Sud TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES

Union syndicale Solidaires

12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.joueb.com/sudtravail
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

Rapport De Virville :

« Comment rendre un DRH heureux »

Les DRH n'ont pas le moral : ils n'arrivent pas à appliquer le droit du travail parce qu'il est trop compliqué. Les chefs d'entreprise sont moroses car le droit du travail n'est pas efficace. Le rapport de Virville nous le répète à l'envi : il faut **sé-cu-ri-ser** le droit du travail. Là aussi le discours sécuritaire fait des émules.
Alors, tolérance zéro pour ceux qui ne respectent pas le droit du travail ?
Non ! Non ! L'insécurité est du côté des employeurs.
Il faut donc simplifier les relations de travail mais surtout empêcher quiconque de s'immiscer dans cette relation.

Jugez plutôt :

PRECARISER UN PEU PLUS LES SALARIES

Monsieur de Virville, dirigeant chez Renault et qui a, entre parenthèses, fermé l'usine de Vilvoorde, a présidé une commission pour simplifier et sécuriser le droit du travail.

Le droit du travail régit les rapports individuels et collectifs entre employeurs et travailleurs salariés et pallie autant que faire se peut l'inégalité de fait entre employeur et salarié. Le salarié est en effet en situation de dépendance juridique et économique vis-à-vis de son employeur.

Pour sécuriser le droit du travail, ils ont inventé le contrat de projet (proposition 19) et la rupture négociée (proposition17).

C'est quoi le contrat de projet ?

> C'est un CDD dont le terme n'est pas fixé, sa durée étant celle de la mission à accomplir. Il n'y aurait pas de durée maximale comme dans le CDD qu'on connaît. Il serait réservé aux cadres et aux experts. Il ne pourrait être mis en œuvre qu'après conclusion d'un accord de branche étendu organisant les conditions de recours. La loi fixerait les clauses obligatoires de l'accord de branche.

Mais au fait…

C'est quoi un cadre ?

Vous ne savez pas ? Eh bien, nous non plus. Depuis les lois Aubry, il existe des cadres dirigeants, des cadres intégrés, et des cadres autonomes (et dans les autonomes, ça se subdivise encore !). Et dans la réalité, il y a des encadrants qui n'ont pas le statut cadre et des salariés qui cotisent à une caisse de cadre mais qui n'encadrent personne…

Et le projet ?
Le propre d'un projet, c'est d'être incertain, notamment sur sa durée !

« Au revoir Madame vous avez travaillé plus vite que prévu ».
« Au revoir Monsieur, le projet s'achève déjà car le conseil d'administration a changé sa stratégie ».

Ce projet est réclamé par le MEDEF depuis plusieurs années pour contrer les garanties attachées au CDI car pour le patronat, le CDI est un étouffoir à embauches : « pouvoir licencier, c'est pouvoir embaucher ».
Et d'ailleurs, le contrat de projet, que fait-il sinon incorporer dès le départ le licenciement, pour que l'employeur s'épargne de recourir à la procédure de licenciement (cause réelle et sérieuse, délai de procédure, procédure elle-même) et **rendre impossible la contestation** du motif de licenciement devant les tribunaux, qui entraîne si elle est avérée des dommages et intérêts versés aux salariés.

Le contrat de projet revient sur la loi qui a posé qu'en principe le CDI est la forme normale du contrat de travail et réserve le CDD, qui place le salarié dans une position précaire, à certaines hypothèses ou conditions précises (augmentation temporaire de l'activité, remplacement d'un salarié….)
Cette limitation du recours au contrat précaire n'existe plus avec le contrat de projet

Le « contrat de projet » sécurise la liberté des patrons et précarise la situation de salariés qualifiés, traditionnellement les plus à l'abri.

Réservé à une catégorie socio-professionnelle déjà difficile à circonscrire, il est à prévoir que dans un contexte de chômage, ce contrat soit étendu aux autres catégories professionnelles. Si le chef de projet est précaire, qu'en sera-t-il des salariés de son équipe ?

Le contrat de projet rejoint ainsi l'idée de rupture négociée.
L'idée que le contrat de travail puisse être rompu d'une autre manière que par le licenciement ou la démission exonère l'employeur de fonder sa volonté de licencier sur une cause réelle et sérieuse et du respect de la procédure de licenciement.

AFFAIBLIR LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Pas de sécurité dans l'entreprise sans le contrôle des institutions représentatives du personnel. L'emprise sur ces institutions prend plusieurs formes :

La neutralisation de l'interlocuteur syndical
Le rapport préconise la fusion des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux – proposition 24) dans les entreprises de moins de 250 salariés dans une institution unique appelée conseil d'entreprise, ce qui signifie littéralement la disparition des délégués syndicaux.
Rappelons que ceux-ci représentent les syndicats. Ils ne sont donc pas élus et sont en principe seuls habilités à signer un accord collectif avec l'employeur. Revendications, négociations sont leur mission ; ils sont donc les principaux animateurs d'un rapport de force dans l'entreprise.

L'affaiblissement des moyens d'action donnés aux IRP
►Limitation du nombre de représentants du personnel

La fusion des institutions représentatives du personnel dans les entreprises de moins de 250 salariés, en concentrant les attributions des 3 institutions juridiquement distinctes entre les mêmes élus du personnel, se traduirait également si elle devait être appliquée par une réduction du nombre de représentants du personnel et du nombre d'heures de délégation.

►Limitation des pouvoirs économiques du Comité d'Entreprise au profit de l'employeur :

- -**Recours à l'expertise remis en cause :** Le recours à l'expertise (qui permet au CE d'avoir recours au service d'un expert pour diverses questions comme l'expert comptable pour les questions d'ordre économique ou bien encore l'expert en nouvelles technologies) devrait désormais recueillir l'accord du chef d'entreprise qui n'était pas requis jusqu'alors (proposition 37).

- **-Pouvoir de consultation sacrifié aux intérêts financiers :** la consultation du comité d'entreprise (L432-1) sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise, la structure, le volume des effectifs, devrait être adaptée, dans les sociétés cotées en bourse, aux exigences du droit boursier. Les informations qui présentent un caractère confidentiel au regard du droit boursier ne seraient donc plus communicables aux représentants du personnel alors même qu'elles mettent en jeu des questions intéressant la vie de l'entreprise et le cadre de consultation du comité. L'information et la consultation

du CE en temps utile qui s'imposaient déjà difficilement deviennent dans cette optique lettre morte car le comité ne dispose plus de toutes les informations nécessaires à son action (proposition 35).

- **-Moyens de fonctionnement du CE attaqués :** enfin le budget de fonctionnement et celui des œuvres sociales pourraient être réunis (proposition 39) avec donc des risques évidents pour le rôle économique du CE qui pourrait être sacrifié au bénéfice de l'action sociale toujours très prisée des salariés. Et pour cause ! Les voyages ou les bons d'achat du CE, tout le monde y souscrit, nul besoin d'être militant pour ça…. Et en cas de conflit avec un employeur, il n'y aurait plus d'argent pour payer un avocat.

EVITER LES RECOURS CONTENTIEUX

En droit du travail, le juge n'est pas, a priori, LE protecteur du salarié, mais il est un recours. Dans la réalité, c'est en effet le salarié qui saisit le juge pour contester une action de son employeur (licenciement, paie, modification du contrat, sanction, etc).

Toutes les mesures qui limitent le recours au juge sont donc pénalisantes pour le salarié.

Le rapport de Virville en propose un certain nombre :

- Diminuer le délai de prescription de l'action civile de 30 ans (c'est le droit commun) à 10 ans (proposition 9) .
- Encourager les juges de 1ère instance et d'appel à recourir à l'avis de la cour de Cassation (commentaire de la proposition 10), ce qui aurait un effet automatique **d'allongement des procédures** .Dans l'action contentieuse, le temps qui passe joue toujours en faveur de l'employeur.
- Limiter le recours en justice pour faire reconnaître qu'un accord collectif est illégal dans un délai de 2 mois (proposition 8). Au delà de ce délai, un accord illégal et donc défavorable aux salariés ne pourrait être annulé. Chaque salarié devrait donc ensuite saisir individuellement le conseil de prud'hommes pour demander réparation du préjudice.
- Reconnaître à la Cour de Cassation la faculté de moduler les effets de ses décisions dans le temps pour atténuer les effets des revirements de jurisprudence (proposition 10). Ce qui signifierait que les salariés pourraient se voir victorieux d'un contentieux sans en retirer de droits !

L'objectif du rapport de Virville est clair. Il faut revenir à une relation purement individuelle entre employeur et salarié, sans contrepouvoir dans l'entreprise et sans recours extérieur.

Il ne s'agit certes que d'un rapport et non pas d'un projet de loi mais il s'agit bien d'une opération de sape. Ce type d'opération (commission – rapport - battage médiatique) a pour objectif de répandre dans le corps social des mots d'ordre à forte connotation sécuritaire (justice inefficace, droit des contrats illisibles, Code du Travail peu sûr) et de les laisser poursuivre leur chemin insidieux. Et ce qui était impensable, inacceptable devient une banale évidence.

9/03/2004

Si vous voulez lire notre étude sur le rapport de Virville, vous la trouverez sur le site intranet