

Gérard Filoche

Critique du rapport de Virville

Le rapport "de Virville", commandé par François Fillon a fait la "une" des journaux autour du fameux projet de "contrat de mission" ou "de projet" qui visait à saper les bases du contrat à durée indéterminée... Il est vrai que ce "super Cdd" réclamé par le Medef depuis de longues années était une véritable provocation : il visait à étendre la précarité, à fragiliser les cadres, à saper l'idée légitime de "droit à l'emploi" et à des emplois stables et reconnus. Ce contrat de projet est un "contrat de loueur de bras" ou "loueur de cerveau" à la tâche, au seul gré de l'employeur. Qui peut vivre avec le couteau de l'Anpe sur la gorge tous les trois ou cinq ans ?

Mais, du coup, les autres mesures proposées par de Virville sur commande de Fillon sont passées inaperçues. Or, elles sont parfois pires que le "contrat de dit mission". Vous n'avez pas eu le temps de lire les 50 propositions ? Les voici décortiquées en trente points ci-dessous, Vous n'allez pas en croire vos yeux. Vous n'imaginez pas qu'ils veulent supprimer le droit pénal du travail ? Nettoyer le code du travail par ordonnance ? Permettre les dérogations à la loi par tous les moyens ? Faire fondre les droits de Ce ? Faire des lois d'exception spéciales pour les employeurs ? Empêcher la gauche si elle revient au pouvoir d'abroger ce qu'ils auront fait, Disloquer, raréfier, affaiblir les élus du personnel et les délégués syndicaux ? Limiter la réparation des maladies professionnelles à une prescription de 10 ans ? Supprimer les élections prud'hommes tous les 5 ans ? J'ai extrait les citations précises du texte de Virville pour vous les commenter. Lisez, c'est éloquent

1°) De Virville propose d'opérer des "refontes constructives du Code du travail" par voie d'ordonnances ("dans certaines limites, sans que cela soit à "droit constant"). C'est-à-dire que le Parlement serait dessaisi de la remise en cause des lois du travail qu'il a voté. Le Code du travail, qui est composé par des lois de la République, adoptées par le législateur, serait modifié par des commissions ad hoc, par paquets, sans que les droits des salariés soient garantis comme constants, et cela serait avalisé par des "ordonnances".

Or le Code du travail est le fruit de décennies de luttes et de rapports de force, qui l'ont modifié et façonné au millimètre. Il n'est sans doute pas toujours cohérent, satisfaisant, mais il est le fruit détaillé, précis, de choix faits en fonction des revendications des salariés, des exigences des patrons, et par des compromis passés sous l'égide de députés démocratiquement élus.

Le remodeler, le remanier, la faire « nettoyer » sous prétexte de « simplification » ou de « modernisation », par des "techniciens" désignés, en dehors de tout accord issu du terrain, revient à casser cette spécificité précieuse de ce Code du travail.

Dans le Code du travail, il y a toujours une "niche" quelque part qui protège un droit précis : ce serait bien sur à ces protections que les technocrates désignés, sous la pression diligente du Medef, s'attaqueraient.

2°) "L'insertion, dans chaque réforme législative d'envergure d'un article autorisant le gouvernement, par voie d'ordonnance, à tirer les conséquences techniques de cette réforme sur les dispositions qui se trouveraient indirectement affectées par elle mais que le Parlement n'aurait pas eu le temps de modifier" propose de Virville.

Jugeant sans doute le législateur incapable, estimant que celui-ci ne sait pas adapter les textes, de Virville érige le pouvoir des technocrates ("patronaux" n'en doutons pas) en super-législateur, en nettoyeur d'erreurs de députés, en superviseurs non élus du droit dans l'entreprise. Sans doute l'entreprise doit-elle échapper à la loi, à ses décrets d'application, aux circulaires, et à tous les mécanismes ordinaires de la hiérarchie des sources de droit, pour qu'on soit obligé de prôner de telles mesures d'exception en sa faveur ?

Et qui ferait le travail ? Sans modestie, de Virville répond : il propose de "pérenniser" sa commission ! Nous aurions donc, comme dans un film noir, la commission des nettoyeurs, avec leur bain d'acide, chargés de corriger, éroder, faire disparaître tout ce qui gêne, dépasse, trouble les employeurs dans les textes adoptés par les députés élus... il prône "une instance ad hoc de "veille juridique" composée d'experts, placée auprès du Premier ministre"...

3°) "Inciter les juridictions de première instance et d'appel à recourir à la procédure de saisine de la Cour de cassation pour avis pour les litiges portant sur le droit du travail". Ainsi, on renverse l'ordre des juges. Au moment où Perben met en place des "juges de paix" contestés, de Virville donne la priorité à la Cour de cassation... Que voulez-vous, le droit du travail est si "extraordinaire" que cela le vaut bien !

Les "petits" juges prud'hommes ou de première instance sont estimés incompetents pour trancher des revendications légitimes des salariés, il faut donc les inciter à ne pas trancher, tant qu'ils ne savent pas l'opinion de la dernière des Cours de recours... Entre temps, le justiciable, généralement, licencié, lésé, expulsé, harcelé, attendra d'avoir la réponse des grands juges, avant d'avoir gain de cause devant ses juges directs !

4°) "Instituer un délai de forclusion de deux mois au-delà duquel tout recours en annulation contre un accord collectif de travail deviendrait impossible". Allons donc, M Fillon autorise des "accords d'entreprise" qui auront le droit de remettre en cause les accords de branche et M. de Virville verrouille ces accords pour qu'ils ne puissent pas être contestés. Vous noterez que là, il n'est pas question de demander l'avis préalable du juge, de saisir une cour, de vérifier la légitimité de l'accord ! Non : à ce stade, fi des précautions, il s'agit seulement de le verrouiller ! 5°) "Généraliser la règle de prescription de cinq ans applicable aux demandes des salariés et assimilés" et "pour les actions indemnitaires, un délai de prescription de dix ans".

On se frotte les yeux : verrouillage de toute plainte même légitime sur les salaires, heures supplémentaires impayées, etc. à cinq ans, et de "toute action indemnitaire à dix ans". Quid des maladies professionnelles, des suites des accidents du travail ? Amiante, cancers professionnels, troubles-musculo-squelettiques ?

On n'ose croire, au passage, qu'un tel cynisme soit c'est une erreur, une imprécision d'écriture, Si c'est le cas, virez ce de Virville pour imprécision, lui qui exige tant de précisions dans le Code du travail, Si c'est sérieux, c'est une des attaques les plus odieuses commises dans la longue liste des projets antisociaux de Fillon.

6°) "Reconnaître par la loi, la faculté de la Cour de cassation de moduler les effets de ses décisions dans le temps". Le droit du travail relèverait de plus en plus de la procédure d'exception : les décisions du juge suprême ne s'appliqueraient plus que de façon différée, le justiciable pourrait avoir raison, mais n'avoir pas de droit, les autres justiciables sauraient qu'ils sont dans le droit mais ne pourraient en profiter !

Décidément les salariés pestiférés ne sauraient avoir les droits des autres citoyens : quand le droit est pour eux, ils sont dispensés d'en bénéficier tant que le juge n'a pas décidé d'un délai raisonnable pour qu'il en soit ainsi.

À quoi sert ce délai ? À "sécuriser" les autres employeurs pour qu'ils ne soient touchés par la décision du juge. Là, les citoyens employeurs bénéficient d'une clémence, d'une tendresse, d'une protection exceptionnelle : nul autre n'y a en droit.

7°) "La loi devrait rendre obligatoire la saisine par le juge des instances de "commissions paritaires d'interprétation des accords". De mieux en mieux ! Là où le juge pouvait trancher, la loi lui demanderait de ne plus le faire et de le renvoyer obligatoirement à des commissions paritaires où les patrons, se refuseraient bien évidemment à trancher. Tout ce qui renvoie de force a des

"commissions paritaires" est aujourd'hui cocasse face à un patronat qui ne négocie pas, qui ne veut pas négocier, qui ne cède rien au niveau des branches...

8°) "Rendre obligatoire par la loi la formalisation par écrit du contrat de travail sans pour autant exiger l'écrit en condition de validité du contrat". Ça, c'est encore fort de café. Pour les autres contrats écrits (Cdd, intérim, saisonniers, atypiques), l'écriture du contrat est la condition de sa validité.

L'Europe exige des contrats écrits même en Cdi. La France s'y est refusée jusqu'à présent en prétextant qu'il y avait trop de paperasse, et que le bulletin de paie suffisait (quand il existe des bulletins de paie). Que propose exactement de Virville ? C'est vicieux. Il propose un contrat qui serait réduit à 5 éléments dit "cœur du contrat" : nature du contrat, qualification, rémunération, secteur géographique, et durée du travail. Mais ces cinq dispositions "contractuelles", "composants de base" s'imposeraient à tout accord collectif et ce n'est qu'en dehors de ces cinq domaines que le changement de règles collectives s'imposerait au contrat de travail. C'est bien pire que les dérogations que Fillon veut rendre possibles au niveau de l'entreprise par rapport aux accords de branche. Ce serait là des dérogations "contractuelles" individuelles qui s'imposeraient à l'accord d'entreprise !

9°) Soumettre la procédure de modification unilatérale du contrat de travail à la pression de l'employeur non seulement pour des raisons économiques, mais pour toute raison, pour tout motif, fait aussi partie des projets de Virville. La loi confirmerait un mécanisme similaire ce que Balladur-Giraud avaient sournoisement introduit en 1993 dans la loi quinquennale, mais en étendant le champ d'application.

Tout employeur qui veut changer unilatéralement un contrat quelle que soit la nature, le motif, l'ampleur de la modification, n'aura qu'à envoyer une lettre comminatoire (en expliquant la modification et en donnant un délai), et si le salarié ne répond pas dans le délai fixé, il sera réputé avoir refusé, il pourra alors être licencié. Salariés préparez vous à courber l'échine, soyez mûrs pour "l'employabilité" interne... ou externe à l'Anpe (si elle existe encore en dépit du rapport Marimbert).

10°) De Virville propose d'aligner les "Cdd dits d'usage" sur les autres Cdd (la jurisprudence tend déjà à le faire...) mais il propose en même temps... d'allonger la durée de recours à ce type de contrats.

11°) Un comble, encore : de Virville propose de revoir les frontières entre "salariat" et "travail indépendant", de "permettre aux usagers du droit du travail de choisir dans quel régime juridique ils souhaitent inscrire leur relation". Ainsi, c'est l'ouverture du droit de n'être pas salarié, au gré des "usagers" (nom générique donné pour la circonstance aux patrons et aux salariés). En choisissant d'être "travailleurs indépendants" ils se débarrasseront des obligations du Code du travail !

Ce sont des drôles d'"usagers" qui auraient la possibilité de s'affranchir des règles en... usage ! Vieille reprise de la loi Madelin, de toutes les tentatives pour légaliser le marchandage, et pour supprimer le délit de "prêt illicite de main d'œuvre". Les vieux libéraux du type de Virville rêvent de "mettre fin à l'impérialisme" du contrat de travail. D'en revenir aux loueurs de bras. De multiplier les pseudo "travailleurs indépendants", en un mot de réduire le salariat : le fait que celui-ci représente une force de 88 % de la population active, les terrorise !

12°) D'ailleurs de Virville explique crûment l'escroquerie qu'il voudrait légaliser "la loi pourrait préciser que l'exécution d'un contrat de prestation de services ne constitue pas une opération de prêt de main d'œuvre" ! Tiens donc, la fausse sous-traitance serait absoute d'avance !

13°) Créer dans les entreprises un "conseil d'entreprise" fusionnant les fonctions de DP, de CE et des délégués syndicaux ! propose de Virville. Sans doute pour limiter le nombre d'élus et de

salariés protégés, le nombre d'heures de délégations, le nombre de réunions, il n'y a pas de "petites économies" quand on est antisindical !

D'autant que dans les expériences déjà connues de "Dpu", (délégation du personnel unique), mise en place par la loi Giraud-Balladur (dite quinquennale) de 1993, cela donne des résultats éloquentes : moins de réunions, moins de questions, moins de droits, moins d'informations, moins d'élus, moins d'élections, moins de liens entre élus et salariés, etc.

14°) La "possibilité de supprimer le comité de groupe" par accord. Bah ! Tiens, pourquoi pas ? Moins, il y aura d'instance de contrôle, mieux ce sera, n'est-ce pas, M. de Virville ?

15°) Imposer la règle d'un an d'ancienneté pour tout mandat de représentant du personnel. Ça fera moins d'électeurs et moins d'élus en ces temps de précarité. Pourquoi ne pas mettre "trois ans" ? Comme ça les salariés en contrats de mission ne pourront ni être candidats ni voter !

16°) "Le retour au critère du lien de subordination pour déterminer l'effectif à prendre en compte pour l'élection des représentants du personnel". Pardi ! Si on facilite le choix d'être "travailleur indépendant", on évacue le lien de subordination juridique, donc, on évacue le nombre d'électeurs dans l'entreprise, et aussi, le nombre d'élus (fixé selon les seuils d'effectifs !). Il a de la suite dans les idées antisyndicales, ce de Virville !

17°) "Encourager les votes par Intranet dans les entreprises" : vu les surveillances existantes, on sera encore plus loin de l'isoloir ! Le mel cessant parallèlement d'être une correspondance privée...

18°) "Le mandat des élus devrait être porté de deux à quatre ans". De Virville prétend que c'est pour sécuriser les élus (Aurait-il du souci pour eux ?). En fait, les élus des petites entreprises ont un mandat de durée moyenne équivalente à un an et demi... Depuis que les élections ont été portées de un à deux ans, (par Balladur) il y a moins d'élus, ceux-ci sont davantage "coupés" des salariés, les Dp sont moins connus dans les entreprises, les turn over, démissions, licenciements, font qu'il y a des postes d'élus vacants en plus grand nombre. Qu'est-ce que ce sera avec des mandats de quatre ans ?

19°) "La possibilité de fournir un rapport unique annuel au Ce" . Déjà que les différents documents spécifiques ad hoc, par thèmes distincts ne sont guère fournis aux Ce, un "gros" rapport annuel, le sera encore plus difficilement. À moins que M. de Virville ne propose d'alléger le contenu de ce rapport annuel : ça ne saurait surprendre !

20°) "Préciser par la loi, qu'en cas de succès d'une négociation d'entreprise, l'accord qui en résulte ne fait pas l'objet d'une consultation". Si c'est signé, pas de consultation des salariés ! Des fois qu'il arrive, comme à Edf le 9 janvier 2003 que ce soit signé et que les salariés démentent !

21°) "Autoriser le chef d'entreprise à adapter le délai de convocation du Ce". Pardi ! On peut même l'autoriser à le convoquer par fax, comme Marks & Spencer, en lui adjoignant le rapport annuel unique, incluant la liste des licenciés... et raccourcir le délai pour les licencier afin de les "sécuriser" : dès réception de l'information, ils seraient dehors... Comme ça, ils ne resteraient pas dans le doute pendant des mois !

22°) "L'inscription automatique par le chef d'entreprise à l'ordre du jour des questions sur lesquelles le CE doit être consulté" . Le diable est dans les détails, le patronat et M. de Virville ne sont pas des gens "flexibles" mais rigides, la flexibilité, c'est pour les salariés et les syndicats, qui doivent se plier "automatiquement" à leur ordre du jour, même si à cet ordre du jour-là ils sont licenciés sans avoir eu le temps de lire les documents envoyés par fax !

23°) "Le juge des référés pourra être saisi" dès qu'il y aura désaccord au CE sur "les modalités d'une expertise" demandé par ledit CE. Encore une barrière au droit d'information des syndicats et des élus !

24°) "Réunir les deux budgets du CE : fonctionnement et oeuvres sociales". On pourrait les baisser plus facilement ?

25°) Réduire le droit pénal du travail : "ne conserver dans le droit du travail que les sanctions pénales réprimant les comportements les plus graves". Là c'est encore le comble. Toutes les infractions, et petits délits, ne seraient plus sanctionnés. Les employeurs n'auraient pas la chance des jeunes pour lesquels on a inventé des petites infractions comme "demeurer dans le hall d'un immeuble". Là l'employeur pourrait ne plus afficher l'adresse de l'inspection du travail, ne plus organiser d'élections de délégués du personnel, ne plus payer les heures supplémentaires, avoir des bulletins de paie incorrects, etc.

Au fait où commencent "les comportements les plus graves" selon M de Virville ? A "mort d'homme avec faute inexcusable de l'employeur" ou "trafic de main d'œuvre avec récidive ? Qu'il sache que pour ces deux motifs, il n'y a pas plus de 20 employeurs par an qui sont condamnés, qu'il sache que 3 Pv sur 4 de l'inspection du travail sont classés sans suite ! Qu'il sache que dans l'activité des tribunaux répressifs, le droit du travail ne représente que moins de 2 %.

Qu'il sache que sur 1 million d'infractions au droit du travail constatées par an, il n'y a que 5000 condamnations ! (Alors qu'un employeur sur deux est un délinquant !)

26°) "Prévoir que les accords pré-existants à une loi, resteront valides pendant un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle". incroyable, non ? Imaginez que la gauche revienne au pouvoir et veuille abroger toutes les mesures Fillon-de Virville de destruction du Code du travail ? Les accords passés au nom des lois Fillon resteraient valables encore deux ans après le vote des nouvelles lois ! de Virville n'a pas osé suggérer qu'ils restent valables cinq ans, comme ça, d'un quinquennat à l'autre, rien n'aurait changé !

27°) Mettre en place un instrument d'audience pour les syndicats tous les cinq ans : mais il y a déjà les prud'hommes ! de Virville veut aussi remettre en cause les élections prud'hommes remplacés par des élections de branche...

28°) "Étendre aux salariés mandatés" le droit de prendre contact avec le personnel... Et si, plutôt, on étendait les droits des salariés mandatés à tous ceux déjà acquis par les délégués syndicaux ? Ça simplifierait, ça moderniserait, non ?

29°) Permettre aux accords de groupe de déroger aux accords de branche tout comme les accords d'entreprise vont pouvoir le faire ? pourquoi se gêner ?

30°) Un appel aux partenaires sociaux pour favoriser le regroupement des branches à moins de cent branches. Bonne idée, mais un "appel" va rester lettre morte, et de toute façon le patronat a de moins en moins besoin de négocier de Virville et Fillon imposent tout ce dont rêve le Medef pourquoi le baron Seillière répondrait-il à cet appel ?

Voilà, on ne vous a donné qu'une idée globale et rapide de ce qu'ose proposer de Virville et sa commission. Car, dans les détails, par ricochet, c'est bien pire encore. Sans doute n'aviez-vous pas eu le temps d'étudier tout cela, c'est pourquoi la presse a focalisé sur le "contrat de mission" mais ce n'était qu'un appât, un amuse gueule, le reste était caché derrière. Ne sous-estimons pas ce rapport, il n'est que la partie visible de l'iceberg, le Medef en veut davantage encore. Ils veulent vraiment mettre bas le Code du travail, Comme le disait sur Bloomberg TV, en face, de moi, vendredi 16 janvier, un patron de GFI, de l'Uimm, "les prud'hommes, on s'en fout, le code du travail est vieux, incohérent, inutile..." Dangereux !