

NEGOCIATION COLLECTIVE ET CONTRAT DE TRAVAIL : UN POUR TOUS, TOUT POUR UN ?

II. Impacts des accords collectifs sur la rupture du contrat de travail

Payer le travail le moins cher possible, une vieille rengaine patronale

par Claudy MÉNARD, Juriste syndical, CGT

Sans revenir très loin en arrière, on retrouve aisément des attaques du patronat visant à payer le travail des salariés le moins cher possible pour privilégier la part de la valeur ajoutée revenant à l'entreprise. C'est une pratique aussi ancienne que le monde du travail.

Dès le début des années 1990, avec, en particulier, l'affaire *TRW Répa*, la pratique était au goût du jour : la direction de l'entreprise a licencié tous les salariés refusant les nouvelles conditions d'emplois et redémarré avec un nouveau personnel, a été condamnée aux prud'hommes et a fermé l'entreprise quelques années plus tard (1996/1997).

Le patronat a tenté d'adapter le contrat individuel de travail ou les accords collectifs à ses besoins et d'instaurer une mise en concurrence des salariés. Pas étonnant, dans un tel contexte, que la remise en cause du Code du travail soit devenue un leitmotiv permanent pour le Medef. Les projets de loi (*Macron*) ou d'ANI (seuils sociaux) constituent des accélérateurs et des sécurisations de ces processus pour les employeurs. La loi du 14 juin 2013, et l'ANI qui l'a précédée, ont engagé un processus significatif de recul social. L'échec des accords de maintien dans l'emploi montre le rejet et l'inadaptation de ces mesures aux problématiques du chômage.

Parler de la compétitivité des entreprises interrompt sur les sommes captées par les actionnaires, les grands groupes financiers et les banques. Ce que nous appelons le coût du capital, c'est-à-dire les frais financiers, les distributions d'argent aux actionnaires et au top-management, coûte très cher aux entreprises et les pénalise lourdement (1). C'est la capacité d'investissement qui est touchée, mais aussi celle d'offrir des conditions et des rémunérations décentes aux

salariés. Les attaques contre les acquis sociaux en sont les conséquences.

L'état de quelques entreprises où des mesures de réduction du paiement du travail ont été mises en place

Plus d'un an après l'adoption de la loi du 14 juin 2013, il convient de voir ce qui reste des entreprises où les salariés ont subi des mesures drastiques s'attaquant à leurs conditions de vie et de travail au travers de coupes sombres dans le contrat de travail

Deux exemples d'accords donnant-donnant ou plutôt donnant-perdant

Les exemples, dans le cadre d'accords d'avant la loi du 14 juin 2013, ne manquent pas. Ils montrent qu'en même temps que les salariés perdaient leur statut, ils ouvraient la porte à la perte de leur emploi. Je n'en citerai que deux dans la métallurgie :

- **Fédéral Mogul** : la direction invoquait les accords de compétitivité pour maintenir l'emploi, puis elle a fermé des sites et divisé les effectifs par 3.
- **Bosch Vénissieux** : cela a été l'accord référent, celui qui a fait le « buzz ». Comme à Fédéral Mogul, la CGT ne l'a pas signé. Au bilan de l'opération, les effectifs sont passés de 800 à 200 salariés.

Par ailleurs, dans toutes ces opérations, la réduction des salaires a pour conséquence, dans le cas de perte d'emploi ultérieure, la réduction des prestations-chômage et des indemnités. Les salariés sont toujours perdants, c'est même la double peine !

Dans une logique où l'employeur n'a pas d'obligations de résultats, seulement de moyens dans la direction de l'entreprise, les résultats des accords n'ont que des conséquences négatives pour les salariés.

(1) On se reportera utilement aux travaux universitaires ayant servi de soubassement à la campagne syndicale, ils sont disponibles sur le site de la CGT : L. Cordonnier, T. Dallery, V. Duwicquet, J. Melmiès,

F. Vandeveld, *Le coût du capital et son surcoût, sens de la notion, mesure et évolution, conséquences économiques*, IRES-Lille 1.

L'indéfendable, la casse des acquis sociaux

J'illustrerai mes propos par quelques exemples. S'il n'y a que quelques accords, ils sont ravageurs et on ne peut pas dire que le principe de loyauté les habite particulièrement. Pour Renault, on nous a parlé de volumes. De fait, comme précisé dans l'accord, la direction se contente de confirmer les affectations de volumes déjà décidées en 2011 (Trafic à Sandouville et 15-40 à Douai).

Il n'existe donc aucune contrepartie aux reculs sociaux imposés par cet accord, si ce n'est les 80 000 véhicules de partenaires..., dont le détail n'est pas connu au moment de la signature. Par contre, on sait que les salariés devront renoncer à des avantages concrets.

Ainsi l'accord RTT a été amputé de stipulations importantes pour les salariés :

- la perte de la 11^{ème} journée de RTT pour les agents de production (APR) et les employés techniciens agents de maîtrise (ETAM) en équipe ;
- l'impossibilité de capitaliser les jours de récupération ;
- la suppression du compte épargne formation (CEF) sans contrepartie en RTT, dès la signature de l'accord ;
- la capitalisation limitée dans le capital temps individuel (CTI) à 15 jours/an jusqu'en 2016, puis à 10 jours/an à partir de la fin 2017 ;
- la capitalisation limitée dans le capital temps collectif (CTC) à 10 jours/an (contre 35 précédemment).

La délocalisation et l'externalisation des métiers déclarés en dehors du « cœur de métier » de l'ingénierie ont conduit à 2 500 suppressions d'emplois. Pour autant, l'accord précise que 1 000 salariés de l'ingénierie iraient renforcer la filière auto en France avec changement d'employeurs et, éventuellement, de conventions collectives. Les DIVD sont dans le manufacturing comme main-d'œuvre de structure et frappés du ratio de 25 % MOS/MOD. Les secteurs essais sont particulièrement touchés par ces dispositions de sous-traitance et de délocalisations

Les quelques miettes ou l'adjuvant pour « faire passer la pilule » :

- augmenter la part du « *talon minimum de l'intéressement aux résultats financiers de l'entreprise, si ceux-ci parviennent à un niveau de performance supérieur de 3 % de la MOP...* »

- embaucher 760 personnes dans la 2^{ème} partie de l'accord (peut-être 2014 ?) ciblées sur les métiers critiques
- améliorer la qualité de travail et de vie... ???
- L'extension du DACS à tous les salariés de l'entreprise et à ceux âgés de 57 ans concernés par les carrières longues, un handicapé à 80 % pouvant prétendre à la retraite à 60 ans

Un compteur transitoire mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2016 est alimenté par la totalité du CEF acquis depuis 1999, par le CTI au delà de 10 jours maxi capitalisables, par le CTC au-delà de 10 jours maxi capitalisables. Ce compteur transitoire devra être pris sous forme de congés pour compléter la rémunération des DA et DACS, celle du DIF légal, celle du chômage partiel ou bien encore pour le rachat de trimestre.

Peugeot, on s'est attaqué au statut, mais l'accord n'a pas empêché la fermeture d'Aulnay.

Aussi, il devient de plus en plus difficile de défendre l'indéfendable ! Les accords légitimés, prévus par l'ANI et la loi de 2013 deviennent le système du passage en force de la casse des statuts sociaux (2).

Le rapport contrat de travail – accords collectifs d'entreprises

La loi du 4 mai 2004 a permis aux accords d'entreprises postérieurs de déroger à la convention collective, sauf si celle-ci est frappé d'impérativité et, dans les domaines des salaires, des classifications, de la formation ou de la prévoyance.

En même temps qu'on nous dit « *le code est lourd, privilégions la politique contractuelle* », la loi du 14 juin 2013 sanctifie des pratiques qui réduisent à néant des éléments essentiels du contrat du travail sans que le salarié puisse dire son mot – parachevant sur le plan de la négociation collective (3) un mouvement consistant à faire signer des chèques en blanc aux salariés (4).

Un code a une mission de protection des salariés, les lois sociales nouvelles visent à protéger l'entreprise. Au-delà de la perte de repères sur la hiérarchie des normes et la destruction, de fait, du principe de faveur, c'est le sens même du Code du travail qui est renversé, d'autant que les menaces perdurent.

Déjà, le code contenait des dispositions permettant qu'un contrat de travail puisse être modifié sans le consentement des parties. L'article L. 1222-7, toujours présent dans le Code du travail, énonce : « *la seule*

(2) A. Braun « Lutter contre les accords de mobilité et de maintien dans l'emploi en période de crise », Dr. Ouv. 2014 p.340 ; A. Le Mire « Les accords de maintien de l'emploi », RPDS 2013 p. 265.

(3) P. Lokiec « « Qui dit conventionnel dit juste ! » L'avènement d'un nouveau dogme », JCP ed. G 2015 p. 464.

(4) M. Fabre-Magnan « Le forçage du consentement du salarié », Dr. Ouv. 2012 p.459, disp. sur le site de la revue.

réduction du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord collectif, ne modifie pas le contrat de travail ». Ainsi, il permettait la mise en place de la loi Aubry sans pour autant que l'on soit contraint de faire des avenants, mais il ouvrait aussi la boîte de Pandore. L'article L. 3122-6 du Code du travail, issu de la loi Warsmann, affirme que « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Ainsi, la logique de l'anéantissement du contrat, présidant aux contrats de maintien dans l'emploi, était déjà lancée par cette loi. Les mesures de la loi du 14 juin 2013 en sont d'autres prolongements. Cette logique nouvelle répond à celle des auteurs patronaux et libéraux de la doctrine.

Claudy Ménard

Université de Reims – Faculté de Droit et de Science politique
LICENCE PROFESSIONNELLE
ACTIVITÉS JURIDIQUES spécialité **DROIT SOCIAL ET SYNDICAL**
Accessible par validation des acquis et de l'expérience

La faculté de droit et de science politique de Reims organise, sur le site universitaire de Troyes, une formation permettant d'obtenir le diplôme **Licence professionnelle « Activités juridiques, spécialité Droit social et syndical »**.

MODALITÉS D'ACCÈS

Cette formation est accessible par l'intermédiaire d'une validation des acquis professionnels et personnels (VAP) ou d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE). L'admission est prononcée après examen du dossier du candidat par une commission composée d'universitaires et de professionnels. Les dossiers de candidatures sont à retirer à partir du 9 mars 2015 auprès des secrétariats indiqués ci-dessous et doivent être retournés complétés pour le 30 juin au plus tard.

DURÉE

Une année universitaire. Enseignements et TD répartis en neuf unités.

CONTENU DE LA FORMATION

Programme : Relations individuelles et collectives de travail – Histoire des relations sociales – Sociologie du travail – Gestion d'entreprise appliquée – Droit des carrières publiques – Procédures pré-contentieuses – Procédure prud'homale – Procédures collectives – Procédure pénale du travail – Droit de la protection sociale et de la santé au travail – Langue (Anglais) – Technique de recherche d'emploi – Communication – Méthodologie et informatique juridique – Projet tutoré – Stage (12 semaines).

RENSEIGNEMENTS ET PRÉ-INSCRIPTION

- Centre universitaire de Troyes, Place du Préau, BP 60076, 10901 TROYES Cedex 9 – Martine LAURENT - Tél. : 03 25 80 19 81 – E-mail : martine.laurent@univ-reims.fr
- Faculté de Droit et de Science politique, 57 bis rue Pierre Taittinger – 51096 REIMS Cedex Sylviane MARTIN, bureau 3033 – Tél. : 03 26 91 38 14 – E-mail : sylviane.martin@univ-reims.fr

Contact CGT : Jean-Pierre SÉGUIN, pôle fédéral formation syndicale
Tél. : 01 55 82 82 06 – E-mail : jp.seguin@cgt.fr