

Sécurité pour les uns, risques pour les autres

par *Pascal RENNES*, Directeur du travail

« **E**ntreprise qui n'a plus le goût du risque recherche représentants du personnel pour négocier un plan social sécurisé sur quatre ans. Secteur géographique : Ile-de-France et province ». Voilà le type d'annonce qui pourrait illustrer et rassembler deux grands volets du rapport de Virville portant sur la représentation des travailleurs(euses) et la négociation collective, marqués par l'obsession de sécuriser les choix patronaux.

On examinera comment certaines propositions du rapport portant sur la sécurisation des accords et des décisions patronales (I) s'articulent avec la partie de la loi réformant profondément la négociation collective, qui sera adoptée le 7 avril, mais aussi avec les négociations en cours sur les restructurations économiques et les plans sociaux. Pour atteindre cet objectif d'instrumentalisation de la négociation, le patronat a besoin d'une représentation des salariés sur mesure (II), bien différente de celle des institutions représentatives actuelles et des délégués syndicaux.

Le tout est à cent lieues des besoins des travailleurs et des solutions avancées par la CGT. Pour tenter de réduire l'exposé, nous ne traiterons que des mesures que le gouvernement semble retenir et vouloir intégrer dans la future loi dite de *mobilisation pour l'emploi*.

I. La revendication patronale de sécurité

« La certitude réclamée est à sens unique, une certitude exclusivement au bénéfice des employeurs » (1). Le rêve des patrons frôle la caricature du libéralisme refusant tout mécanisme de régulation. Ils voudraient réduire le droit du travail à une conception contractuelle au niveau de l'entreprise (et au niveau individuel) et neutraliser le recours possible au juge dans tous les cas de figure.

C'est une sorte d'immunité réclamée pour les actes délictueux, les décisions illégales, les clauses illicites, en somme une sécurité pour les délinquants (2).

Une conception particulière de la négociation collective comme moyen de gestion

La loi *Fillon* en cours d'adoption dont le titre II porte sur le dialogue social, a profondément transformé le droit de la négociation collective en permettant aux accords d'entreprise

de déroger aux accords de branche et aux conventions collectives, en leur permettant de se substituer aux accords de branche quand la loi confiait auparavant à ce seul niveau le soin d'établir des règles ou des adaptations de la loi. C'est l'abandon du principe de faveur qui, sauf exception, permettait de vérifier le respect de la hiérarchie des normes ; l'accord de niveau le plus bas (l'accord d'entreprise) devant être conforme ou plus favorable que l'accord de niveau plus étendu (par exemple l'accord de branche).

La loi du 3 janvier 2003 a, quant à elle, autorisé que par accord majoritaire (dit accord de méthode) on puisse remplacer une grande partie des procédures légales en matière d'information et de consultation des comités d'entreprise à l'occasion des restructurations et des licenciements collectifs (3). Il s'agit là de neutraliser les comités d'entreprise dont les attributions proviennent de la loi

(1) Constat fait à propos du rapport de Virville par le professeur A. Lyon-Caen, *Liaisons sociales/Magazine*, mars 2004, page 13.

(2) D'ailleurs deux propositions du rapport de Virville déjà avancées dans une proposition de loi *Madelin* sur l'inspection du travail au printemps 2003 précisent que le droit pénal du travail devrait être réduit aux incriminations les plus graves et que les principes généraux du Code pénal devraient être rappelés dans le Code du travail (propositions n° 40 et 42). Le gouvernement ne semble pas vouloir les retenir pour le projet de loi en préparation. Ce serait anéantir la spécificité du droit pénal

de travail et laisser les délinquants employeurs hors champs de la « tolérance zéro ».

(3) Le Medef, pour être certain de généraliser la technique perverse des accords de méthode, préconise qu'ils fassent aussi l'objet de négociations de branche au cas où, ici ou là, des résistances sérieuses s'exprimeraient dans les entreprises où il faut que l'accord soit majoritaire. Cf. article de Francine Blanche, *Le Peuple* n° 1589 du 18.02.2004. Sur les accords de méthode on se reportera aux contributions publiées par *Le Droit Ouvrier* de septembre 2003.

qui leur assure une autonomie, une liberté différentes du compromis contractuel.

De manière convergente, ces réformes transforment le droit de la négociation collective en instrument de gestion patronale des ressources humaines dans le cadre circonscrit de l'entreprise (4). C'est un rêve patronal en partie réalisé comme l'est en partie celui de pouvoir négocier avec une instance élue (délégué du personnel ou comité d'entreprise). A la lecture des théoriciens patronaux, on remarque aussi que négocier avec les élus constitue encore un risque, une incertitude : il leur faudrait trouver une représentation originale d'une « communauté de travailleurs » aux relents vichyssois certains. Les salariés devraient contracter collectivement des engagements réciproques avec leur entreprise (5).

Mais le développement du tout contractuel, du dérogatoire, l'instrumentalisation de la négociation, de la représentation syndicale, le contournement des comités d'entreprise, ont des limites. Les salariés, les comités d'entreprise, les organisations syndicales combattives, ont été de plus en plus contraints de recourir au juge judiciaire pour se défendre. C'est ce que les campagnes médiatiques patronales ont appelé « l'insécurité juridique » pour la stigmatiser (6).

La sécurisation juridique selon le rapport de Virville

Les patrons sont perspicaces et peut-être plus rapides à saisir les évolutions que les organisations syndicales. Or, depuis plusieurs années (le milieu des années 80), les syndicats, les travailleurs, les comités d'entreprise et les Chst, ont dû recourir au juge judiciaire pour enrayer les plans sociaux, combattre les licenciements, faire requalifier les contrats précaires, contester les accords minoritaires dérogatoires et très souvent illégaux (7).

Il est paradoxal de prôner le tout contractuel, le tout dérogatoire et de refuser que le juge judiciaire, juge naturel du contrat, de la légalité du contrat, soit saisi pour vérifier la régularité des procédures et des clauses contractuelles, et cela d'autant que le contrôle administratif des licenciements économiques a été écarté depuis la loi du 30 décembre 1986.

Pourtant le rapport de Virville, embrayant sur la campagne patronale de sécurisation juridique (8) et sur le projet du

Medef sur les restructurations, préconise une dizaine de moyens pour neutraliser le recours au juge, la compétence du juge, la portée des décisions de justice. Leur apparence technique une fois démystifiée, chacun percevra qu'ils consistent à désarmer les salariés, les syndicats, les comités d'entreprise (9).

Il s'agirait de limiter à deux mois les délais (à partir de la connaissance de sa signature) permettant de contester un accord ou même un plan social sans accord. Le Medef exige, dans les négociations sur les restructurations, d'enfermer dans des délais encore plus courts les recours contre les irrégularités de procédure de consultation du comité d'entreprise. Cela signifie qu'un accord minoritaire illégal deviendrait incontestable passé ce délai (10).

Les salariés, individuellement, pourraient néanmoins contester l'application qui leur serait faite de clauses illégales. Par contre, de Virville ne les a pas oubliés, les réclamations sur salaires et rémunérations liées au travail ne pourraient porter que sur cinq ans et, beaucoup plus grave, toute demande de réparation de préjudice serait limitée à dix ans. Cela vise bien évidemment à neutraliser les actions contre les discriminations syndicales qui ont permis des reconstitutions de carrières de centaines de militants syndicaux et de conclure des accords préventifs de bon niveau (11). Ainsi, les entreprises seraient blanchies du délit de discrimination alors que la Cour de cassation avait consacré en ce domaine la prescription normale de trente ans.

La limitation draconienne des délais de contestation des accords empêche de pouvoir en mesurer les effets, d'en expertiser les risques ou les conséquences par le biais des attributions des comités d'entreprise et des Chst. C'est pourquoi d'ailleurs la commission propose aussi de limiter à sa plus simple expression la consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accord, surtout lorsque l'accord porte sur l'organisation et la durée du travail, et de dessaisir le comité d'entreprise en cas d'accord !

Un arrêt asseyant la compétence du comité d'entreprise qui doit être consulté sur les accords et leurs conséquences avait provoqué les hauts cris de certains commentateurs accusant les juges de réécrire la loi (12).

(4) Une des propositions du rapport de Virville préconise que la négociation d'accords de groupe permette de déroger aux accords de branche et de faire ainsi échapper les entreprises du groupe aux conventions collectives correspondantes.

(5) J. Barthélémy « La réforme de la négociation collective », *Les Petites affiches*, novembre 2003, page 20.

(6) Une campagne médiatique pour fustiger les juges qui avaient osé préciser que les mesures de reclassement contenues dans un plan social devaient justement être précises (Soc. 17 mai 1995, *Le Droit Ouvrier* 1995, p. 290) avait donné l'occasion à Antoine Lyon-Caen sous le titre « La lune et l'enfer » (*Le Monde*, 6 juin 1995, p. 9) de faire quelques rappels historiques intéressants.

(7) Les statistiques du ministère de la Justice montrent que le juge des référés et le TGI interviennent de plus en plus dans les relations collectives de travail. De quelques centaines d'affaires dans les années 80, nous sommes passés à près de 4 000 par an depuis 2001.

(8) Le Medef, par deux fois, a tenté d'utiliser le Conseil économique et social pour affaiblir la contestation des plans sociaux ou des accords illégaux ; d'abord lors de la saisine sur les dangers de l'ignorance du droit du travail, puis dans un avis sur la

« judiciarisation de l'économie » où ces thèmes sont repris. Une interview du premier Président de la Cour de cassation par *Les Échos* (1^{er} mars 2004) montre que le monde des affaires travaille la haute juridiction.

(9) Ce sont les propositions 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 34, 43, 44. Le rapport est publié par *La Documentation française* et accessible sur le site Internet du ministère du Travail.

(10) Une très grosse proportion d'accords Rtt comportait des clauses illégales et défavorables. Cf. l'étude de Isabelle Daugareilh, Pierre Iriart et Valérie Lacoste sur 300 accords dans la région Aquitaine, *Le Droit Ouvrier* 2001, page 277.

(11) M. de Virville, directeur des ressources humaines de Renault, a dans ce domaine une expérience particulière, mais n'avoue pas pour autant l'objectif de cette proposition révélé par le Medef.

(12) On relira avec intérêt la chronique tout à fait d'actualité d'Antoine Lyon-Caen dans *Liaisons sociales*, magazine septembre 1998, p. 62 et l'article de Daniel Boulmier « Consultation et négociation dans l'entreprise : la navette sociale, un remède à la pesanteur », *Le Droit Ouvrier*, 1998, p. 350 et l'arrêt du 5 mai 1998, p. 353.

C'est donc la vérification démocratique que pouvaient exercer les institutions représentatives du personnel élues qui est supprimée en cas d'accord minoritaire et aussi d'accords cadre ou de groupe, signés à un niveau supérieur.

L'accès au juge est ainsi limité dans le temps, même interdit. Le juge devrait, avant de statuer, saisir la commission paritaire d'interprétation (composée des signataires qui pourront être minoritaires) et se ranger à son avis si celui-ci est unanime.

Si une difficulté nouvelle et importante lui est soumise, il devrait, au lieu de trancher, saisir pour avis la Cour de cassation pour qu'elle donne l'orientation à suivre aux juges de France et de Navarre sur la même question.

Cette faculté des juges existe déjà, elle est peu utilisée parce que les juges s'estiment en mesure de trancher les litiges qui leur sont soumis. Ils créent ainsi une jurisprudence concrète, répondant aux besoins. C'est cette réponse adaptée, expérimentée par de nombreux comités d'entreprise et Chst ou syndicats que les patrons taxent d'insécurité juridique. Il faudrait que la plus haute juridiction dise le droit, d'entrée de jeu, et empêche que le droit ne soit « travaillé » en bas par les multiples acteurs et des juges confrontés aux réalités sociales. En outre, la Haute juridiction a elle-même besoin du travail de fond fourni par les premiers juges et les juges d'appel pour exercer correctement son contrôle.

Les juges seraient incités à déclarer leurs décisions provisoirement inapplicables pour ne pas déstabiliser des accords ou des décisions patronales. En somme, un accord illégal continuerait de faire perdre des droits aux salariés pendant deux ans (13).

D'ailleurs sans complexe non plus, la commission propose que la loi nouvelle n'empêche pas des accords moins favorables ou des situations devenues illégales de perdurer encore. Le juge et le législateur sont appelés à temporiser. Enfin, pour encadrer ces tribunaux turbulents, imprévisibles et le législateur intempestif, un Haut Conseil d'évaluation et de recommandation sur le droit du travail devrait être mis en place (14).

Seule proposition un tant soit peu positive : il est préconisé que les avocats généraux recueillent l'opinion des organisations représentatives des intérêts pour évaluer les enjeux, les conséquences liés aux questions soumises à la Cour de cassation. Il ne faudrait pas que cette écoute soit à sens unique (15).

Voilà, rassemblées, les propositions qui risquent d'être intégrées dans le projet de loi sur l'emploi. Les militants syndicaux, les dirigeants de syndicats, de fédérations, doivent être très vigilants, ces orientations patronales figurent de façon

insidieuse dans nombre d'accords cadres, de groupe, portant toutes sortes de noms. Elles sont négociées à un niveau très centralisé, comportent des préambules très évocateurs, et des moyens financiers conséquents sont attribués aux négociateurs. Ils ont cette vocation d'imposer le calme social et juridique au niveau des établissements inférieurs, c'est-à-dire là où sont les salariés concernés.

Les travailleurs ont besoin d'accords sûrs

Lors de la pseudo concertation portant sur les suites du rapport de Virville et le projet de loi en préparation, les représentants de la CGT ont souligné que la meilleure façon de sécuriser les accords, c'était qu'ils respectent le principe de faveur et qu'ils soient démocratiquement conclus. Ainsi conçus, on ne voit pas pourquoi ils seraient remis en cause, contestés devant les juges.

La vigilance s'impose tout particulièrement pour que la négociation nationale (version loi Fillon en cours d'adoption), n'autorise pas tacitement les accords d'entreprise à déroger aux conventions collectives. Le principe de faveur est entre les mains des négociateurs confédéraux ou fédéraux. Ce n'est pas une mince responsabilité et dans les entreprises, dans les syndicats, il faut que cela se sache pour que les travailleurs interviennent correctement et influent sur les négociations nationales. Ils ne pourront plus contester les accords de branche ou de groupe, mais ils risquent de contester les négociateurs eux-mêmes.

C'est le caractère démocratique de la négociation qu'il faut imposer. La loi Fillon malmène l'embryon de principe majoritaire aussi bien pour les négociations nationales que pour les négociations d'entreprise. Les branches pourront choisir à la majorité en nombre d'organisations le mode de signature et la validité des accords et instaurer elles-mêmes le mode d'adoption des accords d'entreprise (organisation majoritaire en voix ou majorité d'opposition).

Rappelons que la CGT demande que la règle de la majorité en voix recueillies par les organisations syndicales représentatives soit généralisée à tous les niveaux de négociation, et elle préconise que la pratique de la consultation démocratique des salariés soit systématique.

Négociation de progrès, principe majoritaire, voilà des dispositions qui auraient simplifié le droit du travail et apporté une assez grande sécurité juridique. Au lieu de cela, le rapport de Virville cherche à sécuriser les actes patronaux habillés en accords ou non. Pour compléter le dispositif, c'est la représentation même des travailleurs qui devrait être métamorphosée.

(13) A l'initiative du Premier président, un groupe de travail placé sous l'égide de la Cour de cassation et du laboratoire de sociologie du droit (Université Panthéon Assas) a été mis en place, avec pour objectif « d'envisager le cas échéant des règles transitoires applicables aux revirements de jurisprudence ». On voit que les grands esprits se rencontrent avec une facilité déconcertante.

(14) Il est sûr que la CGT disposerait au moins d'un représentant sur trente ou quarante personnalités fonctionnant sous la houlette de M. de Virville qui se verrait bien conclure ainsi un contrat de projet de cinq ans pour expert de haut niveau en présidant ce Haut Conseil.

(15) Voir note 6.

■ II. Une représentation du personnel conforme ■

L'invocation de la faiblesse de la représentation des salariés des TPE et PME sert de prétexte à une réduction des droits des salariés disposant de moyens plus sérieux. C'est au nom des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés que le rapport de Virville préconise de les diminuer et de les transformer dans les entreprises et établissements de plus de cinquante salariés !

Ce prétexte a déjà été utilisé pour la loi quinquennale de 1993 afin de permettre aux patrons d'imposer le cumul des mandats délégués du personnel et comité d'entreprise et la réduction drastique des crédits d'heures et du nombre d'élus dans les entreprises de moins de deux cents salariés. C'est ce qu'on a appelé la « *délégation unique du personnel* » (Dup). La commission parle avec cynisme de succès de cette nouvelle formule mise en place dans 47 % des entreprises concernées alors qu'il n'y a pas eu implantation d'institutions nouvelles, au contraire, les patrons ont fait le forcing pour substituer ce dispositif de délégation unique aux délégués du personnel et comité d'entreprise distincts là où les syndicats réussissaient à animer les deux institutions (16).

C'est la fonction de proximité des délégués du personnel qui a été absorbée par la charge que représente l'activité de membre de comité d'entreprise. Et pour les salariés des entreprises de moins de 50, c'est le crédit de quinze heures qui avait été ramené à dix heures ! Aucune analyse sérieuse n'a été faite de ce dispositif de 1993, et il faudrait, malgré cela, réduire encore les moyens en dénaturant l'existant.

Les propositions de Virville consistent à réformer tout le dispositif de représentation dans les entreprises et établissements de moins de 250 salariés

Il s'agirait de créer un conseil d'entreprise fusionnant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Seul le Chst demeurerait distinct (directive européenne oblige !) (17). Ainsi, quelques élus assureraient toutes les missions avec un crédit d'heures unique, réduit à trente heures par mois. La commission propose de sortir de l'effectif les salariés mis à disposition s'ils ne sont pas soumis à la subordination de l'entreprise utilisatrice, un projet d'ordonnance intègre cette conception que la jurisprudence avait dépassée : pour compter dans l'effectif, il suffisait de travailler « dans » l'entreprise.

De plus, l'ordonnance fait sauter le mode de calcul des effectifs qui prévoyait d'établir une moyenne sur douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années pour éviter les fluctuations à la baisse à la veille des élections. Nous sommes en plein progrès !

Autre proposition destructrice qui ferait disparaître des dizaines de milliers de délégués du personnel et plusieurs milliers de délégués syndicaux : ils ne pourraient être élus ou désignés que là où existe actuellement un comité

d'établissement ou d'entreprise. Cela concernerait toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Dans une entreprise de 750 salariés où il n'y a qu'un comité d'entreprise mais cinq sites de 150 salariés par exemple (avec cinq délégués du personnel dans chacun d'eux), on n'élirait plus que neuf délégués du personnel au total au lieu de vingt-cinq ! Et il n'y aurait plus qu'un délégué syndical par organisation au lieu de cinq.

Cette mesure serait donc extrêmement lourde de conséquences et n'a rien à voir avec une amélioration de la représentation dans les Pme. Mais il faut se garder de voir dans ces mesures une simple réduction des moyens, il y a beaucoup plus grave que cela !

Une dénaturation de la représentation des salariés

À l'appellation *conseil d'entreprise*, le Medef préfère le nom de *comité de dialogue social* (18). Voilà qu'il ne s'agit pas seulement de réduire les droits, les moyens, les attributions, mais de transformer les représentants des salariés en partenaires pour dialoguer et non pour représenter, défendre les salariés ou négocier pour leur compte.

Aucune évaluation sérieuse n'a été faite depuis que le système actuel délégués du personnel + comité d'entreprise + délégués syndicaux existe. On sait qu'une certaine confusion des rôles des uns et des autres peut se produire, notamment dans les entreprises à faible implantation syndicale. On sait aussi que la diversité des mandats, s'ils sont bien répartis et bien exercés, permet une prise en charge adaptée, de proximité, des revendications, des intérêts des salariés pour influencer sur les choix de gestion patronaux ou dans la négociation. On sait aussi que la perte d'activité des délégués du personnel distend le lien avec les salariés et que la centralisation accentuée de la négociation aggrave ce sentiment d'éloignement, d'institutionnalisation des syndicats.

Ce sont ces défauts, ces risques qui seraient aggravés si les propositions du rapport de Virville aboutissaient ; or, sans que l'on connaisse la teneur précise des projets, il apparaît que le gouvernement a décidé d'intégrer ces « propositions » dans le projet de loi malgré l'hostilité générale des confédérations.

Le conseil d'entreprise dans lequel les délégués syndicaux siègeraient en tant qu'élus pourrait être mis en place par accord d'entreprise (minoritaire, majoritaire, unanime ?), c'est-à-dire là où existent déjà les organisations syndicales. Il ne s'agirait donc pas de faciliter des implantations nouvelles. Par contre, comme la durée des mandats serait portée à quatre ans (pour toutes les entreprises), toute implantation syndicale nouvelle serait sans effet pendant toute cette période.

Voilà encore plus de tranquillité pour la partie patronale qui va disposer, pour dialoguer, d'interlocuteurs élus pour quatre ans et d'autant plus loin des salariés que nombre d'entre eux n'auront pu participer aux élections. C'est néanmoins ce

(16) P. Rennes, "La représentation et l'intervention des salariés entravées par la loi quinquennale", *Le Droit Ouvrier*, 1995, p. 1.

(17) Il s'agit des propositions 24 à 28 et 30 à 39 et 46 du rapport de Virville.

(18) C'est le souhait que le représentant du Medef a formulé lors d'un « groupe de travail » récent au ministère, en déversant un catalogue de surenchères sur cette question.

scrutin tous les quatre ans seulement qui servira de base pour calculer la majorité si toutefois le principe majoritaire est décidé au niveau de la branche. De plus, c'est toujours par accord que serait décidé le mode de fonctionnement de cette instance d'un type nouveau qui pourrait phagocyter les délégués syndicaux auxquels serait seulement laissé le soin de signer ou de ne pas signer les accords.

Le représentant du Medef a insisté : « *C'est le fond qui compte, il faut s'affranchir des règles de fonctionnement, des procédures...* » (19). Si l'on n'y prend pas garde, cela ressemblerait fort à certains accords dits « de méthode » qui englobent l'ensemble des relations sociales et neutralisent l'autonomie que le Code du travail apporte encore aux institutions représentatives du personnel.

S'il n'y a pas la loi pour fonder l'indépendance des représentants des travailleurs, ils deviennent dépendants du bon vouloir des directions d'entreprise sauf s'il y a un rapport de forces exceptionnel.

La mainmise patronale sur les conseils d'entreprise et les comités d'entreprise qui subsisteraient serait encore renforcée par plusieurs mesures. Le président pourrait imposer unilatéralement convocation et ordre du jour et censurer l'étendue et les moyens des missions d'expertise. L'information, la consultation sur des bilans et des rapports obligatoires seraient concentrées dans des documents simplifiés et mises en œuvre une fois par an. Le président pourrait se faire assister par deux collaborateurs avec voix consultative (20).

Voilà un aperçu des seules mesures que le gouvernement semble vouloir transposer dans le projet de loi de ce printemps. Il peut soit imposer la formule des conseils d'entreprise, soit procéder de façon plus souple en laissant les « partenaires sociaux » ouvrir par accord de branche une expérimentation de la formule des conseils d'entreprise comme pour les accords de méthode, expérimentation dont les directions d'entreprise et les consultants feront une promotion certaine.

Au lieu d'être un moyen d'organiser, de représenter et de défendre les intérêts des salariés, ce nouveau type d'institution entrerait dans le mode de gestion patronal des relations collectives de travail. La CGT appelle à se mobiliser pour des réformes d'une tout autre nature. Rappelons-les brièvement.

Des moyens de se défendre pour tous les salariés

La reconnaissance des salariés comme interlocuteurs à part entière passe par la possibilité de s'organiser et d'avoir des

représentants solides, solidaires, indépendants des patrons. Les travailleurs des entreprises de moins de cinquante salariés en sont presque totalement privés et nombreux sont ceux des Pme qui n'ont que des comités d'entreprise sur le papier ou fortement influencés par leurs patrons. Tout en constatant l'absence de droit de ces salariés, le rapport de Virville les oublie complètement !

Il serait pourtant fort possible que tous puissent voter et élire des représentants pour les défendre, aussi bien des délégués de site que des représentants dans des commissions locales mutualisées, professionnelles ou interprofessionnelles (21).

C'est aussi l'élection généralisée sur une même période et par branche qui banaliserait une mise en place d'institutions représentatives du personnel et stigmatiserait les employeurs hostiles à toute représentation. L'élection deviendrait habituelle et ne serait plus considérée comme une déclaration de guerre (22).

Les seuils pourraient être réduits pour la désignation de délégués syndicaux. Les conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité ramenées à un mois par exemple, faciliteraient les candidatures et la participation au vote de nombre de salariés précaires qui en sont privés. La protection des candidats doit être améliorée. On pourrait aussi revenir à l'élection annuelle des délégués du personnel, ce serait plus démocratique et cela permettrait de vérifier les conditions majoritaires très régulièrement.

La démocratie au sein des comités d'entreprise pourrait passer par le respect de la proportionnelle des suffrages obtenus lors de l'élection pour trancher les questions de partage des voix en matière de décision, de désignation du secrétaire. Le président ne devrait pas pouvoir voter ; le comité d'entreprise devrait pouvoir faire suspendre les décisions et les projets patronaux lorsqu'il n'a pas été tenu compte de ses propositions alternatives.

Les comités d'entreprise, les CHSCT devraient pouvoir expertiser les projets d'accords avant leur mise en œuvre.

Voilà quelques mesures qui mériteraient examen et permettraient d'éviter de nombreux contentieux inutiles dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cumulées avec le principe de faveur et la règle majoritaire, il y aurait de quoi sécuriser un peu mieux les relations collectives et favoriser une meilleure conjonction des forces syndicales.

Pascal Rennes

(19) Dans un document du Medef comportant quarante-quatre propositions, le fonctionnement de ces nouveaux comités de « dialogue social » serait défini entièrement par des accords adaptés à chaque entreprise. Ces quarante-quatre propositions ressemblent étrangement aux cinquante du rapport de Virville. Qui est l'œuf ? Qui est la poule ? Peu importe. Ce vilain programme n'a qu'une fonction : faire accroire que le ministre aurait arbitré après une concertation sérieuse.

(20) C'est encore pour accentuer l'emprise patronale qu'un projet d'ordonnance (article 5) prévoit d'attribuer cette voix consultative à ces deux assistants qui, jusqu'à maintenant, ne devaient pas prendre part aux débats. Dans les petits comités d'entreprise, les patrons vont être aussi nombreux que les élus.

(21) Le Code du travail (articles L.421-1 et L.132-30) contient des formules tout à fait utilisables pour peu qu'elles deviennent impératives. On notera que la loi sur le dialogue social, au lieu de renforcer le potentiel de l'article L.132-30, l'a sérieusement amoindri.

(22) Par ailleurs, le rapport de Virville aborde la question d'un vote de représentativité englobant l'élection des conseillers prud'hommes. Il s'agirait d'un vote de type référendaire (sur étiquette syndicale). Mais il ne s'agirait que de mesurer la représentativité et non d'élire des délégués dans les entreprises. A ce type d'élection, tout syndicat « légalement constitué », c'est-à-dire ayant déposé des statuts avec trois noms, pourrait se présenter. C'est la voie ouverte à toutes sortes de manœuvres patronales et à de pseudo syndicats émettant encore plus la représentation des salariés.