

# Un projet de réfection du droit du travail néo-libéral : grille d'analyse <sup>(1)</sup>

par Marie-France BIED-CHARRETON, avocate au Barreau de Paris

**C**et exposé a pour objet de tenter de démontrer quel est le projet politique qui sous-tend, sans le dire, le Rapport de Virville (intitulé "Pour un Code du travail plus efficace") tout au long de ses cinquante propositions et de ses annexes, sans toutefois en fournir une analyse exhaustive.

**Comme on va le voir, sous couvert de "simplification" du droit du travail et de "sécurisation juridique" des règles existantes pour l'ensemble des "usagers du droit", on nous prépare en réalité une véritable loi "Sécurité et liberté" pour les employeurs dont "l'efficacité" serait malheureusement certaine si elle devait être introduite dans notre droit positif.**

## I. Sécurité

On veut faire du Code du travail un corps de règles, une sorte de réglementation fixe et définitive, qui serait susceptible de peu d'interprétation, et par conséquent de peu de réflexion et de peu d'évolution.

On veut aussi que le Code du travail soit bref avec peu de contraintes pour les employeurs.

Tout ceci dans le but de leur garantir que les règles instituées bougeront peu.

Ce qui donne, à titre d'exemple, les propositions suivantes :

- lorsqu'une nouvelle loi est votée, les conventions et accords collectifs conclus sous l'empire de la loi antérieure demeurent valides, les partenaires sociaux disposant d'un délai de deux ans pour négocier de nouvelles règles conventionnelles (proposition n° 44),

- lorsqu'une nouvelle jurisprudence est adoptée par la Cour de cassation, l'arrêt de principe ne sera pas nécessairement

applicable à toutes les procédures à venir, la Cour pouvant "moduler les effets de ses décisions dans le temps" (proposition n° 10),

- lorsque le juge interprétera une convention collective, il devra se conformer à l'avis unanime de la commission paritaire d'interprétation qu'il aura préalablement saisie (proposition n° 11),

- la procédure d'avis de la Cour de cassation sera développée (proposition n° 7),

- lorsqu'une nouvelle convention ou un nouvel accord collectif sera signé, l'annulation judiciaire ne pourra être demandée que pendant un délai de deux mois (proposition n° 8).

Par ailleurs, un certain nombre de sanctions pénales en cas d'infractions aux règles de droit du travail seront supprimées (proposition n° 40).

## II. Liberté

### 1. Le rapport fournit aux employeurs la liberté d'élaborer le droit du travail par la négociation

La liberté est, avant tout, garantie aux employeurs afin qu'ils puissent eux-mêmes dire le droit, à côté d'un Code du travail amoindri dans un certain nombre de domaines, par le biais de la négociation de conventions et d'accords de branche, inscrite dans le cadre d'un "pacte" instituant une "collaboration" entre le législateur et les partenaires sociaux. (proposition n° 43)

Bien que le rapport ne le dise pas, l'ordre public social disparaîtrait au moins partiellement, faute de raison d'être dans le cadre de cette nouvelle logique. En effet, le rapport ne dit à aucun moment que l'ordre public social devra continuer de présider à l'articulation entre la loi et la convention ou l'accord collectif. Il indique seulement que, en prolongation de la future loi sur la formation professionnelle et le dialogue social qui prévoit le renvoi préalable à la négociation collective de tout projet de loi en matière de droit du travail, il conviendrait que le ministre du travail soumette au Parlement

\* Outre les deux contributions proposées dans le présent numéro, les lecteurs pourront se reporter à propos du rapport de Virville aux analyses de M. Carles, M. Cohen et L. Milet, RPDS mars 2004 p. 79 et R. Metz, Le Peuple n° 1591 du 24 mars 2004 p. 12.

(1) Cette note est issue d'un exposé présenté le 6 mars 2004 à la Commission de droit social du Syndicat des avocats de France.

un pacte de négociation fixant la répartition entre le législateur et les partenaires sociaux des domaines dans lesquels ils fixeraient respectivement des règles à valeur obligatoire.

Dès lors que cette délimitation serait claire, le législateur et les partenaires sociaux s'engageraient à la respecter. Les partenaires sociaux deviendraient ainsi en quelque sorte des législateurs dans leur domaine, et il s'en déduit nécessairement qu'il n'existerait aucune hiérarchie d'aucune sorte entre les règles fixées, d'un côté, par le législateur et, de l'autre, celles fixées par les partenaires sociaux.

Les organisations syndicales salariées ayant peu de marge pour imposer leur point de vue dans la négociation, les conventions et accords conclus correspondraient, à peu de chose près, à la volonté des syndicats d'employeurs, et plus particulièrement du MEDEF.

## **2. Le rapport fournit aux employeurs des outils pour protéger leur liberté d'action au sein des entreprises et des groupes d'entreprises**

Le rapport leur offre ainsi une véritable machine de guerre contre les intérêts collectifs et individuels des salariés.

### **a) Les intérêts collectifs des salariés**

– Les délégués syndicaux :

La primauté n'étant plus donnée à une véritable négociation d'entreprise, il est prévu par exemple, que :

- dans les PME (moins de 250 salariés), les délégués syndicaux puissent être fondus, avec les délégués du personnel et le comité d'entreprise, dans une seule instance intitulée le "conseil d'entreprise" qui remplacerait l'actuelle délégation unique du personnel (proposition n° 24),

- dans les groupes d'entreprise puissent être institués des "coordinateurs syndicaux de groupe", qui, super-délégués syndicaux, viendraient inévitablement supplanter les actuels délégués syndicaux d'entreprise pour négocier des accords de groupe, véritables corps de règles normatives s'imposant aux délégués syndicaux d'entreprise qui n'auront plus aucune marge de liberté pour négocier des accords d'entreprise (proposition n° 49),

– Les comités d'entreprise :

Ceux-ci verront leur compétence singulièrement amoindrie du fait, par exemple :

- de la limitation de l'information et de la consultation sur les problèmes économiques et financiers à tout ce qui est étranger aux marchés boursiers, la primauté étant donnée à l'interdiction pénale des délits d'initiés au détriment de l'information des institutions représentatives du personnel (cf. : Proposition n° 35 : "*La loi doit autoriser le chef d'entreprise à adapter le délai de la convocation ou la consultation du comité dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour lui éviter de commettre des infractions notamment dans le domaine financier*").

- de la possibilité pour l'employeur d'imposer au secrétaire du comité d'entreprise un ordre du jour lorsque celui-ci est prévu par les dispositions légales en matière de licenciement collectif pour motif économique, avec pour seule exception la deuxième réunion qui fait l'objet de l'actuelle négociation collective (proposition n° 36),

- de la limitation de la consultation préalable à la négociation d'un accord collectif au principe, à l'objet et aux orientations du projet d'accord envisagé par l'employeur et non aux dispositions de l'accord devant être conclu (proposition n° 34),

- de la limitation de la fourniture de documents d'information divers à la présentation d'un rapport annuel unique dans toutes les entreprises, sans considération de taille (proposition n° 32),

– Les mandats de représentants du personnel :

Ceux-ci seraient uniformément d'une durée de quatre ans (proposition n° 30), ce qui aboutirait à empêcher les travailleurs précaires de se présenter aux élections, réduirait l'aspect démocratique des institutions représentatives qui seront de plus en coupées des salariés et de leurs problèmes.

### **b) Les intérêts individuels des salariés**

– La durée du travail et son aménagement dans le temps :

Sous forme d'annexes d'intérêt en apparence secondaire, le rapport remet en cause un grand nombre de règles dans ce domaine. C'est ainsi, en particulier, que :

- le régime d'heures d'équivalence, jusque là limité à des secteurs d'activité prévus par décret ou convention ou accord collectif étendu, pourrait être développé dans n'importe quel secteur par accord collectif non étendu, dès lors que le travail comprendrait des périodes d'inaction,

- les accords de modulation du temps de travail sur l'année ne comprendraient plus de manière obligatoire le programme indicatif de répartition de la durée du travail dans l'année, mais seulement une explicitation des règles selon lesquelles est établie la programmation indicative (ce qui correspond à ce qui se fait déjà en pratique),

- les forfaits jours seraient incompatibles avec le décompte en heures de la durée du travail, ce qui aurait pour conséquence que les employeurs pourraient ne plus respecter les temps minimum de repos de onze heures journalières et de vingt quatre heures hebdomadaires,

- les forfaits jours pourraient être ouverts par accord collectif aux salariés itinérants non cadres,

- sous couvert de simplification et de modernisation, la liste des établissements pouvant faire travailler les salariés le dimanche serait élargie à des activités récentes, sur la base des demandes d'autorisation les plus fréquentes,

- le régime des dérogations préfectorales individuelles au repos dominical serait assoupli : il serait prévu une procédure d'urgence permettant d'accorder la dérogation à titre conservatoire jusqu'à ce que la demande de dérogation soit accueillie ou rejetée,

- les équipes de suppléance (permettant de faire travailler des salariés les vendredi, samedi et dimanche) pourraient être instituées par voie d'accord de branche ou d'accord d'entreprise comme pour le travail en continu (pour le moment, les deux types d'accords doivent être cumulés pour les équipes de suppléance),

- les contrats de travail à temps partiel se verraient assortis d'heures complémentaires annualisées, et non plus hebdomadaires ou mensuelles comme cela est le cas actuellement,

etc. (voir aussi les dispositions relatives aux congés payés).

– La stabilité de l'emploi :

Enfin, le rapport de Virville contribue à accroître encore la précarité de l'emploi, d'une part, en prévoyant les contrats de projet pour les cadres qui se présentent comme étant conclus pour la durée d'une mission déterminée avec la fixation d'un objectif, cette durée pouvant dépasser les dix huit mois légaux, (Proposition n° 19) et, d'autre part, en créant un véritable statut de travailleur indépendant qui ne fournirait à celui-ci aucune des garanties du droit du travail et s'appliquerait en outre chaque fois que le lien de subordination n'est pas présent.

Ce statut, qui serait matérialisé par un "contrat-type" (différent du "contrat-type" du salarié) en application d'un accord collectif, ou à défaut, d'un décret, permettrait de "stabiliser la frontière entre salariat et travail indépendant" (Proposition n° 22).

Les "usagers du droit" pourraient ainsi "choisir dans quel régime juridique ils souhaitent inscrire leur relation" (Proposition n° 22).

### ■ III. Conclusion ■

Cet exposé, bien entendu non exhaustif, met en exergue le fait que ce rapport, s'il est appliqué, aura pour résultat que les employeurs auront les mains libres (ou tout au moins plus libres qu'actuellement) pour faire ce que bon leur semble dans l'exercice de leur pouvoir de direction, sans que les salariés puissent dire quoi que ce soit, en raison de l'affaiblissement des institutions représentatives et des organisations syndicales, d'une part, et des restrictions apportées au droit d'accès au juge, d'autre part.

Le démantèlement de l'ordre public social rendra plus difficile, voire impossible dans de nombreux cas, toute action syndicale avec ses prolongements judiciaires.

Si on projette la logique de ce rapport dans l'avenir, on peut se demander, par exemple, et en étant malheureusement à peine provocateur, si l'article L 120-2 du Code du travail ne va pas être abrogé, compte tenu des facteurs d'imprévisibilité qu'engendre cette disposition pour les employeurs...

**Marie-France Bied-Charreton**

Université de Nantes  
Droit et changement social  
UMR-CNRS 6028

COLLOQUE

## Le harcèlement sexuel : droits et réalités

**Vendredi 28 mai 2004**

Maison des Sciences de l'Homme  
Ange-Guépin,  
21 bd Gaston-Doumergue,  
44262 NANTES Cedex 2  
(tram ligne 2, arrêt Vincent Gache)

Matin :

**Droit du travail, droit pénal :  
protection de la personne  
ou protection du salarié ?**

Après-midi :

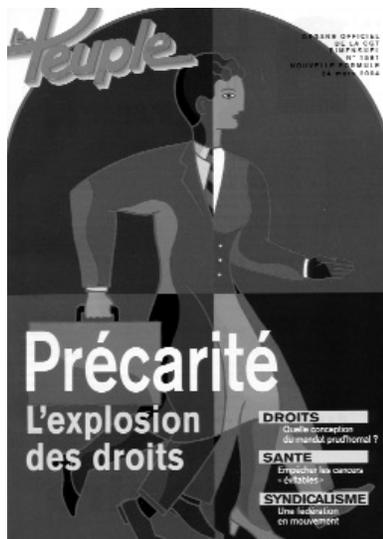
**Prévention et sanction  
du harcèlement sexuel :  
l'efficacité des dispositions**

Contact : Soizic LORVELLEC  
Tél. 02 40 14 16 01 - E-mail :  
Soizic.Lorvellec@droit.univ-nantes.fr

## Le Peuple

N° 1591 - 24 MARS 2004

Les lecteurs du Droit Ouvrier se reporteront notamment aux contributions de Ph. Masson et P. Moussy (à propos des CPH) et R. Metz (rapport de Virville) ; dans le n° 1592 M. Miné (évolution du droit du travail)



Le numéro : 2,72 €

Abonnement : 49 € (CGT) ou 70 € (hors CGT)

Tél. : 01 48 18 83 06

LE PEUPLE, case 432 - 263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL