

M. Sapin, la « communauté humaine » ne peut être à géométrie variable !

par Daniel BOULMIER

PLAN

I. Le domaine des aides à l'entreprise

II. Au delà, les droits d'agir de cette « communauté humaine »

Dans *Le Parisien* du 9 février 2014, M. Sapin, ministre du Travail, interrogé sur des réactions syndicales au sujet du « pacte de responsabilité » voulu par le Président de la République, affirme que « ce n'est pas aux patrons que l'on fait un cadeau mais aux entreprises » ! On notera toutefois que M. Sapin n'écarte pas le terme « cadeau », qui, traditionnellement, n'appelle pas de retour. Et comme nous ne croyons pas que le patronat soit assimilable à une tribu adepte du potlatch (1), la tradition du cadeau sans retour risque bien d'être pleinement vérifiée. Quoi qu'il en soit, quelle noblesse d'âme que cette assimilation patron/entreprise, mais alors cette assimilation doit être totale et dépasser le strict cadre de ce « pacte de responsabilité ».

Par la loi du 14 juin 2013, le gouvernement auquel appartient M. Sapin, soutenu par une majorité parlementaire qui l'a suivi dans son funeste dessein, a profondément atteint le droit d'agir des salariés, en réduisant les délais de prescription, dans des proportions inimaginables sous un gouvernement de gauche (2), et en tentant d'enfermer les salariés dans une conciliation de dupe pour les litiges prud'homaux portant sur la rupture du contrat de travail (3). On nous opposera alors certainement que ces mesures ne sont que la retranscription des décisions des partenaires sociaux, du moins de certains des partenaires sociaux salariés, le groupe des trois. Mais les partenaires sociaux ont-ils vocation à négocier/légiférer à tout va (4) ? Est-il admissible que le Parlement devienne une quasi chambre d'enregistrement des fruits d'un dialogue social dont on peut, compte tenu des

mesures précitées, fortement douter du qualificatif ? La quête de légitimité ou de notoriété du groupe des trois ne justifie pas qu'ils entament, par leur signature, des droits majeurs indispensables au rééquilibrage de l'inégalité des parties au contrat de travail. L'actualité récente montre encore la stratégie condamnable du gouvernement qui entend se réfugier derrière les partenaires sociaux, plutôt que de poser (imposer) lui-même les contreparties patronales au pacte de responsabilité qu'il entend mettre en œuvre. Lorsque le gouvernement fait négociateur, par les partenaires sociaux, des contreparties à son pacte de responsabilité, dont on ne connaît à vrai dire pas encore grand-chose, et même pas le nombre de milliards d'euros qui sera finalement mis sur la table, c'est à la fois donner aux partenaires sociaux un pouvoir qui excède selon nous leur champ de

(1) V. M. Mauss, *Essai sur le don*, PUF, coll. « Quadrige », 2012, 264 p., intr. F. Weber.

(2) Le délai de prescription des salaires, en passant de 5 ans à 3 ans, fait perdre à tout salarié les 2/5 de ses demandes salariales, mais, vase communicant oblige, ces 2/5 sont gagnés par l'employeur. Si on cherche alors vainement où est la contrepartie pour le salarié, on peut toutefois affirmer que violer les droits des salariés est de plus en plus lucratif. Ajoutons que, désormais, le délai de prescription pour les litiges relevant de l'exécution du contrat de travail et de sa rupture est passé de 5 ans à 2 ans.

(3) M. Poirier, À propos de la retranscription gouvernementale de l'ANI du 11 janvier 2013 : « sécurisation de l'emploi » ou « sécurisation des décisions patronale » ?, Dr. ouvrier 2013 p. 240 ; M. Poirier, Éviter le couperet de la prescription, après la loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, Dr. ouvrier 2014, p. 182 ; D. Boulmier, Faciliter la conciliation prud'homale... mais pour qui ? La transcription de l'article 25 de l'ANI du 11 janvier 2013 par l'article 21 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, Dr. soc., 2013, p. 837.

(4) Avançons comme élément de réponse, ce que P. Lokiec a fort bien formulé lors du « Débat sur l'évaluation de la loi du 14 juin 2013 et ses effets sur la sécurisation de l'emploi » le 29 janvier 2014 : « Il faut, me semble-t-il, sortir de cette idée très à la mode selon laquelle ce qui est négocié, ce qui est accepté par les parties prenantes est forcément bon pour la société. On est en train de céder à cette idée selon laquelle l'État, le Parlement, seraient moins légitimes que par le passé pour dire ce que les individus, les entreprises doivent faire, d'où, souvent au nom de l'idée de contrat ou de pacte, un transfert de responsabilités de l'État vers les acteurs eux-mêmes, notamment les syndicats et les entreprises. Le concept même de pacte de responsabilité me semble parfaitement rendre compte de cette idée » (AN, 1^{ère} séance du 29 janvier 2014, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/cr/2013-2014/20140148.asp#P179534>). Nous invitons le gouvernement à méditer cette analyse mais également les partenaires sociaux pour les voir réfréner leurs ardeurs de législateur.

compétence et c'est fuir ses propres responsabilités en misant sur les autres pour s'engager. L'accord du groupe des trois et du patronat, intervenu le 5 mars 2014 sur le pacte de responsabilité, est encore un exemple de l'incapacité des syndicats salariés à tenir tête à ce patronat, tout éblouis qu'ils sont par les feux de la rampe.

Alors, si M. Sapin est sincère, quand il énonce que « *l'entreprise est une communauté humaine dans*

laquelle il y a, avant toute chose, des travailleurs et des salariés », il lui faut apporter à cette « *communauté humaine* » la place qui lui revient dans l'entreprise, sans se défaire sur un dialogue social dont il connaît pertinemment la faiblesse et la facilité avec laquelle il peut aboutir à des accords déséquilibrés au profit des employeurs ; compte tenu qu'une des autres préoccupations du moment porte sur la discrimination, nul doute alors qu'il lui faudra accéder aux bien modestes propositions qui suivent.

I. Le domaine des aides à l'entreprise

Si le pacte de responsabilité est un cadeau, non au patron, mais à l'entreprise en tant que « *communauté humaine* », il faut que la représentation du personnel des entreprises et des établissements soit largement impliquée dans l'attribution de ces aides financières et sur le contrôle de l'effectivité des contreparties, si tant est qu'elles seront chiffrées et donc vraiment vérifiables ; on ne peut laisser ce contrôle aux seuls syndicats et au seul niveau des branches, le comité d'entreprise doit être pleinement impliqué.

La loi Hue de janvier 2001 posait le principe d'un contrôle des fonds publics accordés aux entreprises, le comité d'entreprise pouvant jouer un rôle d'alerte lorsque l'utilisation de ces fonds était sujette à caution (5). Mais avant que cette loi ne puisse entrer en application, l'alternance politique de 2002 en a signé sa mort (6). Il est alors assez cocasse que des personnalités politiques appartenant à la majorité ayant abrogé le dispositif de contrôle des aides publiques aux entreprises viennent, dans la plus récente actualité, par difficulté et par stratégie personnelles, réclamer à hauts cris la transparence dans l'utilisation de tous les fonds publics (7)...

« *L'exigence démocratique légitime* » présidait en 2001 pour ce contrôle des fonds publics par le comité d'entreprise ; cette même motivation doit être réactivée dans le cadre du « pacte de responsabilité ». Non seulement chaque comité d'entreprise et chaque comité d'établissement doit pouvoir contrôler la bonne utilisation des fonds publics qui seront accordés (8), mais il doit également, préalablement aux décisions, être consulté et disposer d'un droit de veto, lorsqu'il lui apparaîtra que l'utilisation des fonds publics, telle qu'elle lui est présentée, est contraire à l'intérêt de la « *communauté humaine* », dont il a la charge d'assurer l'expression collective (9). Ce qui passerait par le contrôle du versement des dividendes, puisque selon le président du Medef les allègements de charge peuvent fort bien servir à cela (10) !

(5) Loi n°2001-7 du 4 janvier 2001, relative au contrôle des fonds accordés aux entreprises, JO du 5 janvier 2001, p.218 ; L. Milet, Le contrôle des aides publiques aux entreprises, RPDS 2002, p.43.

(6) Art. 84, loi n°2002-1576 de finances rectificatives pour 2002, du 30 décembre 2002, JO du 31 décembre 2002, p.22070. D. Boulmier, Contrôle et abrogation du contrôle : deux conceptions opposées de « l'exigence démocratique légitime » (à propos des aides publiques aux entreprises), Dr. ouvrier, 2003, p.46.

(7) V. la conférence de presse de Jean-François Copé du 3 mars 2014.

(8) Selon Le Monde du 5 mars 2013, le texte prévoit notamment de « *demander aux branches professionnelles d'ouvrir des discussions ou des négociations sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi* ». Il doit revenir, *in fine*, au comité d'entreprise, qui a la légitimité de l'élection directe et la compétence dans le champ économique, le pouvoir de contrôler, à son niveau, l'application des engagements qui seront pris au niveau des branches.

(9) Ce qui est plus ambitieux que les maigres dispositions concernant les interventions publiques directes (C. trav., art. R.2323-7-1), D. Boulmier, Le comité d'entreprise touché à son tour par l'oxymore, à propos du décret n°2009-349 du 30 mars 2009, JCP S, 2009, Act. 193. Concernant le crédit impôt compétitivité, une procédure renforcée d'information/consultation du comité d'entreprise a certes été prévue pour les sommes reçues et leur utilisation (C. trav., art. L.2323-26-1 à L. 2323-26-3), mais cela reste une procédure *a posteriori*.

(10) V. Challenges, 6 mars 2014, <http://www.challenges.fr/economie/20140306.CHA1248/les-discussions-patient-sur-le-pacte-de-responsabilite.html>. Nul doute que les dividendes versés grâce au pacte de responsabilité ne s'adresseront pas à la « communauté humaine » entière...

II. Au delà, les droits d'agir de cette « communauté humaine »

1. Financement du droit d'agir

L'entreprise étant une « communauté humaine », pourquoi finance-t-elle le contentieux prud'homal des seuls patrons (11), alors que les salariés se retrouvent devant le conseil de prud'hommes, le plus souvent, du fait même des agissements répréhensibles des patrons. Aussi, ne paraît-il pas incongru de voir l'entreprise, « communauté humaine », financer les contentieux pour tous ceux qui y sont parties, c'est-à-dire patrons et salariés (12). N'y a-t-il pas dans la situation actuelle une inégalité de traitement, quant au financement du contentieux prud'homal, selon que l'on est le puissant ou les misérables ?

2. Preuves pour agir (13)

Le salarié peine à produire des preuves pour justifier de ses demandes en justice, alors même qu'un grand nombre de ces preuves sont dans l'entreprise ; lorsqu'il présente des documents de l'entreprise, dont il n'a pas pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions, il est alors parfois trainé devant la juridiction pénale pour vol, et devant la juridiction civile ces preuves sont écartées du débat. Certes, la Cour de cassation a énoncé que lorsque les pièces sont entre les mains de l'employeur, le salarié doit demander au juge d'en ordonner la production (14) ; mais cela complexifie l'affaire et le juge est loin d'être toujours réceptif à ces demandes (15).

L'entreprise doit donc favoriser un égal accès aux pièces de l'entreprise pour la défense dans un litige prud'homal, qu'il s'agisse du salarié ou du patron (16) ; la « communauté humaine » qu'est l'entreprise commande une telle solution.

3. Protection du droit d'agir

Que l'entreprise soit une « communauté humaine » comme l'affirme M. Sapin, n'empêche pas le patron de prendre des mesures de représailles lorsqu'un salarié agit en justice ou lorsqu'il obtient gain de cause dans son instance. Certes, la Cour de cassation a tout récemment décidé qu'un tel comportement patronal devait être sanctionné par la nullité de la mesure (17). Pour le moins, il resterait indispensable de transférer cette solution jurisprudentielle dans le Code du travail, afin que le juge ne puisse pas tergiverser sur la sanction à prendre, face à des mesures de rétorsion. Mais l'on sait bien, que la vraie solution, la seule solution, pour améliorer la protection du salarié serait d'adopter un contentieux *a priori* de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Preuve alors que le dialogue social ne tourne pas rond : alors que les représentants syndicaux des salariés devraient, tous, défendre l'ensemble de ces droits d'agir, la succession des accords nationaux interprofessionnels de ces dernières années prône trop souvent tout le contraire, en donnant au patronat toujours plus de sécurité juridique (18) au détriment des droits des salariés et en encourageant du même coup leur violation (19). Les questions de sécurité irriguent les débats publics au point parfois de les polluer ; mais il n'y a qu'en matière de relations de travail que la sécurité est revendiquée par les délinquants (20) potentiels !

Il serait vraiment temps de se pencher sur le sens à donner au « dialogue social » qui est aujourd'hui un concept des plus flous et, dans le même temps, il serait également souhaitable que le législateur qui apparaît comme un suiveur, assume davantage ses responsabilités et son contrôle !

Daniel Boulmier

(11) En fait ce sont tous les autres salariés qui financent le contentieux patronal, puisque les dépenses viennent en déduction de l'assiette servant au calcul de la participation et de l'intéressement (sauf aux négociateurs des accords à obtenir qu'il en soit autrement...).

(12) Voir déjà ces propositions, D. Boulmier, Les moyens d'agir en justice du salarié : une constante dégradation au profit de l'employeur (simple note d'humeur en marge de CE 6 avril 2006, n°273311), Dr. ouvrier, 2006, p.561, disp. sur le site de la Revue.

(13) Le hasard de l'actualité et du temps de publication font que ce développement recoupe, pour partie, certains propos développés dans l'article publié dans ce même numéro.

(14) Cass. soc., 12 juin 2013, n°11-14.458, Dr. ouvrier 2013, p. 761, note D. Boulmier.

(15) V. CPH Paris, encadr. ch. 3, départ. 7 février 2013, Dr. ouvrier 2013 p.762 n. D. Boulmier.

(16) D. Boulmier, Vol de documents, mais hold-up sur les droits d'agir, Cass. crim. 11 mai 2004 et Cass. soc., 30 juin 2004, *JSL* 2004, n°157, p.4. V. aussi D. Boulmier, Quelques éléments sur la preuve utile et licite, vus du côté du salarié, *infra*.

(17) Cass. soc., 6 févr. 2013, n°11-11.740 P, Dr. ouvrier 2013, p.549, note A. Mazières ; J. Mouly, Une avancée spectaculaire du droit du salarié d'agir en justice : la nullité des mesures de rétorsion, Dr. soc. 2013, p.415 ; Lexbase Hebdo, éd. Soc. n°519, 14 mars 2013, note B. Gauriau ; JCP S 2013, 1385, note F. Bousez. Cass. soc., 9 oct. 2013, n°12-17.882 P ; Lexbase Hebdo, éd. Soc. n°545, 24 oct. 2013, note C. Radé ; JCP S 2013, 1456, note A. Bugada ; S. S. Lamy, 28 oct. 2013, n°1603, note P. Florès. Cass. soc., 18 déc. 2013, n°12-27.383 P, S. S. Lamy, 3 févr. 2014, n°1616, note P. Florès. Cass. soc., 29 oct. 2013, n°12-22.447 P (cet arrêt pose une protection générale des témoins/attestants) ; sur ces trois derniers arrêts v. A. Chirez et F. Chirez, Egalité des armes et pouvoir de licencier, Dr. ouvrier 2014 p.158.

(18) V. *La sécurité juridique en droit du travail*, Lexis-Nexis, coll. « Actualité », 2014, 130 pages, dir. F. Favennec-Héry, préf. B. Teysié.

(19) Il devient intolérable qu'au nom de la sécurité juridique des employeurs, s'installe une entrave au droit d'agir des travailleurs sans cesse croissante.

(20) Sur la réduction des délais de prescription vue comme « une prime à la délinquance patronale », v. A. Le Bot, Audition devant la commission des affaires sociales, AN le 3 avril 2013.