



Les lois qui protègent le travail sont aussi favorables à l'emploi et l'activité économique

Les derniers gouvernements et le grand patronat attaquent les lois protectrices du travail au nom de l'emploi et de l'activité économique, les accusant de décourager les entreprises d'embaucher.

Ce discours idéologique ne résiste pas à la réalité. Les faits sont là.

Depuis des années, les lois qui protègent le travail diminuent comme une peau de chagrin, et pourtant le chômage reste élevé et la précarité se développe.

La CGT n'est plus la seule à l'affirmer : cette réalité est de plus en plus reconnue par des chercheurs en sciences sociales et économistes.

Le résultat d'une étude datée de 2016 réalisée par Simon Deakin, professeur à l'université de Cambridge, est sans appel : les travaux académiques portant sur les effets économiques des lois protégeant le travail confirment que les mesures protectrices du travail ont des effets positifs sur le développement et la croissance économique.

En particulier, les lois qui renforcent les prérogatives des salariés et leur pouvoir de négociation, tant au niveau de l'entreprise que de branche, sont sources de gains de productivité et d'emploi car elles améliorent la motivation des salariés.

De plus, le renforcement du pouvoir de négociation des salariés permet de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée et réduire les inégalités salariales.

Ces constats sont également dressés dans une autre étude réalisée en 2014 avec des données statistiques détaillées relatives à six pays : la France, l'Allemagne, la Suède, la Grande-Bretagne, le Japon et les Etats-Unis. Selon cette analyse, les lois qui protègent le travail n'ont aucun impact négatif sur l'emploi ni à court terme ni à long terme.

En examinant en détail les composantes de ces lois, les auteurs arrivent à la conclusion que les lois relatives à la réduction du temps de travail aboutissent à une baisse significative du chômage et de **réduire les inégalités salariales** en augmentant la part des salaires dans la valeur ajoutée. Celle-ci a baissé dans tous ces pays entre 1970 et 2010, mais d'après les auteurs, **en l'absence des lois protectrices du travail, la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée aurait été nettement plus prononcée.**



La CGT a déposé devant le Conseil constitutionnel, ses propres observations contre la loi travail concernant les référendums d'entreprise et les accords de préservation et de développement de l'emploi.

⇒ **Le référendum d'entreprise** permet à l'employeur de soumettre au vote des salariés un accord source de régression sociale. Ce type de référendum n'est en rien une liberté d'expression. Les salariés ne peuvent pas émettre de proposition, défendre leur position, obtenir des informations...

De plus, le « chantage au licenciement » que permet le référendum d'entreprise est très efficace : les salariés peuvent voter en faveur de l'accord, sous la menace directe de licenciements et les pressions sous-jacentes.

Nous avons déjà constaté cela dans notre entreprise lors des PSE : dévalorisation individuelle, harcèlement téléphonique et incitations constantes à la recherche d'un autre poste... jusqu'à la démotivation et, par dépit, au volontariat, incitant ainsi certains syndicats à la signature d'un accord sur des conditions de départ.

Loin d'une liberté réelle et d'un droit d'expression, le référendum d'entreprise peut alors devenir un vote subi par les salariés. Pour la CGT, il est essentiel de pouvoir consulter ces derniers. Mais cette consultation par les syndicats doit pouvoir se faire à tout moment à partir des attentes des salariés et non sur la base d'un accord détourné par l'employeur et certains syndicats pour leurs propres intérêts.

⇒ **Les accords de préservation et de développement de l'emploi**, dits accords de compétitivité, visent à obliger les salariés à faire des concessions, en travaillant plus pour le même salaire ou en travaillant autant pour un salaire moindre, dans le but prétendu de « préserver » l'emploi.

Ils peuvent être conclus à tout moment, alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique et sans qu'elle ait à prendre de réels engagements en matière de maintien de l'emploi : ces accords permettent donc d'imposer aux salariés des modifications régressives de leur contrat de travail.

Les décisions sur ces deux points sont très attendues car elles impacteront les futures ordonnances Macron, qui vont étendre ces deux dispositifs.

La CGT combat la loi El Khomri depuis la première heure dans les entreprises, et a déjà engagé plusieurs recours juridiques.

Elle poursuit sa lutte en présentant ses observations au Conseil constitutionnel, et appelle à la mobilisation des salariés et à la grève le 12 septembre.