



Réseaux d'entreprises et droit du travail d'Elsa Peskine

tentons d'en montrer à notre façon quelques points essentiels tout en signalant ici ou là celles des interrogations qui restent en suspens qu'on aimerait voir un jour développées.

Le décorticage du paradigme de l'entreprise opéré par Elsa PESKINE dans la première partie est admirablement subversif. Le propos bien délibéré n'en est pas pour autant gratuit. Il s'agit plutôt de dévoiler ce que cache l'ensemble culturel, institutionnel qui a habillé l'entreprise d'un costume quelque peu surfait, si ce n'est suranné, d'une organisation très hiérarchisée où les rapports de pouvoirs apparaissent centraux, notamment en ce qui concerne le droit du travail. L'alerte est claire, la nostalgie n'est pas de mise, il serait vain de vouloir reconstituer ce modèle de l'entreprise tel quel, dans les configurations d'unité économique et sociale ou même de groupes assez récemment ébauchées et caractérisées par le droit. Une telle quête n'empêcherait pas de passer, sans la voir, à côté de l'évolution profonde des modes d'organisation de la production et des relations de travail qui favorise, entre autres, l'éclatement des collectifs de travail. Il convient d'examiner, de surveiller le mouvement pour trouver les ripostes adaptées.

Par exemple, un rappel significatif peut être noté : l'intérêt qu'il y aurait à redonner corps au critère de la participation au processus de travail (vu comme une organisation) pour caractériser la prise en compte du travailleur dans la collectivité de travail. On aurait là un mode d'adaptation plus souple aux évolutions des formes d'organisation des entreprises que la notion d'intégration à la communauté de travail plus restrictive et figée, surtout quand le législateur avec une obsession malade cherche à corseter le juge ou à anéantir une à une ses interprétations réalistes.

Si l'on comprend tout l'intérêt qu'il y a à dépasser des visions traditionnelles de l'entreprise, il faut néanmoins se servir d'un instrument d'analyse qui ne conduise pas au même écueil : le sta-

tionnement conceptuel paralyse la critique. Le recours au réseau oblige à se situer dans le mouvement, dans les transitions qui éloignent ou rapprochent de l'entreprise pour saisir par exemple les fausses utilisations de L.122-12 (L.1224-1 nouveau du Code du travail), les externalisations, la nature des transferts d'entreprise...

Bien sûr le concept de réseau bouleverse des certitudes, contraint à une réflexion renouvelée sur les relations de travail et les organisations. Le salarié n'est plus seulement une partie ("égale ?") au contrat le liant à un employeur, il est aussi membre d'une entreprise, d'une institution organisant des pouvoirs, sorte de corps intermédiaire créant des normes semi autonomes entre le contrat lui-même et les normes étatiques.

Si l'organisation en réseau refaçonne le contrat, ce dernier transite vers un ensemble plus vaste, différent de l'entreprise en tant qu'organisation de plus en plus aléatoire.

Elsa PESKINE en déduit par exemple qu'en matière d'emploi, d'obligation de reclassement, c'est au niveau de ce système d'organisations plus larges, plus collectives que les droits des salariés devraient être envisagés. C'est pourquoi toute la deuxième partie de son travail est consacrée à la caractérisation juridique des relations dans le réseau. Relations entre les partenaires du réseau, relations du travail au sein du réseau.

Au lieu d'avoir recours à des constructions abstraites ou des extrapolations hâtives, l'auteure a préféré s'appuyer sur un examen attentif des situations très concrètes existant dans la distribution et à propos des contrats d'intégrations en agriculture. Le dépaysement certain par rapport au droit du travail est paradoxalement riche d'enseignements. Sans solliciter outre mesure le raisonnement par analogie, le praticien, le militant syndical trouvera là une source d'indications, une mine d'idées pour comprendre l'évolution des relations de travail, pour faire émerger des revendications modernes.

C'est dans un sacré remue méninges que nous entraîne le livre d'Elsa PESKINE "Réseaux d'entreprises et droit du travail".

Une lecture avec l'obligation de prendre quelques notes destinées à une présentation de son travail comporte deux risques, parmi d'autres. Celui d'édulcorer, de rendre flou le travail d'analyse, de dépeçage minutieux de l'existant (de l'apparent et du mouvant) constituant le monde des entreprises, des relations qu'elles mettent en place entre elles et avec le monde du travail. Le risque aussi de ne pas faire percevoir le potentiel considérable d'inventions, d'initiatives engendrées par ces mutations et que pourraient mettre à profit les travailleurs, leurs organisations et défenseurs.

Alors on peut aussi conseiller au lecteur une autre façon de procéder. Ce livre peut s'ouvrir presque à n'importe quelle page et l'attention est captée rapidement tout simplement parce que l'on se trouve devant l'analyse de situations, de phénomènes sinon proches, du moins voisins de nos expériences, de nos préoccupations.

Les problèmes posés, la perspective avancée inciteront le lecteur à passer au chapitre suivant, voire au précédent. Introductions, transitions, conclusions provisoires des chapitres faciliteront cette approche un tant soit peu fantaisiste.

Après ces encouragements à prendre en mains ce livre dynamique de 300 pages enrichies d'une bibliographie copieuse,

Auparavant, Elsa PESKINE aura pris soin de débroussailler ce qui caractérise le réseau par la négative d'abord : ce n'est ni seulement un système hiérarchique, ni une somme de contrats juxtaposés, mais plutôt une organisation polycéphale dans laquelle le pouvoir est plus diffus avec des salariés à la fois parties au contrat et membres du réseau qui passeraient d'une situation subordonnée à une autonomie (très) contrôlée...

C'est le propre du réseau de filer "entre les doigts" pour fuir l'identification et collectif. L'unilatéralisme subsiste mais habillé dans le contrat (individuel et collectif), le nouveau "dialogue social". Le pouvoir est insidieux, étouffé (camouflé ?) dans le contrat (Pascal Lokiec : "Contrat et pouvoir, essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels", LGDJ 2004).

Le contrat avec un noyau dur et une grande zone floue devient modulable dans le temps, le solidarisme contractuel impliquant que chacun prenne en compte l'avenir de l'autre partie. Ce façonnage nouveau pourrait s'appliquer à un partenaire, un travailleur quasi subordonné, un salarié et plus vaguement à une activité professionnelle.

Le réseau, malgré la variété des contrats passés, ne peut cacher sa dimension collective qui perce au travers de l'intérêt commun servant à justifier les décisions. Il est visible aussi par l'interdépendance des contrats, la création de normes autonomes. Il se distingue *a contrario* par l'absence de droit collectif direct et de reconnaissance d'une collectivité constituée par ses "professionnels".

Pourtant c'est à la recherche de cette dimension collective que sont consacrés les deux derniers chapitres autour des questions de responsabilité d'abord et de celles de la collectivité des travailleurs, bien d'actualité.

Dans le réseau les responsabilités se trouvent dispersées parmi des partenaires sans centre hiérarchique apparent, il y a pluralité de pôles de responsabilité, mais le pouvoir demeure diffus même si l'on peut déceler une multiplicité d'indices des liens de pouvoir. La responsabilité devient collective et oblige à une pluralité d'imputation dans différents domaines, difficulté nouvelle ou possibilité de garanties supplémentaires ? On connaît déjà de telles problématiques en

partie encadrées par le droit positif en matière par exemple de bâtiment, de marchandage, de travail dissimulé, de groupement d'employeur et cela en l'absence de lien d'établissement proprement dit.

Une révolution tranquille est proposée qui devrait aller de soi pour tout défenseur d'un droit du travail conséquent : il s'agirait de substituer la référence aux droits des salariés à celle de la liste des obligations des employeurs apparemment assujettis. On aurait là un moyen efficace d'imputer, y compris à d'autres que l'employeur direct, les dites responsabilités.

Par exemple en matière de prévention (santé, sécurité, environnement) beaucoup mieux qu'en matière de réparation il est nécessaire d'élargir le champ des pouvoirs mis en cause. On retrouve là les repères constitués par la participation à un processus de travail, notion bien plus mobilisable que le lieu, le site ou même la dépendance parce que plus imbriquée dans des relations complexes évoluant dans le temps.

Malgré cela, le droit ne considère pas directement le réseau comme espace collectif. Le recours classique à l'intérêt commun pour fonder une "communauté de travail" pris comme une donnée statique est encore moins pertinent s'agissant du réseau pour lequel le droit ne reconnaît pas la collectivité des travailleurs. La remarque est centrale : "*si l'intérêt commun est le ferment de toute représentation collective, il en est aussi le résultat*" (§ 515). L'action collective, la grève, la représentation collective et aussi la négociation collective enfermées dans un lieu trop étroit d'établissement doivent être repensées pour permettre l'émergence d'institutions représentatives, d'organisations des salariés adaptables aux différentes figures du réseau. C'est encore la participation des salariés au processus de travail qui servira le mieux à repenser les missions, les relations entre chaque IRP et avec les IRP de la pluralité des employeurs des lieux de pouvoir et notamment avec celles de l'entreprise repérée comme principale.

Ainsi, il semble bien urgent de reconnaître les droits du salarié à la redéfinition des collectivités de travail assurant l'autonomie collective, sinon la configuration du réseau perdurerait et évoluerait

rait sans doute pour accentuer encore la division des statuts, des intérêts, pour fragiliser, isoler les salariés ou les travailleurs agrémentés de contrats ambigus et mouvants.

Au sortir de la lecture de ce bel ouvrage on garde comme l'impression qu'un village apparemment ordonné a été soigneusement mis sens dessus-dessous : mobilier, titres de propriété, habitants, édiles, etc. sont rassemblés sur la place et invités à réinventer l'organisation sociale, les solidarités, le mode d'habitat...

Vaste chantier, certes que celui ouvert ici, mais où chaque intervenant soucieux des intérêts des salariés trouvera de quoi agir sur le réel, le devenir. A contrario on sera frappé par l'inanité des réformes en cours et la faiblesse, voire le danger de celles qui passent par les voies d'un "dialogue social" préalable.

L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail n'est pas une réponse bénéfique pour les salariés confrontés aux restructurations (aux réseaux ?). La loi du 21 août 2008 transcrivant la position commune sur la réforme de la représentativité risque surtout de réduire l'opinion de la collectivité des salariés à l'audience électorale des syndicats photographiée tous les quatre ans à partir d'une communauté de travail étriquée.

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress décline l'accord européen dans des termes en retrait sur les potentialités du droit positif en matière de santé mentale et surtout d'évaluation des risques et de prévention (d'imputation des responsabilités... !), de compétence des CHSCT.

Les lectures stimulantes font mesurer l'écart redoutable entre les besoins et les réponses apportées par les pouvoirs sous la forme de l'unilatéral négocié. L'analyse critique leur fait défaut, les constats rigoureux sont laissés de côté au profit de réponses évasives, certes consensuelles, qui laissent intacts les pouvoirs.

Le livre d'Elsa PESKINE dérange et ne s'accorde pas d'arrangements, mais qui s'en plaindrait puisqu'il s'agit d'abord d'améliorer les droits des salariés.

Pascal Rennes

LGDJ Bibliothèque de droit social
tome 45 - ISBN : 978-2-275-03254-2 -
376 pages - 38 €