

«Difendiamo insieme i diritti dei salariati»

Durante questa presidenza i salariati hanno perso diritti: non permetteremo che la Legge El Khomri li riduca ancor più.

Il progetto [*della ministra del Lavoro Myriam*] El Khomri intende rendere più facili i licenziamenti per favorire le assunzioni? Ma, lo sappiamo per esperienza, rendere più facili i licenziamenti rende più facili, appunto, solo i licenziamenti. E aumenta i profitti.

È da un secolo che il padronato ce l'ha con questa «camicia di forza» che sarebbe il Codice del lavoro. «Le vostre leggi sociali mandano a picco un'industria già di per sé fragile», tuonava già nel 1909 il senatore Tournon, presidente dell'Associazione dell'industria e dell'agricoltura francesi, rivolgendosi a René Viviani, ministro socialista del Lavoro, per iniziativa del quale era stato varato il primo Codice. Nel 2006, è di Laurence Parisot [*presidentessa del MEDEF, la Confindustria francese*] questa

“voce dal sen fuggita”: «La libertà di pensiero cessa là dove comincia il Codice del lavoro».

Manuel Valls e François Hollande vogliono semplificare il Codice del lavoro. A che pro?

Contro la disoccupazione? Sotto Nicolas Sarkozy, la Commissione Combexelle ha passato al setaccio questo Codice, sopprimendone un milione e mezzo di parole, 500 leggi. Un Codice *light*

faciliterà le assunzioni, diceva la destra. Non ha prodotto una sola assunzione. Lo ammette la stessa OCDE: una legislazione a protezione dei salariati non ha alcuna influenza sulla distruzione o creazione di posti di lavoro.

In questo Paese non si parla mai dei salariati “bruciati” sul lavoro. Vittime senza nome d’una guerra economica non confessata. Ma ogni anno sono 500 gli incidenti mortali sul lavoro, 700 i suicidi, 650.000 gli incidenti con sospensione dal lavoro, 4500 i casi di handicap direttamente prodotti dal lavoro. Cifre? No, vite. Rigettate nella disoccupazione, nella precarietà, nella miseria. Rovinate. Invisibili. Disprezzate.

Il Codice del lavoro non è né ridondante né illeggibile. Già oggi consente agli imprenditori troppe deroghe sfavorevoli ai salariati. Non è abbastanza tassativo, non è abbastanza verificato, non è abbastanza applicato: le aggressioni nei confronti degli ispettori del lavoro si sono quadruplicate in dieci anni, le risposte giudiziarie date ai loro verbali sono sempre meno, le risorse destinate all’ispettorato del lavoro sono continuamente ridotte.

Gli obiettivi della riforma del Codice del lavoro dichiarati sino a oggi sono inaccettabili.

Il referendum d’impresa? Delegittima l’intervento sindacale. Consente maggiori pressioni padronali, più ricatti con minaccia di licenziamento. Presso Smart avrebbe permesso alla direzione di mettere in opera direttamente il suo progetto di 39 ore pagate 37. Alla Fnac rischia di rendere obbligatorio il lavoro domenicale.

Le ore in più rispetto alle 35 saranno «compensate» e non più pagate il 25% in più come oggi? Emmanuel Macron, [*ministro dell’Economia*], svela la verità: è la fine delle 35 ore. Attualmente i

sindacalisti, per trattare, partono da una base che va dal 25% al 50% di maggiorazione oraria per gli straordinari. In cosa consisterà la «compensazione»?
In molto meno, senza alcun dubbio.

La signora El Khomri progetta un allungamento dell'orario di lavoro mediante accordi aziendali? Questo significherà lavorare di più per guadagnare di meno. Il suo progetto, d'altronde, è zeppo di misure contro i salariati: misure per l'abbassamento delle indennità in caso di licenziamento abusivo, misure per dissuadere i salariati dal citare in giudizio il datore di lavoro, misure per costringerli ad accettare il peggioramento delle condizioni di lavoro, eccetera. Il progetto El Khomri è l'incoronazione del padrone!

Ma quel che già sappiamo di questo progetto non è che l'antipasto. Vi sono molti altri indizi inquietanti. Perché i rapporti Combexelle e Badinter minano alla base il diritto del lavoro, limitandone l'ambito di applicazione.

La condizione di miglior favore, per esempio. Essa stabilisce che in caso di contrasto fra la legge, il contratto di lavoro o un contratto collettivo, il salariato abbia diritto al trattamento a lui più favorevole. Il signor Combexelle, [*direttore generale del Lavoro nell'omonimo ministero*], la accetta solo nei casi in cui «la legge non disponga altrimenti».

O l'obbligo di ricollocazione, che stabilisce che il datore di lavoro deve fare di tutto per ricollocare il salariato prima di procedere a un licenziamento per motivi economici. «Salvo in caso di deroghe previste dalla legge», puntualizza il rapporto Badinter. Ciò che apre non pochi varchi: la soppressione dell'obbligo di ricollocamento per i licenziati per motivi economici e per coloro che sono diventati invalidi, in particolare.

Leggiamo l'articolo 13 di questo rapporto: «Il contratto di lavoro è a tempo indeterminato [CDI]. Può essere a tempo determinato [CDD] solo nei casi previsti dalla legge». Non vi è ripresa la formula ancora in vigore: il CDI è «la forma normale e generale del rapporto di lavoro». Si tratta forse di un semplice disguido? Non vi viene ribadito l'attuale limite alle deroghe, in base al quale al CDD si può ricorrere solo in caso di esigenze temporanee dell'impresa. Perché questa dimenticanza, proprio quando il MEDEF non fa che sognare di poter ricorrere senza limiti ai CDD ?

L'articolo 1 proclama: «Le libertà e i diritti fondamentali della persona sono garantiti in ogni rapporto di lavoro. Vi si possono apportare limitazioni solo nel caso che queste siano giustificate dall'esercizio di altre libertà e diritti fondamentali o da esigenze di buon funzionamento dell'impresa...» Ma stiamo parlando del Codice del lavoro, no? E allora perché evocare la «persona» e non i salariati? Nel diritto le parole contano. Cancellare i salariati significa non parlare né di datori di lavoro né di poteri padronali. Significa riprodurre la filosofia liberale contrattualistica, secondo la quale il contratto di lavoro è un accordo liberamente stipulato fra persone eguali.

Questo articolo, d'altronde, mette il buon funzionamento dell'impresa sullo stesso piano delle libertà fondamentali: come nel trattato di Lisbona, che mette alla pari la dignità delle persone, il diritto di proprietà e la libertà d'impresa.

Nella lettera di nomina della Commissione Badinter, Manuel Valls dice: «La doppia funzione assegnata al diritto del lavoro è sempre meno operante, poiché dovrebbe, nello stesso tempo, proteggere i lavoratori e garantire le imprese per consentire loro di svilupparsi...». Ma non è affatto questo, e non deve esserlo, il compito del Codice del lavoro.

Come stipula l'articolo L.120-3, questo Codice mira a limitare il «rapporto di subordinazione giuridica permanente nei confronti del datore di lavoro». Sin dal 1910, e in occasione di ogni progresso sociale, ha avuto questa funzione. Il primo Codice è stato il prodotto della resistenza operaia. Oggi le lotte dei salariati hanno spesso l'obiettivo di rinforzare questa barricata giuridica rappresentata dal Codice. Trasformarlo in un protettore delle imprese equivale a riscrivere la storia all'incontrario.

Insieme, nei prossimi mesi, difenderemo i diritti dei salariati e getteremo le basi d'un Codice del lavoro che li protegga.

Clémentine **Autain** (*Ensemble*)

Olivier **Besancenot** (*Nouveau parti anticapitaliste*)

Eric **Coquerel** (*Parti de gauche*)

Gérard **Filoché** (*Parti socialiste*)

Willy **Pelletier** (*Fondation Copernic*)

Pierre **Laurent** (*Parti communiste français*)

Eric **Beynel** (*Solidaires*)

Fabrice **Angei** (*Confédération générale du travail*)

Noël **Daucé** (*Fédération syndicale unitaire*)

20 febbraio 2016