l'Humanité

Journal l'Humanité
RUBRIQUE POLITIQUE
Article paru dans l'édition du 29 janvier 2004.

DÉCRYPTAGE. RAPPORT VIRVILLE

Un rapport à remonter le temps de l'histoire sociale

Missionné par le ministre François Fillon pour produire un rapport censé permettre l'émergence d'" un droit du travail plus efficace ", Michel de Virville, lui-même directeur des ressources humaines de Renault - qui a d'ailleurs été épinglé récemment par la Cour de cassation pour le recours massif et illicite du groupe à l'intérim - a rendu les conclusions de ses travaux. Tenant en cinquante propositions, sans compter les quelques autres dissimulées en annexe du rapport qui traitent de l'aménagement du temps de travail, le document est en fait un cocktail explosif. Rarement, sinon jamais, un rapport n'avait préconisé aussi ouvertement un " toilettage " aussi radical de la législation entièrement pensé pour donner les mains libres au patronat. Appliquées, ses propositions signifieraient ni plus ni moins un retour à un rapport d'exploitation digne du dix-neuvième siècle, avant que cent ans de conquêtes sociales des travailleurs ne vienne encadrer la relation salariale. Dessaisissement du Parlement de ses prérogatives législatives, mise sous tutelle des juridictions du travail, immunité patronale en cas de délit ou d'infraction, subordination de la loi au contrat, généralisation de la flexibilité et de la précarité des salariés. En guise de toilettage du droit du travail, le rapport Virville vise ni plus ni moins sa destruction. Pierre angulaire de la future loi dite de " mobilisation pour l'emploi ", les propositions contenues dans le corps du rapport visent à faire disparaître l'ensemble des garanties et des protections dont disposent les salariés. En route vers la préhistoire du salariat. Un temps où le travailleur était corvéable à merci et les patrons de véritables seigneurs.

Le rapport

Proposition n§ 3

" La commission recommande de procéder à une refonte constructive du Code du travail. Cette opération pourrait être menée à bien par voie d'ordonnance. "

Commentaire :

Cette proposition vise à dessaisir le Parlement de son pouvoir législatif en matière du droit du travail. Si une telle mesure entre en vigueur, le gouvernement aura tout loisir de modifier et/ou réformer le Code du travail sans l'aval du Parlement. Cette disposition n'est pas sans rappeler le projet scandaleux de réforme de l'assurance maladie par ordonnance.

Proposition n§ 5

" La commission recommande, pour chaque réforme législative d'une certaine envergure, d'insérer dans la loi un article autorisant le gouvernement, par voie d'ordonnance, à tirer les conséquences techniques de cette réforme. "

Commentaire :

Dans la même veine que la proposition n§ 3, le rapporteur propose d'octroyer le droit au gouvernement de retoucher toute réforme du droit du travail élaborée par le Parlement. Avec cette disposition, le gouvernement pourra, à sa guise, limiter, amplifier ou annuler tout ou partie des lois édictées.

Proposition n§ 4

" Parallèlement à la remise en forme du Code du travail, il pourrait être envisagé de constituer des manuels d'information, permettant à telle ou telle catégorie de salariés ou d'employeurs d'identifier facilement les règles qui leur sont applicables [...] . Il ne s'agit bien sûr que de proposer des outils de vulgarisation. ".

Commentaire :.

Le droit du travail est fondé sur des règles et principes généraux auxquels s'ajoutent de nombreux droits plus précis. La référence aux seuls règles et principes généraux, sous prétexte de " vulgarisation ", conduit à l'affaiblissement du droit et donc à l'émergence d'un Code du travail light.

Proposition n§ 6.

" Les partenaires sociaux pourraient être incités, à l'occasion de la procédure d'extension d'un accord collectif de travail ou d'une convention collective, à effectuer une telle synthèse des accords précédents. ".

Commentaire :.

Sous prétexte de se conformer " à l'impératif de lisibilité et de clarté du droit ", cette proposition offre une opportunité supplémentaire aux employeurs de remettre en cause " un accord collectif de travail ou une convention collective ". Ceux-ci, " à l'occasion d'une procédure d'extension ", pourraient remettre en cause tout ou partie des accords ou conventions précédemment signés, sans devoir préalablement les dénoncer.

Proposition n§ 7.

" Encourager les juridictions à recourir à la procédure de saisine pour avis, notamment en droit du travail. Peut-être l'abandon du recours à une formation de jugement ad hoc au sein de la Cour de cassation, un effort de sensibilisation en direction des magistrats spécialisés et le développement d'une saisine ministérielle permettraient-ils de la relancer [...] . "

Commentaire :

Autrement dit, les différentes juridictions (conseil des prud'hommes, tribunal d'instance et Cour de cassation) ne pourront plus rendre de décisions sur les conflits du travail sans avoir préalablement demander l'avis d'une tierce commission. Les juges sous contrôle...

Proposition n§ 8

" Instituer, comme c'est le cas pour tous les actes administratifs, un délai de forclusion relativement court au-delà duquel tout recours en annulation contre une convention ou un accord collectif de travail deviendrait impossible. "

Commentaire :

L'instauration d'un délai de forclusion vise à limiter dans le temps la possibilité de recourir en annulation d'une convention ou d'un accord. Le rapporteur suggère de calquer la durée de ce délai de forclusion sur celle concernant la dénonciation d'actes administratifs. En d'autres termes, chaque partie disposerait de deux mois pour engager un recours en annulation, à partir de la date de signature de l'accord. Or, généralement plusieurs mois sont nécessaires après l'entrée en vigueur d'un accord ou d'une convention pour en mesurer tous les effets. Ainsi, avec un tel délai les accords illégaux sur les 35 heures n'auraient pas pu être annulés par les tribunaux. Cette proposition vise, en fait, à empêcher toute contestation des accords passés.

Proposition n§ 9

" Généraliser la règle de prescription de cinq ans applicable aux demandes de salaires et assimilés [...] . Pour les actions indemnitaires [...] , un délai de prescription intermédiaire de dix ans pourrait être retenu. "

Commentaire :

La prescription pour les " actions indemnitaires " serait portée à dix ans, au lieu de trente aujourd'hui. Avec un tel dispositif, les actions en justice pour discrimination salariale qui se fondent sur des faits se déroulant sur une carrière entière ou les actions en vue d'obtenir l'indemnisation des victimes de l'amiante contaminées depuis plus de dix ans n'auraient pas pu voir le jour.

Proposition n§ 10

" Que la Cour de cassation se voie reconnaître par la loi la faculté de moduler les effets de ses décisions dans le temps. "

Commentaire :

Les décisions de la Cour de cassation ne s'appliqueraient plus que de façon différée. Les contrevenants au droit se verraient octroyer ainsi un délai leur laissant la possibilité de se mettre en conformité avec la décision de justice sans risquer de sanctions. La décision de justice ne s'appliquerait pas au cas des justiciables pourtant à son origine.

Proposition n§ 11

" Encourager la mise en place des commissions paritaires d'interprétation par les accords collectifs de travail conclus au niveau des entreprises ou des groupes. Par ailleurs, la loi devrait rendre obligatoire la saisine de ces instances par le juge en cas de difficulté d'interprétation. Leurs avis ne s'imposeraient toutefois à la juridiction saisie qu'à la condition d'avoir été rendus à l'unanimité des signataires [...] . "

Commentaire :

L'obligation de consulter une " commission paritaire d'interprétation " est ni plus ni moins une mise sous tutelle des juges. Elle vise à encadrer, contrôler et influencer leur décision. Le juge est dépossédé de sa prérogative d'interprétation au profit d'une commission. Son rôle se limite désormais à tirer les conséquences de cette interprétation.

Proposition n§ 12

" La commission recommande de reconnaître officiellement à l'avocat général un rôle d'interface entre la juridiction et la société civile. "

Commentaire :

Avec cette disposition, l'avocat général ne requerra plus en fonction du droit. Le voilà transformer en " relais et éclaireur " chargé d'avertir les juridictions sur " les enjeux des décisions qu'elles sont appelées à rendre ".

Proposition n§ 13

" Une instance ad hoc pourrait être créée [...] . Placée auprès du premier ministre, associant représentants de l'État, magistrats, représentants des milieux syndicaux et patronaux et experts [...] , elle pourrait aussi attirer l'attention des pouvoirs publics sur les projets de réformes qui lui paraîtraient utiles. "

Commentaire :

Le rapporteur propose de pérenniser sa commission. Autrement dit, l'évolution du Code du travail se verrait confier à une commission qui agirait en dehors de tout contrôle démocratique.

Proposition n§ 14

" 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 [...] . "

Commentaire.

En l'état actuel, l'écriture du contrat de travail est la condition de sa validité. À l'exception du contrat à durée indéterminée, où le bulletin de salaire suffit. Si le rapporteur suggère de généraliser l'écrit, il préconise néanmoins de ne pas en faire la condition de sa validité. Comment dès lors déterminer la validité d'un contrat de travail ?

Proposition n§ 15

" Que soient définis, par la loi, les éléments devant obligatoirement figurer dans le contrat de travail, à savoir la nature du contrat, la qualification, les éléments garantis de la rémunération, le secteur géographique, la durée du travail [...] . "

Commentaire :

Cette proposition limite à cinq points les engagements contractuels. Le reste dit " informatif " relève des points imposés unilatéralement par l'employeur et modifiable unilatéralement à tout moment. L'employeur pourra modifier à sa convenance les horaires de travail, le lieu de travail ou encore certains éléments de la rémunération.

Proposition n§ 16

" Soumettre la procédure de modification pour un motif autre qu'économique à des règles claires [...] . Le salarié pourrait se voir impartir un délai impératif pour réagir. En cas de silence de sa part, à l'expiration de ce délai, il serait réputé avoir refusé la modification proposée. "

Commentaire :

Selon cette disposition, tout salarié qui ne manifesterait pas par écrit son accord devant une modification de son contrat de travail " serait réputé avoir refusé " ladite modification. Un refus qui peut entraîner le licenciement de l'intéressé. Pour conserver son emploi, le salarié est obligé d'accepter toutes les modifications souhaitées par l'employeur. Ce dernier voit son droit de modifier unilatéralement le contrat de travail renforcé.

Proposition n§ 17

" Un cadre juridique spécifique devrait permettre d'inscrire la rupture négociée dans un ensemble légal évitant le détournement de la procédure de licenciement [...] . "

Commentaire :

Par " rupture négociée " du contrat de travail, le rapporteur entend une rupture qui fait l'objet d'un accord commun entre l'employeur et le salarié. En l'état de la législation, cette " rupture négociée " est assimilée à une démission et n'ouvre donc aucun droit au bénéfice des allocations chômage. Situation qui, selon le rapporteur, engendre un nombre important de " faux licenciements ". Le rapporteur, qui juge " ces faux licenciements " préjudiciables pour les finances des ASSEDIC, suggère de créer " un cadre juridique spécifique " les encadrant. Ne s'agit-il pas d'offrir des modalités de licenciement moins contraignantes pour l'employeur que les modalités actuelles ?

Proposition n§ 18

" Une réflexion devrait être engagée sur les contrats dits d'usage [...] . Elle considère que les salariés concernés devraient à tout le moins se voir offrir les mêmes garanties financières que les autres salariés employés sous CDD. "

Commentaire :

Il peut apparaître louable de faire évoluer les " contrats d'usage ", qui échappent à la plupart des règles protectrices du Code du travail, vers les garanties offertes par les CDD. En fait, il s'agit ni plus ni moins d'instaurer le CDD en lieu et place du CDI comme contrat de travail de référence.

Proposition n§ 19

" Compléter l'éventail des contrats spéciaux existants en créant une nouvelle forme de contrat, ouverte à des cadres ou des personnels qualifiés, notamment des experts, et permettant à un salarié d'être recruté par une entreprise pour participer à la mise en ouvre d'un projet déterminé [...] ."

Commentaire :

La création de ce contrat permettra d'accroître encore la flexibilité des salariés et accentuera leur précarité. La fin du CDI en somme !

Proposition n§ 20

" Le bénéfice de ce mécanisme d'exonération pourrait utilement être étendu aux entreprises de travail temporaire pour les missions d'intérim correspondant au remplacement de salariés partis en formation. "

Commentaire :

Une suggestion de nouveau cadeau fiscal...

Propositions n§ 21 et n§ 22

" La reprise par la loi des critères dégagés par la jurisprudence pour caractériser le salariat est de nature à stabiliser la frontière entre salariat et travail indépendant. Ces critères tiennent à l'existence d'un lien de subordination [...] . "

" L'élaboration de contrats types permettrait aux usagers du droit du travail de choisir dans quel régime juridique ils souhaitent inscrire leur relation. "

Commentaire :

Le rapporteur suggère de faciliter le recours au statut de " travailleur indépendant ". Un statut particulièrement intéressant pour les employeurs car, contrairement au salariat, il les affranchit des obligations du Code du travail. Les salariés transformés en " travailleurs indépendants " seront les grands perdants. Ce statut offrant moins de garanties et de protections que celui de salarié.

Proposition n§ 23

" La loi pourrait préciser que l'exécution d'un contrat de prestation de services ne constitue pas une opération de prêt de main-d'ouvre [...] . "

Commentaire :

Le rapporteur propose de légaliser la fausse sous-traitance.

Propositions n§ 24 et 25

" Création, dans les entreprises de moins de 250 salariés, d'un conseil d'entreprise, exerçant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des délégués syndicaux. "

Possibilité de " suppression du comité de groupe " dans les entreprises disposant d'un " comité d'entreprise européen ".

La proposition n§ 24 est censée pourvoir à l'absence d'instance représentative dans de trop nombreuses entreprises. En réalité, c'est la première d'une longue liste qui limite le pouvoir des syndicats et éloigne des travailleurs de leurs élus. La confusion des attributions conduit à réduire le nombre d'élus, et donc les heures de délégation syndicales. Dans les très petites entreprises, les délégués du personnel pourraient " être autorisés à négocier un accord " sans avoir reçu nécessairement délégation par les syndicats. C'est la suppression pure et simple du délégué syndical. La proposition n§ 25 réduit le nombre d'instances et donc d'élus des salariés, au profit d'un comité doté d'attributions beaucoup plus faibles que le comité de groupe, lui-même inférieur au CE.

Proposition n§ 26

" Généraliser l'intervention du directeur départemental du travail pour tous les litiges portant sur les actes préparatoires aux élections. " Le juge d'instance resterait compétent pour ceux " liés au déroulement même de l'élection ".

En préconisant l'intervention de la DDT, le rapport entend faire reculer le recours à des juges indépendants au profit d'une mainmise des fonctionnaires d'État pour arbitrer les litiges. Dans les faits, si les inspecteurs du travail sont réputés indépendants, il n'en est pas de même pour le directeur des DDT qui sont sous les ordres du préfet et du ministre. Sans compter que se pose la question des moyens des DDT pour s'acquitter de cette tâche, quand on sait que la moyenne nationale est d'un inspecteur pour 1 500 entreprises de moins de 50 salariés...

Proposition n§ 27

Retenir la même règle d'un an d'ancienneté " sans condition de continuité " dans l'entreprise pour briguer quelque mandat que ce soit.

A priori, la disposition assouplit les conditions d'éligibilité des salariés. Sauf qu'elle s'inscrit dans un contexte de propositions visant à institutionnaliser la précarité, ce dont elle prend acte d'une certaine manière, et à rendre difficile le bon exercice d'un mandat électif (cf. proposition n§ 30).

Proposition n§ 28

" Retour au critère du lien de subordination pour déterminer l'effectif à prendre en compte pour l'élection des représentants du personnel au sein de l'entreprise. "

La proposition ne prend son sens que rapportée aux n§ 21 et 22, qui facilitent le " choix " du statut de " travailleur indépendant ". En clair, l'affirmation du lien de subordination à l'employeur pour déterminer le corps électoral prive du droit d'être représentés et défendus ceux qui auront " choisi " ce statut. Et par là même, de réduire le nombre d'élus, puisque celui-ci est fonction du nombre d'électeurs.

Proposition n§ 29

" Le recours au réseau Intranet devrait être encouragé dans les entreprises, tant pour le déroulement de la campagne que pour les opérations de vote. "

Dans les conditions actuelles, et faute des exigences réunies pour préserver la sincérité du scrutin, c'est la fin du secret du vote et la mise sous surveillance de l'activité et des opinions syndicales des salariés.

Proposition n§ 30

" Le mandat des représentants élus dans l'entreprise devrait être porté de deux à quatre ans. "

Cette proposition organise la vacance des sièges des représentants des salariés dans les différentes instances. Comment comprendre sinon la volonté d'allonger la durée du mandat des élus, dans le même temps où la flexibilité et la précarité de l'emploi sont proposées comme la norme ? C'est aussi le recul du contrôle des élus par les travailleurs.

Proposition n§ 31

" Clarifier et unifier " par la loi " la notion d'établissement distinct pour la désignation des institutions représentatives ".

Actuellement, la Cour de cassation retient des critères différents en fonction

des instances concernées (CE, DP, CHSCT...) pour établir la notion d'établissement distinct devant être doté d'une représentation des personnels à part entière. Cela évite que le patronat ne contourne un peu trop facilement les obligations légales en la matière. En " unifiant " les critères, il sera aisé de les contourner pour se débarrasser de toute représentation.

Proposition n§ 32

" La possibilité de recourir à un rapport unique annuel (au CE - NDLR) devrait désormais être ouverte à toutes les entreprises, sans considération de taille. "

L'information du personnel serait appauvrie et sélectionnée. Par ailleurs, des distorsions seraient introduites dans l'accès à l'information des salariés, désormais définie par un " accord " et non plus par la loi, en fonction des " secteurs d'activité ".

Proposition n§ 33

" La fourniture d'un document de synthèse annuel aux délégués du personnel permettrait un dialogue social de meilleure qualité dans les petites entreprises. "

En clair, moins il y a d'information et plus celle-ci est enrobée, moins les salariés ont les éléments susceptibles de leur permettre de se forger une appréciation et de faire apparaître des points de conflit avec le patronat.

Proposition nø 34

La consultation du CE, en cas de négociation collective, doit avoir " lieu en amont et ne porte que sur le principe, l'objet et les orientations de la négociation envisagée par le chef d'entreprise ". " En cas de succès de la négociation, l'accord qui en résulte ne fait pas l'objet d'une consultation. "

Cela signifie qu'en l'état actuel des dispositions du dialogue social, qui permettent à une seule organisation même minoritaire d'engager par sa signature l'ensemble des salariés, le CE ne serait plus fondé à émettre un avis sur le contenu de l'accord, ni en amont ni en aval.

Proposition nø 35

" La loi doit autoriser le chef d'entreprise à adapter le délai de la convocation ou la consultation du comité dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour lui éviter de commettre des infractions notamment dans le domaine financier. "

La proposition entérine ni plus ni moins la primauté du droit boursier sur celui des salariés. En cas de " projets de fusion, de cession ou d'acquisition touchant l'entreprise ", les membres du CE ont le droit d'être informées et consultées. Le rapport estime que cette disposition n'est pas protectrice " des actionnaires, qui ont intérêt à la confidentialité ". En conséquence de quoi il s'agit de casser la jurisprudence actuelle, pour autoriser l'employeur à tenir secrètes ces informations jusqu'à l'opération bouclée, privant les salariés de la possibilité de réagir et d'organiser leur défense.

Proposition nø 36

" L'inscription à l'ordre du jour des questions pour lesquelles la consultation du comité d'entreprise " est obligatoire, doit être " désormais automatique, à l'initiative du chef d'entreprise, dans un délai de 8 jours à compter du refus du

secrétaire ".

Jusqu'alors, le refus du secrétaire du CE - élu parmi les représentants salariés - d'inscrire une question à l'ordre du jour était de droit. Cela permettait notamment de prolonger une phase de négociation, dans l'attente du report de la question à un CE ultérieur. L'inscription d'office à l'ordre du jour dénie ce droit aux salariés.

Proposition nø 37

Nécessité d'" un accord préalable entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité d'entreprise " portant " sur les modalités " d'une expertise.

Le patron a désormais droit de s'immiscer dans l'une des prérogatives les plus importantes du contrôle de la gestion par les salariés, avec voix prépondérante qui plus est, puisque la majorité ne peut en décider sans son assentiment. Jusqu'alors un expert avait accès à tous les documents de l'entreprise nécessaires à sa mission. Le patron pourra désormais en décider autrement via la définition des " modalités " de l'expertise. Par ailleurs, des restrictions financières, via la création d'un " barème ", seraient apportés à la conduite de l'expertise, au risque de la compromettre.

Propositions nø 38 et nø 39

" Réunir les deux budgets " des CE " en un seul document ". " Un accord collectif pourrait autoriser le transfert de l'éventuel reliquat des fonds destinés au fonctionnement, au financement des activités sociales et culturelles du CE. "

Certains CE disposent de moyens étendus de fonctionnement pour leur permettre de donner corps à leur action revendicative. Complétant la proposition nø 37, le rapport semble souhaiter confiner le CE aux ouvres sociales, au détriment de leur fonction revendicative.

Proposition nø 40

" Ne conserver que les sanctions (pénales - NDLR) réprimant les comportements les plus graves " en matière d'infractions au droit du travail.

C'est l'immunité patronale consacrée. La lutte contre la délinquance avec la " tolérance zéro ", priorité affichée du gouvernement, n'aurait pas sa place dans l'entreprise. Pour mémoire, à peine 5 000 condamnations sont prononcées sur un million d'infractions confondues chaque année.

Proposition nø 41

" Le développement des mesures de police administrative ou des procédures de référé " comme " alternative efficace à la sanction pénale ".

En présentant comme les termes d'une alternative des mesures en fait complémentaires, il s'agit de permettre aux employeurs d'échapper à toute véritable sanction. Beaucoup pourront choisir alors de s'acquitter d'une simple amende plutôt que de se conformer à la loi.

Proposition nø 42

" Reprendre, dans le Code du travail, l'énoncé des principes fondamentaux du droit pénal. "

Il s'agit de nier la spécificité du droit pénal du travail comme branche particulière du droit pénal général. La définition du droit risque de s'en trouver affectée. À titre d'exemple, la discrimination syndicale n'aura pas la même définition selon le droit pénal ou celui du travail.

Proposition n§ 43

" Pour étendre le champ de la négociation collective, la commission préconise d'organiser, à travers un pacte clair, la collaboration entre le législateur et les partenaires sociaux. "

Non content d'affaiblir la négociation et le contrat en favorisant les décisions unilatérales du patronat, le rapport s'attaque à leur articulation avec le rôle de la loi et du Parlement. On a vu, au moment du débat sur les retraites, comment la " concertation " supposée avec les partenaires sociaux et un " accord " minoritaire pouvait servir à renier le Parlement et les syndicats majoritaires.

Proposition n§ 44

" Insérer dans le Code du travail une disposition législative générale prévoyant qu'à défaut de mention contraire dans la loi, les accords préexistants valablement conclus restent valides durant un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle. "

La proposition consiste ni plus ni moins à " protéger " les accords conclu des changements de majorité et d'une législation du travail plus favorable aux salariés. Elle dénie par ailleurs à la loi sa fonction de protection des plus faibles dans le rapport de forces qui opposent l'employeur aux salariés.

Proposition n§ 45

" Mettre en place un instrument permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales (...). Elle pourrait déboucher sur l'organisation, tous les cinq ans, d'une consultation des salariés dans les branches et les entreprises. Cette consultation servirait par ailleurs à désigner les juges prud'homaux. "

Partant d'une revendication réelle des syndicats, le rapport la détourne pour faire de ce test de représentativité le mode de désignation aux prud'homales, afin d'affaiblir l'institution. Recoupé avec la proposition n§ 50, elle pourrait déboucher sur un tripatouillage électoral inquiétant.

Proposition n§ 46

" Mettre, dans les petites entreprises, à la disposition des négociateurs, notamment salariés, une expertise et un appui technique, organisés dans un cadre paritaire. "

Le " cadre paritaire " signifie que l'employeur aurait un droit de regard sur " l'expertise et l'appui technique " mis à disposition des salariés. Dans les PME, où la présence syndicale et les moyens de se forger un avis en toute indépendance sont faibles, cela s'apparente à une mise sous influence déguisée des représentants salariés par l'employeur.

Proposition n§ 47

" Étendre aux salariés mandatés par une organisation syndicale pour mener

une négociation les dispositions du Code du travail permettant d'une part aux délégués syndicaux de prendre contact avec le personnel de l'entreprise et d'autre part aux sections syndicales d'organiser des réunions sur le lieu de travail. "

Pourquoi ne pas étendre l'ensemble des droits reconnus aux délégués à ces salariés ? Le risque est de voir apparaître une nouvelle catégorie de " sous-délégués ", appelés à remplacer à terme les délégués actuels et la législation qui les protège (cf. proposition n§ 24).

Propositions n§ 48 et 49

" Retenir, pour les accords de groupe, une règle d'articulation avec les accords de niveau supérieur identique à celle qui vaut pour les accords d'entreprise. "

" Prévoir dans le Code du travail la possibilité de désigner un coordinateur syndical de groupe habilité à négocier et à signer des accords collectifs. "

La proposition n§ 48 renvoie en fait à la loi Fillon sur la réforme du dialogue social. Jusqu'à cette loi, le " principe de faveur " en vigueur interdisait à un accord d'entreprise de prévoir des modalités moins favorables aux salariés que celles prévues dans l'accord de branche. Le rapport tire argument de cette " dérogation " pour l'étendre aux accords de groupes. La proposition n§ 49 porte un nouveau coup à la démocratie syndicale, en donnant plein pouvoir aux délégués de groupe (cf. proposition n§ 25).

Proposition n§ 50

" Le ministre pourrait appeler les partenaires sociaux à favoriser le regroupement des branches pour aboutir au total à moins d'une centaine de branches. "

La proposition pourrait aussi être prétexte à un redécoupage électoral favorisant l'émergence de majorités de branche seyant mieux aux vues patronales. Se pose aussi la question du sort réservé aux actuelles conventions de branche, dans le cas d'une vraie redéfinition plutôt que d'un simple " regroupement ".

Page imprimée sur http://www.humanite.fr
© Journal l'Humanité

Imprimer

;