à la manifestation de salariés assez éloignés des syndicats. À ces modes d'action originaux se sont ajoutés des registres de mobilisation plus classiques : l'engagement dans une démarche protestataire du côté des organisations étudiantes et lycéennes et bien sûr la construction d'une première journée d'action par une intersyndicale qui rassemblait encore l'ensemble des organisations.

Il me semble important de revenir à ce point de départ à un moment où l'actualité est davantage liée à l'occupation des places dans le cadre du mouvement « Nuit Debout » et où les capacités de mobilisation des syndicats pour une prochaine journée d'action interprofessionnelle, le 28 avril, s'avèrent incertaines. Je ne crois pas que l'inédit vienne uniquement de Nuit Debout : dès le début, il me semble que dans la tête de certains militants, il apparaît important de mettre en œuvre des modalités d'action originales, complémentaires à la construction des journées de manifestation. Plusieurs éléments peuvent jouer ici, je les avance comme des hypothèses qu'il faudrait tester dans le cadre d'une enquête portant sur les représentations des différents acteurs impliqués. D'une part, le legs du dernier grand mouvement social contre la réforme des retraites à l'automne 2010. Malgré l'unité syndicale, malgré la tenue de plusieurs grosses manifestations rassemblant plus

***Il s'agit du plus grand mouvement interprofessionnel sous un gouvernement de gauche.***

\* (<http://www.laviedesidees.fr/Loi-Travail-enjeux-et-repertoires-d-action.html>)



de trois millions de participants, le gouvernement n'avait pas reculé.

Certes, il s'agissait d'un bras de fer avec un pouvoir exécutif incarné alors par François Fillon et Nicolas Sarkozy. Mais les débats militants en 2010, autour de la grève des salariés des raffineries, avaient beaucoup porté sur la question du blocage, des façons d'atteindre véritablement le pouvoir économique, de paralyser effectivement le pays. Là, par ses modalités de construction, le mouvement ouvre d'autres débats, sur la réappropriation de l'espace public et de la parole politique. D'autre part, la référence aux mouvements des Indignés, puis de la capacité de Podemos à bousculer le champ politique en Espagne, a sans doute également pu jouer. Malgré l'ampleur de la crise économique, il n'y avait pas véritablement eu de mobilisations du type Occupy ou Indignés en France au début des années 2000.

Par la force inattendue de la première manifestation du 9 mars puis des suivantes – il faut mettre cela en perspective avec les difficultés des syndicats, en particulier de la CGT, de FO et de Solidaires à mobiliser contre la loi Macron par

exemple –, la contestation venant du monde du travail a ouvert un espace pour que surgisse une autre forme de mobilisation dont la temporalité et la finalité sont différentes : le mouvement Nuit debout. C'est la première qui crée les conditions

pour l'avènement de la seconde. Et la seconde apporte, d'une certaine façon et avec des contradictions, un espace de discussion qui fait défaut dans la première dans la mesure où il n'y a pas de secteurs en grève durable, pas de paralysie des transports, comme à l'automne 1995 par exemple. Le fait que le mouvement interprofessionnel se construise uniquement, pour le moment, au travers de journées d'action n'ouvre pas d'espace différent comme cela arrive lorsqu'il y a une grève reconductible qui modifie le rapport au temps, mais aussi à la parole.

Peut-être un dernier point sur la complémentarité des modes d'action : la force du mouvement a également créé les conditions pour qu'il y ait un véritable débat parlementaire. Il s'agit d'une dimension paradoxale puisqu'il faut la mobilisation de la rue, parfois tant décriée, pour que l'Assemblée retrouve un peu de pouvoir...





**La vie des idées :** Quelles tendances voyez-vous apparaître dans l'implication des syndicats et des autres organisations ?

**Sophie Bérourd :** Il existe à la fois des complémentarités, mais aussi des tensions au sein du mouvement actuel. Le succès rencontré par Nuit debout conduit une partie des participants à espérer un mouvement de grève générale, à l'appeler de leurs vœux. Une tentation de se substituer aux syndicats existe. Elle est d'autant plus vive que des jeunes étudiants ou des jeunes salariés en situation de précarité semblent jouer un rôle important dans l'animation des Nuits debout. Ils relèvent de ces catégories qui échappent aujourd'hui aux syndicats, toute organisation confondue. Sur des places publiques, la convergence des luttes peut être mise en scène de façon symbolique par des prises de

parole. Il en va autrement dans les entreprises. Les syndicats qui jouent un rôle central dans le mouvement actuel, la CGT, mais aussi FO, la FSU et Solidaires, se heurtent depuis des années à la difficulté de créer les conditions pour des actions dans les établissements publics et privés qui ne se limitent pas à une journée de manifestation,

voire de grève, mais qui aillent plus loin. On le sait : le rapport à la grève, mais aussi la tenue d'assemblées générales sur le lieu de travail, sont loin d'être évidents dans des contextes de dégradation des conditions de travail, de manque de personnel, d'augmentation de la pression individuelle au travail. Il y a une tendance au repli sur soi, à la résignation à laquelle se heurtent les militants syndicaux dans les entreprises.

Les syndicats engagés dans la confrontation avec le gouvernement ont réussi à établir un rapport de force qui a contribué à faire reculer celui-ci sur certains points, mais qui n'est à l'évidence pas suffisant pour obtenir un retrait du projet de loi. Une fraction des participants à Nuit debout espère d'une certaine façon enclencher

***Le succès rencontré par Nuit debout conduit à espérer un mouvement de grève générale***

une dynamique supplémentaire afin d'apporter une force complémentaire au mouvement. Je dis une fraction car je ne suis pas certaine que cet objectif soit partagé par l'ensemble des participants: pour d'autres, il semble que ce soit autre chose qui se joue, au delà de la loi El Khomri, avec une très forte valorisation du répertoire d'action (l'occupation de l'espace public) comme une finalité en soi.

# Offensive contre le droit du travail et les syndicats en Espagne

Trillo Francisco (Université de Castilla-La Mancha), Guaman Adoracion et Raul Lorente (Université de Valence) \*

**D**ans le présent article, trois juristes du travail engagés rendent compte de la série de réformes du droit du travail qui a commencé en 2010 sous le gouvernement socialiste de Zapatero et qui culmine en 2012 et 2013. Ces réformes successives laissent apparaître une vaste offensive anti-syndicale. Elles posent également les questions de la représentation des travailleurs - de plus en plus précaires - et de la perte du rôle socio-politique du travail.

La crise économique, culturelle, sociale et politique en Europe, en particulier dans le Sud, est devenue plus agressive et violente. La majorité de la population voit progressivement ses droits sociaux de base se réduire. Ce nouveau modèle social, qui, jusqu'à l'arrivée de la crise de 2008, avait surtout touché les travailleurs migrants, notamment non-européens, menace maintenant, par son caractère général, pratiquement tous les citoyens.

La dialectique entre capital et travail semble avoir abouti à une intervention publique forte qui met l'accent sur l'idée que la croissance économique va créer, en soi, un maximum de bien-être social individuel. Ainsi, et en particulier en Espagne, nous assistons à un démantèlement progressif de l'État social pour renforcer les mécanismes permettant aux entreprises de dégaier des bénéfices. Ce changement de modèle, comme disent les décideurs, débouchera sur une société caractérisée par le fait que seul le secteur privé sera à l'origine du bien-être. Tout cela dans le cadre de la crise actuelle et après avoir atteint des niveaux considérés comme raisonnables de réduction du déficit public.

Dans le contexte particulier de l'Espagne, l'accroissement des inégalités de revenu et de patrimoine, l'extension de la précarité dans le travail

et la vie, du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion<sup>1</sup>, l'augmentation du clientélisme et de la corruption, devenus des éléments structurels du système de gouvernement<sup>2</sup>, etc., sont à l'origine d'une frustration sociale importante et d'une insatisfaction à l'égard de la démocratie<sup>3</sup>. Cela se traduit par un état permanent d'indignation de la population, principalement depuis 2011 et l'émergence du mouvement dit des Indignés.

De manière continue, les mobilisations sociales se sont succédé à partir de 2011, exprimant pour une part le mécontentement et la colère devant les postulats néolibéraux présentés comme

1. Au quatrième trimestre de 2013, le taux de chômage était de 26,03 % (26,87 % pour les femmes, 57,7 % pour les jeunes), celui des contrats de travail temporaires de 23,92 %, le nombre de ménages dont tous les membres sont au chômage est passé à 1 832 300. Le taux d'activité était de 59,43 %. Il est le plus faible depuis le premier trimestre de 2008. En un an, la population active a été réduite de 267 900 personnes. Le salaire minimum pour 2014 (égal à celui de 2013) est de 645,30€, tandis que le revenu moyen par personne a atteint seulement 9 321€ en 2012, en baisse de plus d'un point par rapport à la situation antérieure. Au cours de la même année, 21,1 % de la population espagnole ont été en « risque de pauvreté ». Ce taux augmente de plus en plus chez les personnes entre 16 et 65 ans, c'est-à-dire chez les personnes en âge de travailler.

2. La corruption et la fraude ont été classées en 2013 comme le deuxième problème touchant les citoyens, devant les questions économiques et juste derrière le chômage (CIS Baromètre, juillet 2013).

3. Selon le baromètre du Centre de recherches sociologiques, en juillet 2013, 81,5 % des Espagnols jugent mauvaise ou très mauvaise la situation politique en Espagne. Seulement 2 % la jugent bonne.

seule sortie de la crise, alors qu'ils sont à l'origine de la débâcle socio-professionnelle vécue au quotidien par la population. Par ailleurs, les réactions des citoyens montrent une crise de la représentation des organisations politiques et des syndicats, que ceux-ci s'efforcent de corriger. Mais cette crise de confiance se manifeste par la désaffection à l'égard des institutions et des acteurs sociaux traditionnels, alors même qu'il y a des mobilisations sectorielles de la classe ouvrière, d'origine, de contenu et avec des objectifs très divers<sup>1</sup>.

Dans ce contexte social, devant la crise du travail salarié et la série de réformes des lois du travail renforçant la précarité de l'emploi<sup>2</sup>, rendre compte des difficultés que traverse le syndicalisme espagnol est un exercice intellectuel et politique à risques<sup>3</sup>. Nous devons tenir compte de la grande diversité des opinions et perceptions sur la question. Deux questions très importantes et étroitement liées se posent. La première, c'est la relation du syndicalisme de classe avec les salariés et la perception sociale des syndicats aujourd'hui en Espagne ; la deuxième, c'est la mise au point d'une stratégie médiatique ciblée sur les syndicats<sup>4</sup> et qui les culpabilise en les présentant comme un des principaux obstacles au progrès économique et social.

Comme le montrent différents sondages d'opinion et enquêtes sociologiques, la perception des syndicats en Espagne peut se résumer dans l'expression « nécessaires mais inefficaces »<sup>5</sup>. Les données montrent que, comme c'est le cas

1. Selon le ministère de l'Intérieur, il y a eu plus de 36 000 manifestations et rassemblements en Espagne en 2012.

2. La dernière est celle de décembre 2013 : décret-loi royal 16/2013 du 20 décembre, sur les mesures pour promouvoir l'emploi stable et améliorer l'employabilité.

3. Voir A. Baylos, *¿Para qué sirve un Sindicato ? Instrucciones de uso*, Catarata, Madrid, 2012.

4. J. Perez Rey, « El Sindicato en la diana », *Revista de Estudios*, n° 18, Fundación 1° de mayo, agosto 2010, pp. 5-7.

5. Toharia, J.J., « La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes », *Gaceta Sindical*, N°21, 2013, pp. 163 et ss.

pour toutes les institutions, la confiance du public dans les syndicats a chuté de 18 points depuis 1996<sup>6</sup>. Par exemple, jusqu'à 40% de la population en vient à croire que les syndicats sont responsables du niveau de chômage extraordinaire et inadmissible (26.03% au quatrième trimestre de 2013)<sup>7</sup>. Plusieurs facteurs se cumulent pour produire une telle défiance. Parmi eux, la campagne médiatique de dénigrement

des syndicats et la stratégie de recours aux tribunaux pour faire obstacle à leurs principaux moyens d'action (grève et négociation collective), ainsi que la disparition du travail salarié stable. Il faut ajouter des questions comme l'application des conventions collectives à tous les travailleurs, syndiqués ou non, ce qui brouille l'importance de l'action syndicale. De même, on ne peut pas omettre de signaler certaines pratiques qui, bien qu'isolées, placent le syndicalisme dans une zone « grise » pour l'opinion publique, habilement mise en exergue par les médias.

Dans la suite de cet article, nous essayerons de donner un aperçu du paysage syndical espagnol, en tenant compte de ce qui est évoqué plus haut. Nous allons présenter une brève analyse des campagnes de dénigrement politique menées par la droite espagnole, qui visent à légitimer des réformes clairement anti-syndicales. Nous chercherons à contextualiser l'activité syndicale, en lien avec les réformes incessantes qui visent à la soumettre et à analyser les problèmes, passés et présents, qui sont à l'origine d'un sentiment de rupture entre les représentants et les sujets représentés. Nous insistons donc sur le caractère nécessairement inachevé et ouvert de ce travail, car l'évolution du présent et de l'avenir des

6. Lezcano note qu'en 1996, 38 % des Espagnols font confiance aux syndicats, alors que le pourcentage est actuellement de 20,9 %. Parallèlement, le niveau de perception de l'influence est passé de 8,7 % en 1997 à 2,1 %. Lezcano, F., « Reivindicar y repensar la política (y el sindicalismo) », in *Gaceta Sindical*, N°21, 2013, pp. 163 et suiv.

7. Données EPA IV2013.



syndicats espagnols ressemble à ces films dont la fin constitue un point de départ.

## La politique de crise des autorités espagnoles

Dans la gestion de la crise qui a commencé en 2008 par les institutions gouvernementales espagnoles, on peut distinguer deux périodes. Au cours de la première, la préoccupation fondamentale était la bataille contre la crise de l'emploi qui s'est manifestée avec acuité par la destruction généralisée de postes de travail, avec un accent particulier sur le secteur de la construction et les secteurs dépendants de l'immobilier. Le dialogue social, incluant la modération salariale, l'extension de la couverture sociale aux chômeurs et les incitations à des contrats de travail stables constituaient le centre de l'activité du syndicalisme espagnol et des pouvoirs publics entre 2009 et le mois de mai 2010. Devant le processus permanent de destruction d'emplois et la perte de confiance des marchés financiers dans la solvabilité de l'État espagnol, il y a eu un virage très fort qui a coïncidé avec le début de la crise grecque<sup>1</sup>. À partir de mai 2010, les mesures économiques prises en Espagne ont convergé vers la réduction du déficit, considéré comme le seul moyen de

1. Voir l'article sur la Grèce, dans le même numéro.

sortir de la récession. Cette tendance a connu un pic en septembre 2011, avec la réforme de l'article 135 de la Constitution pour imposer le principe de l'adaptation des dépenses publiques aux limites de la dette publique prévue dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne<sup>2</sup>.

En accord avec les propositions soutenues par la Commission européenne et les institutions de régulation de marchés financiers, comme la BCE et le FMI, les mesures économiques pour réduire le déficit public ont été accompagnées de « réformes structurelles » dans le domaine des relations de travail, du système de sécurité sociale et de la négociation collective, dans le but explicite de créer et/ou de maintenir l'emploi. En d'autres termes, alors que l'intervention de l'État a eu tendance à réduire le déficit public, les perspectives en matière d'emploi ont été chiffrées en reformulant la régulation des relations de travail et des mécanismes de protection sociale. Et cela, selon deux grands axes d'intervention. Le premier a trait à la nature présentée comme « inévitable » des mesures d'austérité et de la réduction du déficit budgétaire, comme seule voie de sortie de la crise

2. Sur cette question, voir Noguera, A., « La reforma constitucional española de 2011 : el principio de estabilidad presupuestaria y el fin del estado social », in Noguera, A, Guamán, A, *Lecciones sobre Estado social y derechos sociales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.



et donc de reprise économique. Ainsi ont été préconisés le changement du modèle de production et les réformes nécessaires dans l'entreprise pour renforcer une activité économique qui, au cours des dernières décennies, a été basée presque exclusivement sur le secteur de l'immobilier, avec une spirale spéculative et la hausse du prix du logement résidentiel. Cette déresponsabilisation des agents économiques et des entreprises, par l'imposition de politiques visant à réduire les dépenses publiques, a récemment été critiquée à la lumière de ses effets dépressifs sur l'économie dite réelle<sup>1</sup>.

Le deuxième axe est étroitement lié aux réformes introduites dans les relations de travail, guidées par le principe discuté selon lequel on ne peut créer ou maintenir l'emploi qu'en diminuant les droits des salariés à travers la réduction des salaires et la détérioration des conditions de travail. Aucune preuve empirique, dans la crise actuelle, ni dans les précédentes, ne vient étayer cette position, qui n'est pas nouvelle dans l'expérience espagnole. Pourtant, la période 2010-2013 a connu un processus de réforme de grande intensité, à la fois quantitative et qualitativement, le droit du travail étant dénoncé comme principal facteur de rigidité et, par conséquent, de destruction d'emplois. Le résultat est que nous assistons aujourd'hui en Espagne à une régression de grande envergure dans la distribution et la répartition de la richesse<sup>2</sup>, directement liée au chômage de masse, à la réduction des dépenses sociales et à la réduction des services publics.

## Réformes du travail, crise du travail décent et rupture du dialogue social

Les réformes du travail en Espagne ont suivi un processus long, pas toujours linéaire,

1. J. Guajardo, D. Leigh et A. Pescatori, *Expansionary Austerity: New International Evidence*. IMF Working Papers, 11/158.

2. OECD, *Divided we stand. Why inequality keeps rising?*, OECD Publishing, 2011.

avec des séquences de conflit social ouvert et des moments de négociation et même d'accords entre interlocuteurs sociaux, comme ceux de janvier et février 2011. Ces accords ont précédé les négociations sur la réforme de la négociation collective et la recherche de compromis sur la renégociation des conventions collectives débutée en 2010.

Ce processus peut être caractérisé par la tendance déjà soulignée d'opposer création d'emplois et droits des travailleurs inscrits dans la loi et les conventions collectives. Il n'est donc pas lié à l'objectif européen de flexicurité, car dans cette hypothèse, la « flexibilité » maximum correspondrait à une augmentation de la « sécurité », ce que la réduction des dépenses publiques contredit. Donc, l'idée qui est derrière ces réformes est que le maintien de l'emploi ou la réduction des destructions d'emplois pourront être obtenus en réduisant ou en démantelant les droits des salariés ou en dégradant le système de garantie de l'emploi. Les syndicats espagnols, notamment les « syndicats les plus représentatifs »<sup>3</sup>, ont critiqué

cette approche, qui participe à l'érosion des modèles sociaux européens garantis par les

Constitutions, comme c'est le cas en Espagne. Pour ces syndicats, la croissance, le développement et l'emploi doivent être accompagnés par la consolidation d'un système élargi de droits individuels et collectifs.

Cependant, il existe aussi une version corrigée de cette approche chez les syndicats considérés les plus représentatifs, qui insiste sur le caractère temporaire de cet échange inégal et sur la possibilité de le contrôler. C'est-à-dire qui accepte une phase de restriction temporaire des droits en vigueur, à laquelle doivent participer les partenaires sociaux à travers des mécanismes de

3. En Espagne, la représentativité syndicale est mesurée par les élections aux comités d'entreprise ou des délégués du personnel. La loi attribue ainsi des pouvoirs et des compétences très importantes aux syndicats les plus représentatifs que sont les Comisiones Obreras (CCOO) et l'Unión General de Trabajadores (UGT).





dialogue social tripartite. De ce point de vue, ces syndicats ne contesteraient pas l'élément central selon lequel la création d'emplois serait directement liée aux facilités de licenciement, au caractère unilatéral de la réorganisation productive et à la liberté dans le choix du type de contrat atypique à utiliser dans l'entreprise. Cela n'empêche pas ces syndicats de prétendre que ces mesures sont gérées de façon participative par les syndicats et les associations d'employeurs.

Dans le cadre de cette vision réformiste, le syndicalisme espagnol dont il est question ici a été instrumentalisé par le gouvernement socialiste puis par celui du Parti populaire. C'est ce que le pouvoir politique appelle le Dialogue social, moyen privilégié de réaliser les réformes du travail, avec deux recommandations pour les partenaires sociaux. Tout d'abord, vous devez parvenir à un accord au cours d'une période de temps donnée. La seconde : si vous n'arrivez pas à un accord, la réforme du travail sera mise en place par le gouvernement. Ainsi, les réformes se sont succédé de façon continue depuis le décret-loi royal 10/2010. Ensuite, l'absence de volonté de parvenir à un accord a été évidente, notamment pour la réforme du droit du travail en 2012 et de manière plus affirmée encore, pour la réforme des retraites en

2013. Cette dynamique, partagée par le gouvernement socialiste et celui du Parti populaire, a eu un impact négatif sur le rôle du syndicat comme sujet collectif de représentation des intérêts des travailleurs. Le syndicalisme espagnol a donc été contraint de veiller à sa capacité de mobilisation – dont témoigne la grève générale en septembre 2011 – en même temps qu'à sa présence institutionnelle dans le dialogue social et la négociation collective.

### **Les conséquences des réformes anti-syndicales du travail**

Un retour sur les trente dernières années de l'histoire de notre droit du travail montre que l'offensive anti-syndicale a commencé en 2010, avec la première réforme « dure » du gouvernement socialiste de Zapatero, et culminé entre 2012 et 2015 sous le gouvernement de droite.. Cependant, le terrain avait déjà été préparé dans les esprits, car l'insécurité et la précarité de l'emploi salarié ont sans aucun doute suscité une atomisation de la classe ouvrière, entraînant un affaiblissement du pouvoir syndical reflété dans la baisse de l'adhésion et la désaffection de l'opinion publique déjà signalée.

La précarité et les emplois temporaires ont été instaurés à coups de réformes du marché du travail, principalement depuis 1984. Ils ont été aggravés par le paradigme de la flexibilité qui a émergé à partir

de 1994 et atteint son plein effet avec la réforme de 2012. Celle-ci, en mettant l'accent sur la flexibilité, la raréfaction des conflits et l'affaiblissement des syndicats à travers une profonde dévaluation salariale<sup>1</sup>, sur des salaires de facto déjà en diminution, a limité la capacité collective de négocier le prix du travail<sup>2</sup>. Le graphique 1 montre ainsi les conséquences de la réforme sur les conventions collectives et les salaires.

La réforme de 2012 consacre le rôle de la négociation collective au sein de l'entreprise, qui devient le centre principal et quasi exclusif de décision dans les relations de travail, avec quatre objectifs principaux : d'abord, la facilitation des mécanismes

1. C'est l'objectif fondamental de cette réforme du droit du travail, comme le montrent les textes qui ont suivi et l'exposé des motifs de la loi 11/2013, qui précise que « les réformes structurelles mises en œuvre en Espagne depuis le début de 2012 ont trois objectifs principaux : [...] atteindre un degré élevé de flexibilité pour ajuster les prix et les salaires relatifs, de manière à accroître la compétitivité de notre économie ».

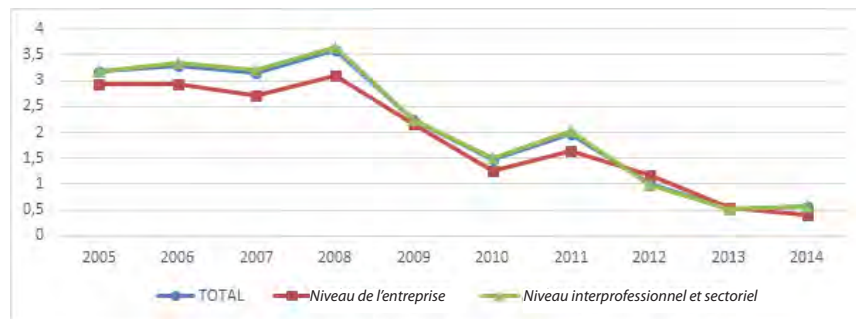
2. Les données de la dernière enquête sur les conventions collectives mettent en évidence, comme conséquences potentielles de la réforme du droit du travail, deux éléments : une augmentation considérable de nouveaux accords signés en 2013 par rapport à 2012 et à 2011 : plus de 758 accords de plus qu'en 2012 et 892 de plus qu'en 2011 (les accords d'entreprise ont augmenté de 835 en 2012 à 1361 à 2013, ceux de branche de 251 à 483) ; une faible variation moyenne des salaires selon ces accords, de 0,57% (0,37 dans les accords d'entreprises et 0,58 dans les accords de branche). C'est l'augmentation la plus faible depuis l'existence des statistiques dans ce domaine (les chiffres étaient par exemple de 1,98% en 2011 et de 2,25% en 2009, en pleine crise). Données extraites de la Statistique des conventions collectives (CCT), du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale (résumé 2013).

### **La précarité de l'emploi suscite une atomisation de la classe ouvrière et un affaiblissement du pouvoir syndical.**

pour l'adoption d'accords au niveau de l'entreprise dérogeant avec les conventions de branche ; en second lieu, et avec la même finalité, d'accorder la priorité absolue aux accords d'entreprise ; en troisième lieu,

la prolongation des effets des conventions collectives après la fin de leur terme naturel de validité ; et, enfin, l'inclusion du salaire parmi les variables susceptibles de modifier substantiellement les conditions de travail au niveau de l'entreprise à l'initiative du patronat. Parallèlement, la réforme

**Graphique 1 : Variation des salaires dans les conventions collectives en Espagne**



du travail a accentué la flexibilité en facilitant les licenciements et en ouvrant la voie aux « contrat de soutien aux entreprises », tout en précarisant divers accords contractuels pour les jeunes ou le travail à temps partiel<sup>3</sup>.

Après les nombreuses réformes de 2014, le marché du travail espagnol s'est profondément transformé, ce qui a été justifié par le gouvernement et ses économistes comme nécessaire pour maîtriser le chômage. Si le taux de chômage a certes baissé de plus de 6 points (de 27% en janvier 2013 à 21% en janvier 2016, et même à 18,91% en septembre 2016, voir graphique 2), la précarisation des rapports de travail reste très

3. Pour une analyse de la réforme du travail de 2012, voir : Guamán, A., Ilueca, H., *El Huracán Neoliberal : una reforma laboral contra el trabajo*, Sequitur, Madrid, 2012.

importante étant donnée l'augmentation importante des contrats à durée déterminée (CDD).

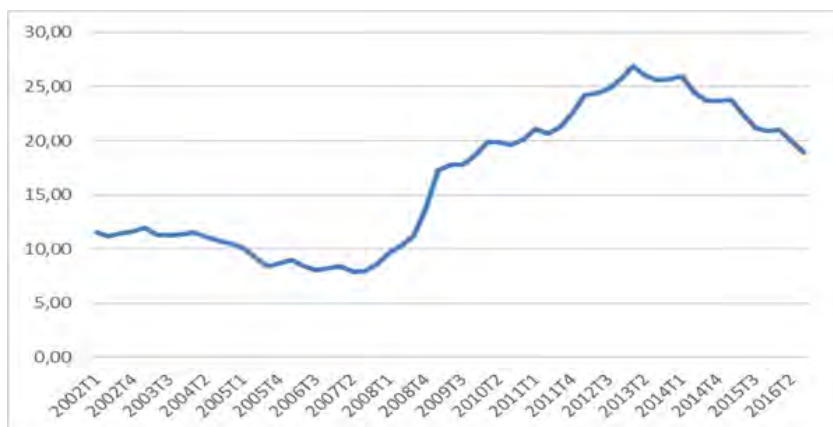
### Défis à relever pour les syndicats

Dans un tel contexte, il faudrait une réflexion sur ce qui caractérise aujourd'hui la fonction de représentation des travailleurs. Cette réflexion suppose une analyse, d'un côté, du mode, du contenu et de l'exercice des garanties en matière de représentation. Et de l'autre, du sens et de la portée des notions de « lieu de travail » et de « travailleur ». Nous nous arrêtons dans cet article sur le deuxième volet de cette réflexion, la représentation des salariés sur les lieux de travail.

Le concept de lieu de travail a été probablement l'une des questions les plus négligées dans les études sur le droit du travail espagnol, principalement en raison du chevauchement avec le droit commercial et la forme d'organisation des entreprises. Les transformations de l'entreprise fordiste, décomposée en une multitude d'unités, mais avec en même temps une concentration du pouvoir économique, constituent un défi pour le syndicat et pour la normalisation des relations de travail, en partie négligé par la littérature scientifique. Dans le même temps, la hausse continue du chômage, qui touche actuellement près de six millions de personnes en Espagne, est aussi un défi majeur, mais mal étudié.

Cette caractéristique semble avoir déteint également sur les (non-)réflexions au sein des syndicats. Ils gardent une structure et une organisation sur les lieux de travail typiquement fordistes, où la représentation des travailleurs existe au sein de l'entreprise, mais en dehors des liens d'interdépendance avec les autres entreprises associées dans un processus complet de production. En outre, la représentation des travailleurs

**Graphique 2 : Evolution du taux de chômage**



est organisée en lien avec l'inscription de l'entreprise dans une branche particulière d'activité, en négligeant là aussi l'un des aspects les plus importants et novateurs comme la réunion en un seul lieu de travail de différentes branches d'activité qui, par ailleurs, relèvent contractuellement d'entreprises différentes<sup>1</sup>.

Par ailleurs, le sens et la portée de la notion de lieu de travail appellent une réflexion un peu plus profonde, liée aux transformations subjectives dans le processus de production. À cet égard, il faut mettre en évidence comment la représentation des travailleurs sur le lieu de travail implique un choix, inclusif et exclusif en même temps, des situations dans lesquelles la personne du travailleur doit être protégée par l'activité de la représentation syndicale. Le choix de la carrière professionnelle que retient le syndicalisme est celui pendant lequel le travailleur est inséré dans l'entreprise dans une logique strictement productiviste. Ce qui contraste fortement, non seulement avec les changements objectifs dans le processus de production, mais, comme mentionné, avec la situation de chômage de masse qui existe en Espagne. Les carrières professionnelles actuelles, caractérisées par des passages répétés de l'emploi au chômage et par la nature temporaire du lien des travailleurs avec l'entreprise, remettent en question un modèle de représentation des

<sup>1</sup>. À cet égard, voir le très intéressant rapport de synthèse de Amaia Otegui y Juan Blanco, « Estudio de trabajadores de pequeñas y medianas empresas », 1990.

travailleurs qui ne concerne que les périodes où le travailleur est inséré dans la production de biens ou de services. Ou ce qui revient au même, l'absence de représentation des travailleurs au cours des phases où ils ne sont pas insérés dans le processus de production<sup>1</sup>.

C'est l'un des plus grands défis pour la représentation des travailleurs et pour le syndicat lui-même, parce que, finalement, c'est son rôle socio-politique qui est ici en question. À cet égard, la représentation des travailleurs devrait adopter un ensemble de revendications plus riches et plus variées qui tiennent compte des identités sociales, même si l'expression sur le lieu de travail permet une relation étroite avec la personne du travailleur. Il faut noter que les travailleurs qui n'ont pas ou peu des relations avec l'emploi, avec des passages répétés entre emploi et chômage, peuvent difficilement participer à un dialogue avec les représentants des travailleurs dans le sens classique du terme.

Ce redimensionnement nécessaire de la représentation des travailleurs par les syndicats espagnols évoqué ici devient plus urgent, nous insistons sur ce point, au moment où les travailleurs

1. À cet égard, voir l'étude de P. Jódar, A. Martín Artiles Y R. Alós-Moner, "El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación". *Papers*, n° 74, 2004, pp. 113-144.

quittent les lieux de travail en raison du chômage de masse et de longue durée dont souffre l'Espagne, mais aussi en raison de la perte du rôle socio-politique du travail, vecteur de l'accès à la citoyenneté sociale, à travers son assimilation à l'emploi.

Sur la base de ce qui précède, il serait bon de rappeler la voie que le syndicalisme devrait suivre, de notre point de vue, pour son activité. Pour ce faire, nous rappelons ce que disait Bruno Trentin il y a un certain temps déjà. « L'impossibilité [pour le syndicat], aujourd'hui, de contourner des questions fondamentales comme l'écologie, l'international, l'impact du mouvement des femmes et celui qui vient des "exigences vitales de la personne humaine". Le syndicat doit donc réviser radicalement sa stratégie, les priorités revendicatives, la notion même de syndicat, car il ne suffit pas "d'ajouter de nouvelles instances aux anciennes." » Une option qui semble s'imposer : se résigner à survivre en tant que confédération de corporations ou se tourner vers la représentation des intérêts fondamentaux d'une partie élargie de la société<sup>2</sup>.

2. B. Trentin, "Por una nueva solidaridad, redescubrir los derechos y volver a definir el sindicato". *Economía y Sociología del Trabajo*, n° 10, 1990, pp. 16-29.





# Le dynamitage de la négociation collective grecque

Thorsten Schulten, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Wirtschafts- und Sozial Institut-WSI)\**  
Article traduit par Frédéric Dalléas et actualisé par Anne Dufresne

**D**ès son entrée en scène, la Troïka\* s'est attaquée à la restructuration radicale du système de négociation collective grec. Trois mémorandums successifs ont mené à une forte décentralisation de la négociation collective et à une marginalisation des organisations syndicales. Les créanciers continuent à s'acharner sur les travailleurs grecs, pourtant déjà largement appauvris et précarisés.

complet reposant sur des négociations multi-employeurs bien structurées aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise, et doté d'un degré de couverture des négociations relativement haut, tournant autour de 80%. Au niveau national, les grandes organisations patronales et syndicales avaient négocié un accord-cadre, qui portait notamment sur un certain nombre de conditions de travail élémentaires, dont le niveau du salaire minimum national. Sur cette base, les conventions collectives pouvaient être conclues aussi bien au niveau national que régional pour des secteurs ou des catégories professionnelles particuliers. Enfin, les entreprises pouvaient conclure des accords spécifiques avec les syndicats.

La structure du système grec de négociation collective, strictement hiérarchisée, incluait un principe de faveur, de sorte que les conventions collectives négociées à un niveau inférieur

ne pouvaient inclure que des dispositions plus favorables aux salariés que celles négociées à un niveau supérieur. En outre, les extensions d'accords collectifs étaient couramment pratiquées, prenant acte du fait que l'économie grecque repose en grande partie sur de petites et micro-entreprises. Il y avait ainsi une règle *erga omnes* voulant que toutes les entreprises soient liées aux conventions collectives conclues sur le plan interprofessionnel.

Les accords sectoriels et les accords d'entreprise étaient quant à eux déclarés d'application générale par le ministre grec du Travail dans le cas où ils couvraient une majorité d'employés du secteur ou de la catégorie professionnelle concernés. Par ailleurs, des accords collectifs moins contraignants pouvaient être déclarés d'application générale si cela était proposé par l'une des parties prenant part à la négociation, ou par les deux.

La Troïka a cependant adopté des mesures fondées sur l'hypothèse selon laquelle la cause principale de la crise grecque serait un manque de compétitivité, devant être corrigé par une politique de « dévaluation interne », en particulier en réduisant le coût du travail, et notamment les salaires<sup>1</sup>. Trois modifications majeures ont ainsi

\* Schulten, Thorsten, *Greek Collective Bargaining after the Third Memorandum*, *Global Labour Column*, n°216, October 2015. <http://column.global-labour-university.org/>. Une version plus longue de cet article est disponible sur <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11624.pdf>

\* La Troïka désigne les représentants de la Commission européenne, la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international, chargés d'auditer la situation économique grecque et notamment, l'état de ses finances publiques, dans le cadre de l'accord de refinancement négocié en mai 2010 et pendant toute sa durée de validité.

1. Pour une étude détaillée sur les "ajustements salariaux", voir Daouli, Joan, Demoussis, Michael, Giannakopoulos, Nicholas, Laliotis, Ioannis (2015): *The 2011 Industrial Relations Reform and*



été apportées à la loi grecque sur les négociations collectives à l'automne 2011 :

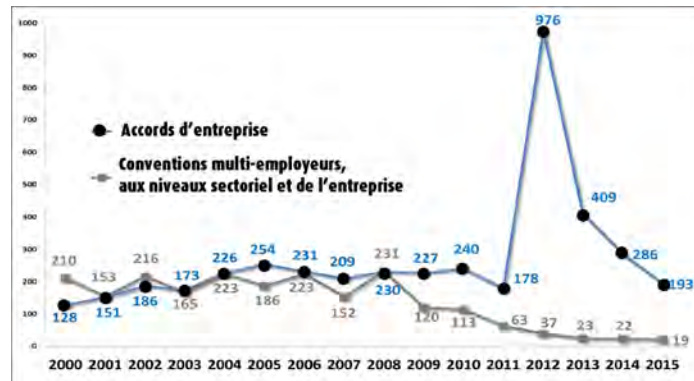
1. L'abolition du principe de faveur inscrit dans la hiérarchie des conventions collectives, rendant possible la signature d'accords d'entreprise dérogeant aux accords conclus aux niveaux supérieurs, ce qui est désavantageux pour les salariés.
2. L'abolition de la règle *erga omnes* permettant l'extension d'accords collectifs.
3. La suspension du monopole détenu par les syndicats en matière de négociation collective, à travers l'autorisation donnée aux formes de représentations non syndicales de conclure des accords d'entreprise, dans le cas où elles disposent du soutien d'au moins trois cinquièmes des effectifs d'une entreprise.

En outre, un certain nombre d'autres modifications ont été apportées à cette loi en 2012, comme la réduction de la période de renouvellement automatique des termes des conventions collectives, ramenée de six à trois mois, la baisse légale de 22% (32% pour les salariés de moins de 25 ans) du salaire minimum fixé par convention collective, ou encore la décision qu'à l'avenir, le salaire minimum ne serait plus déterminé par une convention collective nationale, mais par la loi.

### Les effets des réformes sur les négociations collectives ?

Les changements profonds apportés à la loi sur les négociations collectives en Grèce ont conduit en pratique à une transformation radicale des négociations collectives. Le déclin des conventions multi-employeurs en est le signe le plus manifeste (voir graphique).

### Graphique: Dernières conventions collectives conclues en Grèce 1990-2015



Bien qu'aucune donnée officielle sur la couverture actuelle des négociations collectives ne soit disponible, il est probable que seule une petite minorité des salariés soit concernée par les conventions multi-employeurs conclues depuis que ces changements sont intervenus.

Juste après l'adoption à l'automne 2011 de la réforme sur les négociations collectives, une hausse extrêmement importante des accords d'entreprise nouvellement conclus a été observée sur une courte période. Dans les années qui ont suivi, ces accords ont toutefois connu une chute spectaculaire. Actuellement, leur volume semble revenu au niveau qui était le sien avant la crise. La hausse des accords d'entreprise paraît donc avoir été un phénomène passager, plus qu'un véritable mouvement de compensation du déclin des conventions multi-employeurs.

Cet aspect passager des accords d'entreprise nouvellement conclus a pour corollaire la forme et le contenu particuliers qui les caractérisent. Dans leur grande majorité, ces accords d'entreprise nouvellement conclus ne l'ont pas été par des syndicats. D'après les recherches menées par l'Université de Patras, seuls 30% de 1336 accords d'entreprise conclus entre novembre 2011 et décembre 2013 ont été signés par des syndicats, les 70% restant l'ayant été par des représentants de salariés non issus du syndicat.

*Nominal Wage Adjustments in Greece, Studie der Universität Patras, disponible sur [http://nicholasgiannakopoulos.weebly.com/uploads/2/0/8/1/20817314/paper\\_reform\\_greece.pdf](http://nicholasgiannakopoulos.weebly.com/uploads/2/0/8/1/20817314/paper_reform_greece.pdf)*

Presque tous ces accords d'entreprise nouvellement conclus ont appliqué les options de la nouvelle loi sur les négociations collectives résultant de l'abolition du principe de faveur : en conséquence, les trois quarts de ces accords ont opéré des baisses de salaire, quand à peu près tous les autres ont procédé à un gel de ces mêmes salaires. À l'inverse, les hausses de salaire brillent par leur absence, n'apparaissant que dans 1,5% de tous ces accords.

### **Des chances d'un rétablissement de l'ancien système ?**

La restructuration du système de négociation collective grec a conduit à une décentralisation radicale et à une érosion considérable des négociations collectives. Du point de vue de la Troïka, cette manœuvre a été synonyme de succès, dans la mesure où elle a contribué à une réduction des salaires en Grèce, réduction qui, avec une baisse moyenne des salaires réels de l'ordre de 20%, a été plus sévère que dans n'importe quel autre pays d'Europe. Quant à l'espoir que tout cela conduirait à stimuler la compétitivité des prix en Grèce et provoquerait en conséquence un redressement économique via une hausse des exportations, il s'est révélé vain. Les baisses de salaire, en revanche, ont bel et bien conduit à une chute spectaculaire de la demande agrégée, ce qui n'a eu pour seul effet que d'exacerber la crise.

C'est dans ce contexte que le gouvernement Syriza a présenté en avril 2015 un projet de loi sur le rétablissement des négociations collectives telles qu'elles étaient définies avant les modifications de la loi opérées en 2011 et 2012. Ce projet de loi prévoyait en substance le rétablissement de l'inscription du principe de faveur dans la hiérarchie des conventions collectives, la possibilité de l'extension des accords collectifs et le rétablissement des syndicats comme seule partie représentant les salariés habilitée à négocier

au niveau des entreprises. Dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, les accords d'entreprise auraient été conclus avec les représentants syndicaux locaux ou sectoriels. De plus, ce projet de loi prévoyait qu'à compter de la mi-2016, les baisses de salaires seraient annulées, en deux temps, et que le salaire minimum serait rétabli à son niveau de 2011. La résistance de la Troïka a cependant eu raison de ce projet de loi, qui n'a pas été adopté.

Dans le cadre du troisième Mémoire adopté en août 2015, il a été convenu que « le gouvernement grec programmerait un processus de consultation dirigé par une équipe d'experts indépendants, qui auraient pour mission de réexaminer certains dispositifs existants sur le marché du travail, notamment en matière de licenciements

collectifs, d'actions de revendication et de négociations collectives ». Ce Mémoire prévoit en substance que l'évolution du

système de négociation collective grec « s'inspire des bonnes pratiques en usage au plan international et en Europe ».

Cependant, le sens que revêtent ces « bonnes pratiques » en matière de négociations collectives est des plus controversés. Par le passé – pas seulement pour ce qui est de la Grèce mais en référence à de nombreux pays européens –, la Troïka n'a pas caché qu'elle considérait qu'une « bonne pratique » consistait en un système de négociation collective radicalement décentralisé, avec un faible taux de couverture des négociations.

Cette vision est à l'opposé de celle du groupe d'expert international mandaté qui a présenté ses « recommandations pour la révision des institutions du marché du travail grec », en septembre 2016. Six des huit experts recommandent en effet, tout comme le projet de loi avorté de Syriza, le rétablissement du système de négociation collective, y compris la réintroduction de la



possibilité de déclarer les accords collectifs généralement contraignants et le rétablissement du principe de faveur. Selon eux, les dérogations au niveau de l'entreprise ne devraient être possibles que si elles sont acceptées par des « clauses d'ouverture » dans des accords multi-employeurs. Le gouvernement grec a accepté ses recommandations comme étant une bonne base pour les futures négociations avec la Troïka, sachant qu'il sera toutefois difficile de trouver un accord sur toute future modification de la loi sur les négociations collectives.

### **Quelle résistance à la politique austéraitre ?**

En effet, la Troïka continue à faire pression pour davantage de dérégulation du marché du travail et du système de négociations collectives pourtant déjà très fortement dynamité.

Les nouvelles exigences des créanciers portent sur : l'annulation de l'obligation faite au ministère du Travail d'approuver les licenciements collectifs ; le relèvement du plafond des licenciements collectifs négociés de 5% à 10% du personnel de l'entreprise ; des modifications de la loi afin de faciliter le licenciement de syndicalistes et de rendre plus compliquées les modalités

d'appel à la grève ; de nouvelles dispositions permettant aux employeurs de recourir au lock-out. Enfin et surtout, les créanciers continuent de faire obstacle à la proposition du gouvernement grec de rétablir la négociation collective. C'est dans ce contexte que le Secrétaire général de la CES, Luca Visentini, a déclaré ce 2 décembre : « Ces nouvelles exigences (...) relèvent totalement de l'idéologie et n'ont aucun sens du point de vue économique. Elles porteront un coup fatal aux droits des travailleurs en Grèce et ne feront que retarder les espoirs de relance du pays. Quand le FMI comprendra-t-il que la négociation collective et des syndicats forts sont des éléments clés dans les économies les plus florissantes d'Europe ? J'appelle les ministres de l'Eurogroupe à ne pas accabler les travailleurs grecs plus encore. »<sup>1</sup>

Face à ce blocage et à ces nouvelles attaques contre le droit du travail, un appel à la grève a été lancé pour le 8 décembre 2016 par le GSEE (la confédération grecque des travailleurs du secteur privé) en « réaction à l'austérité punitive, la pauvreté et la misère » et aux « demandes absurdes des créanciers UE-FMI ».

<sup>1</sup> Déclaration de la CES, 2 décembre 2016.



Son caractère de «grève générale» s'est affirmé seulement quelques jours avant, suite à la décision d'y participer prise par ADEDY (la confédération des travailleurs du secteur public)<sup>1</sup>. Dans tout le pays, la mobilisation n'a pas réuni plus de 20 000 personnes, le taux de grévistes, suivant les secteurs, étant estimé entre 2 et 10%. Cette relativement faible mobilisation reflète non seulement la fatigue de la population, mais aussi la difficulté de perdre un jour de salaire pour les travailleurs grecs déjà soumis à un régime où règnent pauvreté, inégalité, exploitation et suppression des droits.

### **Pour en savoir plus**

Karakioulafis, C (2013), « Les syndicats dans la ligne de mire de la troïka », in Dufresne, A., Pernot, J.M. (eds), *Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne, numéro spécial de la Chronique internationale de l'IREs*, n°143-144, novembre 2013, pp. 121-132.

Kretsos, L., Vogiatzoglou, M (2015), *Lost in the ocean of Deregulation? the Greek Labour movement in times of Crisis*, Dufresne, A. Vandewattyne, J. (eds) (2015) « Le syndicalisme en quête d'autonomie et de renouvellement en Europe: études de cas: Grèce, Espagne, Portugal et France / Unionism in Search of Autonomy and Renewal in Europe: Case Studies: Greece, Spain, Portugal and France. », *Symposium in Relations industrielles-Industrial Relations (RI-IR)*, Volume 70, numéro 2, printemps 2015, p. 218-239.

Kouzis Y. (2011), « L'impact de la crise sur les relations de travail et les conventions collectives en Grèce », n° spécial, « Vers une reprise durable: pour une politique de relance par les salaires », *Journal international de recherche syndicale*, vol. 3, n° 2, p. 273-286.

Theodoris Patsatzis, Grèce. A la lumière du 8 décembre, quelle résistance à la politique du gouvernement?, 10 décembre, à l'encontre, <http://alencontre.org/europe/grece/grece-a-la-lumiere-du-8-decembre-quelle-resistance-a-la-politique-du-gouvernement.html>

1. Pour plus de détails sur la mobilisation, voir Theodoris Patsatzis, Grèce. A la lumière du 8 décembre, quelle résistance à la politique du gouvernement?, 10 décembre, à l'encontre, <http://alencontre.org/europe/grece/grece-a-la-lumiere-du-8-decembre-quelle-resistance-a-la-politique-du-gouvernement.html>

# Loi travail, Loi capital

Anne Dufresne et Bruno Bauraind – Gresea

C'est au lendemain de la crise financière de 2008 que la vague des réformes du droit du travail déferle en Europe. Les promoteurs de ces réformes ne cachent pas leur objectif. En Espagne : « atteindre un degré élevé de flexibilité pour ajuster les prix et les salaires relatifs, de manière à accroître la compétitivité de l'économie du pays ». En Belgique, « La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits ». Rarement dans l'histoire, des lois ont été aussi explicitement motivées comme voulant faire augmenter les profits des entreprises ! Et pour ce faire, il s'agit, par tous les moyens, de continuer à faire baisser les salaires et à augmenter le temps de travail.

Depuis les années 1980, on constate, dans la plupart des pays de l'OCDE, une redistribution massive des revenus du travail vers ceux du capital, sous la forme d'un déclin continu de la part salariale dans le revenu national. Plus récemment, depuis 2010, il s'agit de créer un plafond salarial maximal - et non un plancher minimal - à l'échelon européen, pour une harmonisation à la baisse. Par cette méthode, l'évolution des salaires est désormais réglementée, ces derniers disparaissant progressivement du champ du négociable.

Cette offensive généralisée sur les salaires s'accompagne d'une réforme profonde des droits du travail en Europe, avec en particulier : l'augmentation du temps de travail et de sa flexibilité, et l'assouplissement des règles en matière de licenciement. 1993 : la directive européenne "temps de travail" fixe les 48 heures semaine. 2006 : le livre vert sur la « modernisation » du droit du travail remet en cause le principe même du CDI. 2010 : c'est l'accélération des réformes et le détricotage des codes du travail.

Ces attaques contre le salariat européen ont un point commun : la volonté de décentraliser la négociation collective au niveau le plus bas. En donnant la préséance aux accords d'entreprise sur les autres niveaux (interprofessionnel et sectoriel), les matières négociables sont réintroduites dans le jeu de la concurrence entre les entreprises. Le patron qui parvient à négocier une plus grande flexibilité

peut en retirer un avantage compétitif par rapport à ses concurrents. Ces derniers n'ont d'autres choix que de l'imiter. Progressivement, le statut du salaire et du temps de travail change en Europe. Ils étaient des droits négociés. Ils deviennent des variables de marché, voire des indicateurs de compétitivité. Le syndicat ne sort pas indemne de ces réformes. La Commission explique : il faut « promouvoir des mesures qui se traduisent par une réduction globale du pouvoir de fixation des salaires des syndicats »<sup>1</sup>. C'est ainsi que d'interlocuteur social, il devient peu à peu gestionnaire des politiques économiques.

Dans ce contexte de forte offensive des employeurs et des exécutifs tant nationaux que supranationaux, quelle stratégie reste-t-il au syndicalisme pour recouvrer son rôle historique d'empêcher la baisse des salaires réels tout en limitant les horaires de travail ? Pour renouer sous une forme nouvelle avec son histoire, celle d'un large mouvement social dont il est issu au milieu du XIXe siècle ?

La configuration actuelle du rapport de force le poussera-t-il à défendre son statut dans le jeu institutionnel et à accompagner ainsi la « folie européenne » des lois travail et la victoire du capital sur le travail ?

Ou bien, au contraire, parviendra-t-il à construire des mobilisations européennes plus larges ou s'associent syndicats et mouvements sociaux<sup>2</sup> ? A découvrir la force de réinvention d'un syndicalisme de combat à une autre échelle ? A conduire des revendications plus offensives, y compris celle d'une indexation européenne ou d'une réduction collective du temps de travail s'attaquant à la répartition des richesses ?

A quand la convergence des luttes par la mobilisation au-delà des frontières nationales pour passer à une riposte à la hauteur de l'attaque ? Le chemin pourrait être long...

1. CE (2012), Communication «Vers une reprise génératrice d'emplois», 18.4.2012, COM(2012) 173 final, Strasbourg, pp.103-104.  
2. A ce propos, lire la déclaration finale de l'Altersummit issue de la conférence Rights4All Now des 25 et 26 novembre 2016 : « L'Europe, c'est nous ! Notre programme pour reconquérir nos droits ».



## A paraître sur le sujet

### **Mobilisation contre la Loi-Travail** **Dossier de la revue Contretemps N°32, parution janvier 2017.**

#### **Présentation du dossier**

La France a vécu un conflit majeur contre la Loi Travail, mouvement dans la durée qui a provoqué un intense débat social et de nombreuses mobilisations. Il a cristallisé plusieurs mouvements parallèles qui se sont fait écho tout au long du conflit et se sont d'une certaine façon nourris mutuellement : une mobilisation intersyndicale, une mobilisation citoyenne occupant les espaces publics, une remise en question du travail et de la société néolibérale par de multiples canaux (vidéos, pétition électronique de masse, film Merci patron, etc). Cependant, les formes de mobilisation plus traditionnelles telles que la grève sont restées plus minoritaires, le blocage économique du pays a été peu débattu. Le contexte politique est aussi un élément marquant, les précédents conflits de 1995, 2003, 2010 s'étaient opposés à des gouvernements de droite, contrairement à ce gouvernement s'affichant de gauche. Enfin, la répression policière, devenue une réponse structurelle du régime, remettant en cause la liberté fondamentale de manifester, a constitué un élément structurant de ce conflit. Ce dossier revient sur les événements constitutifs de ce mouvement, les moments forts, les dynamiques locales ou particulières, les questions posées au mouvement social et politique à plus long terme par ce mouvement.

#### **Sommaire**

« La mobilisation contre la loi Travail : analyser un épisode aigu de la lutte des classes en France »  
Introduction au dossier, Sophie Bérout et Louis-Marie Barnier  
« Un mouvement contre le néolibéralisme », Louis-Marie Barnier, sociologue du travail.  
« La loi travail et 'l'empêchement' de F. Hollande », Jean-Claude Mamet  
« Un mouvement social, et après ? », Eric Beynel, porte-parole de Solidaires  
« Loi travail : quand le web rencontre la rue, Quelques enseignements de 5 mois d'une mobilisation innovante » Sophie BINET, Secrétaire générale adjointe de l'UGICT-CGT  
« La subordination : une clause archaïque », Danièle Linhart, sociologue  
« Brest : une mobilisation compliquée », Olivier Le Pichon, Secrétaire de l'Union Locale CGT de Brest  
Chronologie

**A l'agenda: Soirée Econosphères en partenariat avec le Réseau Salarial Belgique**  
**Les enjeux du salariat au XXIème siècle**  
**26 janvier à 19h à Bruxelles**

**EN PRÉSENCE DE : BERNARD FRIOT,**  
**MARIE-HÉLYÈNE SKA (CSC), MARC GOBLET (FGTB), AINSI QU'UN MEMBRE DE RIPOSTE**

CETTE SOIRÉE CLÔTURE LE CYCLE CINÉ DÉBAT « LE CINÉMA S'INVITE À L'UNIVERSITÉ » ORGANISÉ À L'INITIATIVE DE RÉSEAU SALARIAT BELGIQUE ET EN PARTENARIAT AVEC ÉCONOSPHERES ET LES UNIVERSITÉS DE MONS (UMONS), DE BRUXELLES (ULB), DE LIÈGE (ULG). L'OBJECTIF DE CE CYCLE CINÉ-DÉBAT ÉTAIT DE MENER UNE RÉFLEXION SUR LES ENJEUX DU SALARIAT, SUR BASE DE TROIS THÈMES : LUTTES SYNDICALES, SÉCURITÉ SOCIALE, MOBILISATIONS DES SALARIÉS.

**INSCRIPTION : ECONOSPHERES@GMAIL.COM**



**PEUPLE**