



COMPRENDRE POUR MIEUX LUTTER DÉMANTÈLEMENT DU CODE DU TRAVAIL



ANALYSE PROJET MACRON : EN ROUTE POUR L'ESCLAVAGE

En décembre 2015, nous avons demandé à Richard Abauzit (ancien inspecteur du travail et syndicaliste à Solidaires) de bien vouloir animer une formation publique sur le démantèlement du code du travail. On l'en remercie d'autant plus qu'il a accepté de laisser à notre disposition le texte que vous avez entre les mains.

Avec la loi El Khromi, et à l'image de l'ensemble des dernières réformes (ANI en 2013, lois Sapin, Macron, et Rebsamen) et rapports publiés (rapports Combrexelle, Mettling, Badinter), le gouvernement détruit toutes les conquêtes sociales pour donner tout pouvoir aux patrons. L'analyse de Richard Abauzit permet de rendre lisible la cohérence de l'ensemble de ces textes, et d'anticiper ce que veulent nous imposer les patrons.

La réalité pour des millions de personnes, c'est que nos conditions de vie se précarisent quels que soient les gouvernements en place. L'État, loin d'être un instrument neutre au service de l'intérêt général, confirme encore son rôle de défense des intérêts des classes dominantes. En même temps qu'il cherche à liquider ce que la bourgeoisie et lui même ont dû concéder sous l'effet des luttes ouvrières, il criminalise ceux et celles qui luttent, comme le montre la répression des syndicalistes de Goodyear ou des salariées d'Air France. Parallèlement aux régressions sociales, les gouvernements se dotent d'outils sécuritaires toujours plus liberticides, visant à museler et criminaliser toute contestation.

Au-delà du refus de ces régressions, on peut aussi remettre en question la propriété privée des moyens de production, envisager ce qu'on produit, comment on le produit, en fonction de nos besoins et des préoccupations environnementales. En un mot, c'est bien du système économique capitaliste et de ses menaces d'effondrement permanentes dont nous devons nous libérer. Inventons des espaces collectifs de construction et de mise en œuvre d'un modèle sociétal vivable et émancipateur, basé sur l'égalité économique et sociale et non plus sur l'exploitation de la majorité au profit d'une minorité.

Un projet qui porte sur le droit du travail, fait par un ministre de l'économie. C'est un retour au milieu du XIXème siècle, avant qu'on invente un ministère du travail.

Un projet dont le titre III, étonnamment intitulé « *TRAVAILLER* » donne toute la mesure. On ne fera pas l'injure de penser qu'une loi dite « *Pour la croissance et l'activité* » montre du doigt les fainéants de chômeurs ou l'indolence des travailleurs dans un pays où leur productivité est une des plus fortes du monde, mais on peut sans doute y voir le vivre pour travailler opposé au travailler pour vivre.

Le plus incroyable : MODIFICATION article 2064 du CODE CIVIL et ABROGATION article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative : retour à la loi LE CHAPELIER et au code civil de 1804 ?

Il y a peu de doute que la modification de l'article 2064 du code civil soit une tentative de supprimer, rien de moins, le droit du travail :

en effet, l'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile s'appliquent « *sous les réserves prévues par les articles 2064 du code civil* (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) *et de l'article 24 de la loi du 8 février 1995* » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers).

Et l'ordonnance MACRON supprime la restriction de l'article 2064 et abroge la limitation de la loi de 1995...

Suppression du deuxième alinéa de l'article 2064 du code civil (« **Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions**

du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. ») qui exclut la convention entre les parties pour le règlement des litiges en droit du travail qui depuis qu'il existe un droit du travail reconnaissant l'inégalité entre le patron et son subordonné, le salarié, a confié à la juridiction prud'homale le soin de limiter cette inégalité.

Désormais reste de l'article 2064 : « **Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067.** »

La convention de procédure participative est une convention « *par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend.* »

Cette convention est conclue pour une durée déterminée dont le contenu est fixé par l'article 2063 : « *La convention de procédure participative est, à peine de nullité, contenue dans un écrit qui précise :*

1° *Son terme ;*

2° *L'objet du différend ;*

3° *Les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend et les modalités de leur échange.*

Convention engagée, prud'hommes interdits : selon l'article 2065 « *Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige.* »

S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent (article 2066) soumettre, s'ils le veulent l'accord à l'homologation d'un juge. Lequel ?

S'il n'y a pas accord, les parties peuvent soumettre le litige à un juge mais l'article 2066 supprime la phase de conciliation...

TRAVAIL DOMINICAL ET EN SOIRÉE

Art.75 : AUTORISATION du PREFET pour « **préjudice au public** » ou au « **fonctionnement normal de l'établissement** »

L'ancien article L.3132-21 (« *Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 ne peuvent être accordées que pour une durée limitée.* »), abrogé par la loi n°2009-974 du 10 août 2009, devient : « **Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées pour une durée qui ne peut excéder trois ans** »

Art. 76 : DECISION DES MINISTRES

L'article L. 3132-24 (« *Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif.* »), abrogé par décision du Conseil constitutionnel du 4 avril 2014, est réécrit avec une tout autre signification : ouverture le dimanche dans les « **zones touristiques internationales** » qui seront décidées par « *les ministres du travail, du tourisme et du commerce* »

Art.77 : Par la suppression des deux premiers alinéas de l'article L.3132-25 et son remplacement, on obtient :

Suppression de la procédure de détermination des « *communes d'intérêt touristique* » et des zones « *touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente* » par le Préfet, « *après proposition de l'autorité administrative (maire ou préfet de Paris), après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent* »

Alignement sur les zones « *internationales* » des conditions de l'autorisation de travailler le dimanche dans des zones désormais simplement nommées « **touristiques** ».

Ce qui, en clair, permet d'avoir le travail du dimanche à tous les coups : soit par un « **accord collectif ou territorial** », soit par « **décision unilatérale de l'employeur** », certes prise après référendum, mais on sait d'expérience quelle sera la marge de résistance possible des

salariés dans un référendum organisé par l'employeur.

A noter la nouvelle notion d' « *accord territorial* » qui est sans doute la plus défavorable pour les organisations syndicales du point de vue du rapport de forces (il s'agit des organisations syndicales « *les plus représentatives dans la région concernée* », comment seront-elles décidées ?)

Art. 78 : par la modification de l'article L.3132-25-1,

Les dérogations accordées par le **Préfet** dans les « *unités urbaines de plus de 1 000 000 habitants* » pour les « *établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre* » deviennent :

dérogations pour « *les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services situés dans des zones commerciales, caractérisées par un **potentiel commercial*** » et cette dérogation se fera par « **accord collectif ou territorial** » ou « **décision unilatérale de l'employeur** »

Art. 79 : Modification de l'article L.3132-25-2.

La création (délimitation, modification) des zones « *touristiques* » (L.3132-25) et des zones « *commerciales* » (L.3132-25-1) est faite sur demande du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale et elle est décidée par le Préfet après plusieurs avis.

Art. 80 : Les contreparties pour les salariés fixées par l'actuel article L.3132-25-3 (repos compensateur, salaire doublé) sont modifiées.

Pour les autorisations d'ouverture le dimanche pour « préjudice au public » ou au « fonctionnement normal de l'établissement », pour les « zones internationales », les « zones touristiques » et les « zones commerciales »,

il faudra soit un « **accord collectif ou territorial** », soit une « **décision unilatérale de l'employeur** » qui fixent les contreparties.

Contrairement aux dispositions de l'actuel article L.3132-25-3, **en cas de décision unilatérale de l'employeur le salaire ne sera pas doublé automatiquement pour les entreprises de moins de 20 salariés dans les « zones touristiques »** (« *Dans les établissements de moins de vingt salariés situés dans les zones définies à l'article L. 3132-25, la décision unilatérale de l'employeur peut fixer des contreparties différentes de celles mentionnées au III.*). Et même si elles franchissent le seuil des 20 salariés (tiens, là ils veulent bien des seuils...), elles auront droit au minimum à trois ans de délai... (application « à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'entreprise employé dans la zone atteint ce seuil »).

Art. 81 et 82 : pas de changement

Art. 83 : Modification de l'article L.3132-25-6

Le nouvel article ajoute encore une catégorie d'établissements qui pourront ouvrir le dimanche avec accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur : les « établissements situés dans les emprises des gares ». »

Soit parce qu'ils sont dans une zone touristique internationale ou une zone touristique à potentiel soit une zone commerciale. Soit par « **arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce** »

Art. 84 : Modification de l'article L.3132-26

Le nombre de dimanches pouvant être supprimés par le maire passe de 5 à 12 !

Un ajout peu clair : « *Cette suppression, est de droit pour cinq de ces dimanches.* ». Cela veut-il dire que pour 5 dimanches, les établissements n'auront pas à demander la suppression ? Sans doute si on se réfère aux dispositions transitoires pour 2015 (**Art. 86**), où il est prévu que sur les 8 dimanches pouvant être supprimés par le maire, 3 devront être fixés par arrêté du maire « *dans un délai maximum de deux mois après la promulgation* » de la loi. Il est sans doute utile de rappeler que pour ces dimanches, le volontariat des salariés n'est pas de droit.

Art. 86 : Rien ne se perd.

Les anciennes zones créées par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ne sont pas oubliées : Les « *communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones touristiques à potentiel* » ; les « *périmètres d'usage de consommation exceptionnelle* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones commerciales* ».

Art. 85 : **Le travail de nuit devient « travail de soirée »**. Plus belle la vie.

Ajout d'un article L.3122-29-1 qui permet aux établissements de vente au détail dans les « **zones touristiques internationales** » de faire travailler de nuit (de 21h à 24h) des salariés « *volontaires* » dès que l'employeur a obtenu un « *accord collectif* ».

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

L'étude d'impact de la loi MACRON, document de travail daté du 13 novembre à 22h30 (pour signifier l'urgence ?) fait 273 pages. Sur ces 273 pages, pas une ne concerne le conseil de prud'hommes alors que le projet de loi les dynamite.

De façon inattendue car on pensait avoir tout vu ou presque dans la volonté patronale d'étouffer la juridiction prud'homale, on a dans le projet MACRON un nouvel arsenal pour casser plus encore ce qui reste souvent le seul recours pour les salariés.

Les conseillers prud'homaux se voient soumis à un contrôle plus fort, une vraie tutelle ; leurs conditions de travail ainsi que le rapport de force pour les conseillers salariés sont dégradés ; se met en place une justice expéditive et forfaitaire répondant ainsi aux demandes constantes du MEDEF déjà avancées dans l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi qui les ont consacrés :

1/ extension du pouvoir des juges départiteurs : « *A sa demande, le juge départiteur assiste au moins une fois par an à l'assemblée générale du*

conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, il peut réunir le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ainsi que, le cas échéant, les présidents et vice-présidents de section. » (nouvel article L.1423-3)

Au point que la mise en extinction des prud'hommes est désormais prévu par le code du travail : « *En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales et lorsqu'il n'a pas été fait application de l'article L. 1423-11, le premier président de la cour d'appel désigne le juge départiteur pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes* » (nouvel article L.1423-11-1)

2/ extension de la formation restreinte (2 conseillers au lieu de 4), sur demande du bureau de conciliation (rebaptisé pour ce faire « **bureau de conciliation et d'orientation** » par les nouveaux articles L.1235-1, L.1454-2, L.1454-4). Cette formation restreinte sur demande du bureau de conciliation et d'orientation (nouvel article L.1454-1-2) nécessite certes « *l'accord des deux parties* » mais sachant que cette éventualité est réservée aux cas où « **le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire** », soit 92% des cas de saisie des prud'hommes et que le projet a prévu comme carotte l'espoir (illusoire) de réduction des délais (« *Le bureau de jugement statue dans un délai de trois mois.* »), il est vraisemblable que cette nouvelle procédure sera largement utilisée. Avec comme conséquence inéluctable un engorgement supplémentaire et des jugements expéditifs encore plus défavorables aux salariés (outre que le temps d'examen joue en faveur des salariés, il n'est pas rare qu'un des conseillers salariés parvienne à convaincre l'autre de ne pas se rallier aux deux conseillers patronaux qui eux sont très rarement en désaccord).

3/ suppression possible de la case « bureau de jugement » au complet

- a) **si le bureau de jugement estime que la formation restreinte ne s'imposait pas, le salarié n'aura pas droit à un bureau de jugement au complet !** L'affaire sera renvoyée directement en formation de départage. (« **En cas de partage ou lorsque le bureau de jugement estime que le dossier ne relève pas de la formation restreinte, l'affaire est renvoyée devant la formation de départage** » nouvel article L.1454-1-2)
- b) **si le bureau de conciliation et d'orientation le décide, le renvoi directement en formation de départage est de droit si « toutes les parties le demandent »** ou bien en cas de partage du bureau de conciliation ! (« **En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, même d'office, en raison de la nature du litige, renvoyer l'affaire devant la formation de jugement présidée par le juge désigné en application de l'article L. 1454-2. Ce renvoi est de droit si toutes les parties le demandent** »)

Lorsque la demande de renvoi formée en application de l'alinéa précédent n'émane pas de toutes les parties, l'affaire est de plein droit renvoyée devant la formation de jugement visée à l'alinéa précédent en cas de partage du bureau de conciliation et d'orientation sur cette demande » nouvel article L.1454-1-3)

Et, dans tous les cas, cette décision du bureau de conciliation et d'orientation se fera « **par simple mesure d'administration judiciaire** » en clair par oral, sans motivation obligatoire, sans jugement et sans recours possible ! (« **Dans tous les cas, le bureau de conciliation et d'orientation se prononce par simple mesure d'administration judiciaire** » nouvel article L.1454-1-3)

On peut aussi se demander quelle sera la composition de la formation de départage en cas d'absence d'un conseiller prud'homal car les dispositions actuellement prévues par décret sont supprimées par le

nouvel article L.1454-1-3 (« ***L'article L. 1454-4 n'est pas applicable lorsque l'affaire est renvoyée devant la formation composée comme il est indiqué au premier alinéa*** »)

4/ Contrôle et organisation de la « démission » des conseillers prud'homaux

Par la modification de l'article L.1442-1, la loi MACRON organise un nouveau contrôle des conseillers prud'homaux : désormais, à l'agrément déjà prévu des organismes de formation des organisations syndicales (article R.1442-2) s'ajoute un contrôle des conseillers prud'homaux eux-mêmes sur leur formation initiale et même continue (« **Les conseillers prud'hommes sont soumis à une obligation de formation initiale et continue.** »).

La sanction est même prévue. Pas n'importe laquelle, en violation des principes fondamentaux du droit du travail, le conseiller prud'homal dont il sera estimé qu'il n'a pas rempli ses nouvelles obligations de formation sera considéré comme « **démissionnaire** » ! (« **Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé démissionnaire** »)

Il peut ici être utile de se souvenir que l'ANI du 11 janvier 2013 avait déjà inauguré cette innovation juridique (pour la mobilité externe) qui décrète une démission en dehors de la volonté du salarié et sans passer par la case justice pour l'appréciation de cette « démission ». Chaque recul porte en germe le suivant.

5/ Une suspicion et un contrôle institutionnalisés (nouvel article L.1442-11)

Aux exigences d'indépendance et d'impartialité requises pour tout juge, la loi MACRON ajoute, pour les conseillers prud'homaux la « ***dignité*** » (?), la « ***probité*** » (?) et l'obligation de soumettre leur « ***comportement*** » à des exigences dont on appréciera la saveur : les conseillers prud'homaux devront agir de sorte qu'on (qui on ?) ne puisse nourrir le moindre doute

« légitime » (c'est quoi le légitime ici ?) (« **Les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité, et se comportent de façon à prévenir tout doute légitime à cet égard.** ») et de sorte qu'aucun « acte ou comportement à caractère public » ne vienne mettre à mal un devoir de « réserve » qui, jusqu'ici, n'était prévu par aucun texte. (« **Ils s'abstiennent de tout acte ou comportement à caractère public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions.** »)

Pour le cas où les conseillers prud'hommes voudraient exprimer leur mécontentement de voir la justice prud'homale faire l'objet de tant d'entraves à son bon fonctionnement, la loi MACRON prévoit d'appliquer l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui limite le droit de grève des juges professionnels (hormis les juges administratifs) d'une formule qui permet de sanctionner toute action : « **Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions.** »

Et pour corseter le tout, la loi MACRON prévoit tout simplement l'écriture, encadrée par un décret, d'un « **recueil des obligations déontologiques des conseillers prud'hommes** ».

6/ Des sanctions renforcées (nouveaux articles L.1442-13-1, L.1442-13-2, L.1442-13-3, L.1442-14, L.1442-16, L.1442-16-1, L.1442-16-2)

Les conseillers prud'hommes sont considérés par la loi MACRON comme des salariés soumis au pouvoir disciplinaire d'un employeur :

Le terme de « *faute disciplinaire* » est employé pour qualifier tout manquement grave ; une sanction nouvelle est créée, l' « **avertissement** », censée ne pas être une sanction et étant donnée sans recours possible par le premier président de la cour d'appel (nouvel article L.1442-13-1) ; une procédure disciplinaire pour les actuelles « peines » (censure, suspension, déchéance), transformées en « *sanctions disciplinaires* », est organisée avec la création d'une « **commission nationale de discipline** » qui

pourra y ajouter une nouvelle sanction, le « **blâme** ». La « **déchéance** » est également durcie puisqu'un conseiller prud'homme peut actuellement demander à en être relevé au bout de 5 ans (actuel article L.1442-18) alors que les nouvelles dispositions prévoient à la fois une **déchéance définitive** et une **déchéance provisoire pouvant aller jusqu'à 10 ans**.

Cela ne suffisait pas, **le projet de loi MACRON introduit l'équivalent de la mise à pied à titre conservatoire pour les conseillers prud'hommes** : le président de la commission nationale de discipline peut suspendre un conseiller pendant 6 mois s'il est soupçonné d'être passible de sanctions disciplinaires (dont une suspension de 6 mois...)

7/ La représentation deviendrait obligatoire en appel ! (nouvel article L.1461-1) **et les défenseurs syndicaux, déjà très peu nombreux, pourraient avec un nouveau statut** être introuvables aussi bien aux prud'hommes qu'en appel (nouveaux articles L.1453-4 à L.1453-4-5)

Un des prétextes pour cette n^{ième} attaque contre la juridiction prud'homale est qu'il y aurait trop d'appel des procédures engagées. Avec la représentation désormais obligatoire, on peut penser que le but recherché sera atteint : **désormais les salariés devront soit prendre un avocat, soit trouver un défenseur syndical correspondant à la nouvelle mouture prévu par la loi MACRON.**

Dans des conditions que fixerait un décret, les défenseurs syndicaux devraient désormais être présentés sur une liste par les organisations syndicales, ils devraient ensuite être acceptés par « *l'autorité administrative* » (on peut parier qu'il s'agira du fameux D.I.R.E.C.C.T.E). Et, pour les défenseurs syndicaux qui sont salariés dans une entreprise, alors même qu'ils n'ont pas de protection à ce titre contre leur licenciement, la loi MACRON prévoit qu'ils sont tenus au « **secret professionnel pour toutes les questions relatives au procédé de fabrication** » et tenus à une « **obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.** ». De ces obligations floues et dont on cerne mal le rapport avec les fonctions

de défenseur syndical, **la loi MACRON donne à l'employeur qui les juge méconnues la possibilité de faire radier, par l'autorité administrative, le défenseur syndical de la liste.**

8/ Moins de juges pour juger et des juges « mieux » choisis (nouveaux articles L.1458-1 –étonnant car l'article L.1458 n'existe pas- et L.1454-2)

Outre les formations restreintes, la loi MACRON (sériel killer ?) innove en créant la notion de « **litiges sériels** ».

A discrétion du premier président de la cour d'appel ou du président de la chambre sociale de la cour de cassation (« *simple mesure d'administration judiciaire* »), sans possibilité de recours, **il pourra ainsi être décidé de faire juger plusieurs affaires par un seul conseil de prud'hommes.** Pour ce faire, il suffira d'invoquer « **l'intérêt d'une bonne justice** ».

A discrétion des mêmes, la désignation de ce superconseil de prud'hommes.

Et, pour faire bonne justice sans doute, **ce superconseil pourra de lui-même renvoyer devant la formation de départage**, renvoi qui sera « **de droit si toutes les parties le demandent.** »

Dans ce départage, les juges départiteurs qui relèveraient du T.G.I et non plus du tribunal d'instance seraient choisis sur critères par le président du tribunal de grande instance, critères dont on appréciera le souci incontestable d'une « bonne justice » : « **prioritairement en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières** ».

Le MEDEF peut être satisfait.

INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail a déjà vu son indépendance foulée au pied par le décret SAPIN de mars 2014.

Le projet d'ordonnance MACRON en est la suite que SAPIN n'avait pas eu le temps de terminer. Aussi est-il facile de voir ce que cache les intentions affichées par l'ordonnance à venir (« 1° Renforcer le rôle de surveillance du système d'inspection du travail et réviser les modes de sanction en matière de droit du travail ; 2° Réviser la nature et le montant des peines applicables en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel de façon à créer un nouveau régime de sanctions dont l'application sera plus effective ; 3° Abroger les dispositions devenues sans objet et assurer la cohérence rédactionnelle des renvois au sein des codes. »).

Le changement pour les sanctions consiste, sous prétexte d'une meilleure efficacité, à passer des amendes pénales aux amendes administratives. Et **le pouvoir de sanction passerait des mains de l'inspecteur du travail dans ceux du D.I.R.E.C.C.T.E** dont il est nécessaire de cerner nomination, fonctions, et profil qui en découle pour voir le sourire du MEDEF derrière cette prétendue avancée. Le D.I.R.E.C.C.T.E, créé en 2009 est le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, un titre qui résume la place que l'inspection du travail occupe désormais (les agents de contrôle ne représentent qu'un quart des effectifs) et sa subordination aux intérêts des employeurs. Les Directeurs régionaux de ce regroupement interministériel sont choisis pour leur aptitude à servir les entreprises et à accompagner leurs objectifs : sur les 22, 9 ne viennent pas de la filière Travail-Emploi, et les 13 de cette filière, quand ils ne sont pas issus de l'ENA ou n'ont pas été manager chez Arcelor-Mittal, ont depuis longtemps quitté la section d'inspection pour les soutiens divers aux entreprises. Et **la recodification scélérate du Code du travail en 2008, soigneusement rédigée pendant deux ans par les petites mains du Medef, leur a transféré des pouvoirs autrefois attribués aux Directeurs Départementaux et même aux Inspecteurs du travail.**

Pour les peines applicables pour entrave aux fonctions des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, du C.H.S.C.T et des délégués syndicaux, changer la « **nature** » des peines fait craindre le pire quand on le

rapproche de « *l'application sera plus effective* ». Plaider coupable, amende administrative ? **dans les deux cas, le patronat échappe au procès-pénal et accède à tous les arrangements possibles entre amis.**

Enfin, l'expérience de la recodification en 2008 permet de prévoir que l'abrogation des dispositions « **devenues sans objet** » vaut qu'on y regarde de plus près, ainsi que les « **renvois au sein des codes** », la recodification de 2008 ayant éclaté le code du travail en de multiples codes, permettant ainsi de ne plus assurer le même droit pour tous les salariés.

La loi MACRON n'oublie pas de supprimer d'ores et déjà quelques attributions des inspecteurs du travail.

Ce qu'elle ne donne pas encore, aux D.I.R.E.C.C.T.E, elle l'octroie aux juges qui vont remplacer « *l'autorité administrative* » (nouveaux articles L.2312-5, L.2314-11, L.2314-31, L.2322-5, L.2324-13, L.2327-7) **ou même directement « l'inspecteur du travail »** (nouveaux articles L.2314-20 et L.2324-18)

Ces transferts de décision ne sont pas anodines :

L'actuel article L.2312-5 permet à « *l'autorité administrative* » de décider de la **mise en place de délégués du personnel dans les établissements de moins de 11 salariés**, mais **sur un site** où sont employés plus de 50 salariés (centres commerciaux par exemple). Jusqu'à la recodification de 2008, l'autorité était le directeur départemental du travail, depuis ce pouvoir a été transféré à l'indispensable D.I.R.E.C.C.T.E. A défaut d'accord électoral avec les organisations syndicales, le D.I.R.E.C.C.T.E décide du nombre et de la composition de collèges électoraux ainsi que du nombre de sièges et de leur répartition entre les collèges. **Des questions souvent très importantes qui font souvent la différence entre avoir un délégué qui soit vraiment un délégué du personnel ou bien un délégué du patron.**

Transférer ces décisions relatives aux élections à un juge n'est sans doute pas de bon augure : outre l'asphyxie judiciaire, les décisions de la hiérarchie de l'inspection du travail étaient au moins préparées par les

agents de contrôle compétents.

Le même transfert (nouveaux articles L.2314-11, L.2324-13) **est prévu pour toutes les élections de délégués du personnel dans les établissements de plus de 11 salariés et pour les élections au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés**

Passerait également à l'autorité judiciaire (nouveaux articles L.2314-31, L.2322-5, L.2327-7) **la reconnaissance d'un « établissement distinct »** qui permet d'organiser dans une entreprise autant d'élections de délégués du personnel ou de membres de comité d'établissement qu'il y a d'établissements considérés comme distincts du point de vue de la gestion du personnel. **Un enjeu parfois important** dans de grandes ou moyennes entreprises, pouvant permettre à l'employeur de peser sur le choix des délégués.

Enfin, **l'inspecteur du travail perd au profit du « juge judiciaire »** (une formule nouvelle introduite dans la recodification de 2008 qui, déjà, prévoyait derrière ce terme générique la disparition à terme des juges prud'homaux, car dans la plupart des articles du code, juge judiciaire voulait évidemment dire juge des tribunaux d'instance ou de grande instance) **les décisions de dérogation aux conditions d'ancienneté pour les électeurs et les éligibles aux élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise**. Au passage, le juge ne sera apparemment plus obligé pour cette décision de consulter les organisations syndicales pour les élections de délégués du personnel et seulement pour les éligibles pour les élections aux comités d'entreprise.

DIALOGUE SOCIAL

Derrière cet euphémisme qui cache depuis des lustres le monologue patronal ou le duo qu'il forme avec le gouvernement, **le projet de loi MACRON a inscrit : les dispositions précédentes de dessaisissement de l'inspection du travail**, qui n'a aucun rapport ; **un gadget** (la transmission rapide des PV des élections professionnelles aux organisations syndicales), destiné sans

doute à nourrir les divisions et distractions qui sont l'effet des nouvelles règles de représentativité ; et enfin l'ajout de **la possibilité pour les entreprises**, conséquences de l'ANI du 11 janvier 2013, **de réduire désormais le « dialogue social »**, par exemple pour les licenciements pour motif économique à la fourniture au comité d'entreprise de la « **base de données unique** » dont le contenu limitatif est fixé par décret. Il eut été plus logique de verser ce prétendu progrès dans la rubrique intitulée par le projet MACRON « *Simplifications pour les entreprises* »

"SIMPLIFICATIONS POUR LES ENTREPRISES"

Pour pouvoir **se soustraire à l'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés**, les employeurs pouvaient déjà passer des contrats à des « entreprises adaptées », des « centres de distribution de travail à domicile », des « établissements ou services d'aide par le travail.

Le projet de loi MACRON voit plus loin (articles L.5212-6 et L.5212-7-1) : désormais, il suffirait de faire appel :

- à des personnes que l'employeur ne paierait pas et qu'il n'aurait pas l'obligation d'embaucher (« **personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel** dans les conditions fixées par les articles L. 5135-1 et suivants » - la mise en situation en milieu professionnel est issue d'une loi scélérate du 5 mars 2014 qui permet de fournir de la main d'œuvre gratuite sous couvert de « *découvrir un métier* », de « *confirmer un projet professionnel* » ou d'« *initier une démarche de recrutement* »)
- ou à des non salariés (« **travailleurs indépendants handicapés** »), ce qui constituera sans nul doute une occasion supplémentaire de travail non déclaré.

LUTTE CONTRE LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE ILLÉGALE

Le projet de loi MACRON a eu raison de ne pas inscrire cette question dans la rubrique « Simplification ». Il s'agit ici (nouveaux articles L. 1263-3 et L. 1263-4) de l'organisation du laisser-faire pour les infractions au détachement illégal de salariés.

Si un agent de contrôle constate des infractions au salaire minimum, à la durée du travail ou « *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine* », il doit...donner un « **délai** » (qui sera fixé par décret...) à l'employeur pour se mettre en règle !

Si rien n'est fait au terme du délai, l'agent de contrôle doit...faire un « **rapport administratif** » à l' « *autorité administrative* » (non désignée par le projet de loi, mais ce sera le D.I.R.E.C.C.T.E).

Celui-ci, au vu de ce rapport et « **eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés** » pourra, par « *décision motivée* » suspendre la prestation en question pour « **une durée ne pouvant excéder un mois** » ; il met bien sûr fin à la mesure si l'employeur justifie de la cessation de ses manquements ; et si l'employeur refuse de suspendre son activité, il peut fixer une amende administrative mais avec circonspection : il doit en effet tenir compte, non seulement les « **circonstances et la gravité du manquement** » mais aussi le « **comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges** ». Les employeurs ne sont décidément pas des citoyens comme les autres.

MÉDECINE DU TRAVAIL

Des considérations générales du projet de loi (« *mesures relevant du domaine de la loi relatives à la constatation de l'inaptitude médicale et à ses conséquences au regard du salarié et de l'employeur, ainsi qu'au regard de l'organisation des services de santé au travail et des missions des personnels concourant à*

ces services, notamment celles des médecins du travail en vue de déterminer des priorités d'intervention au bénéfice d'une application plus effective du droit du travail dans les entreprises. ») ainsi que de l' « étude d'impact » de la loi MACRON, on peut déduire le sort réservé à la médecine du travail.

L'étude d'impact a l'avantage de donner à voir les soubassements des changements législatifs :

- il est expliqué clairement que l'obligation légale de la visite d'embauche ne peut être effectuée car **il manque de médecins du travail** et que « *les employeurs sont donc dans une situation d'insécurité juridique* » car la Cour de cassation sanctionnerait « *lourdement* » le non respect de l'obligation de sécurité.
- La larme vient également aux paupières quand il est expliqué que **les médecins du travail rédigent beaucoup trop d'avis d'aptitude** comportant des restrictions d'aptitude ou des aménagements de poste (plus d'un million par an), pas toujours clairement (« difficultés d'interprétation ») et surtout empêcheraient par ce biais tout licenciement ! (« *Tant que l'avis mentionne l'« aptitude », aucun licenciement ne peut être envisagé même si l'employeur est dans l'incapacité de suivre les recommandations et propositions du médecin du travail.* »).

Dès lors, les « enjeux » selon l'étude d'impact, sur ces deux points : « **Sécuriser les employeurs** » et les solutions qui sont envisagées : moins de visites, moins de visites faites par les médecins (on ferait appel à « d'autres professionnels ») ; des avis d'aptitude faits par des « *collaborateurs médecins* » et un encadrement voire une suppression des « réserves ».

Au total, **licencier plus et plus vite pour inaptitude, tel est la sécurisation recherchée par le projet de loi.**

AMÉLIORATION DU DISPOSITIF DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Il s'agit en effet d'améliorer la loi scélérate du 14 juin 2013 qui a copié-collé l'ANI du 11 janvier 2013 qui, sur cette question, avait déjà beaucoup sécurisé...les licenciements. Le projet MACRON améliore cette sécurité-là.

En effet, après avoir dessaisi la justice civile et transféré à l'administration (le D.I.R.E.C.C.T.E) le soin de mettre dans un délai expéditif un coup de tampon (validation si accord collectif ou sinon « homologation » du plan unilatéral de l'employeur), le but du MEDEF semblait atteint tant il craignait peu un simple regard sur la procédure de la part d'un directeur Régional si peu indépendant. Hélas, quelques tribunaux administratifs, saisis par des recours, ont osé critiquer ces coups de tampon trop expéditifs. Qu'à cela ne tienne, ce que MEDEF et Commission européenne veulent doit être exaucé sans traîner ; alors, si des tribunaux appliquent la loi d'une façon qui leur déplaît, on change la loi.

1/ Grâce à la loi du 14 juin 2013, l'employeur pouvait déjà, sur les quatre **critères de choix des licencié(e)s**, retenir prioritairement le critère qu'il voulait, par exemple le critère arbitraire de la « qualité professionnelle » au détriment des critères sociaux (charges de famille, âge, handicap, ancienneté). Le projet MACRON permet à l'employeur, en modifiant l'article L.1233-5 du Code du travail, de moduler même les critères choisis en les fixant « **à un niveau inférieur à celui de l'entreprise** ». En clair, **pouvoir choisir de licencier qui on veut, où on veut.**

2/ **Le projet MACRON simplifie les « petits licenciements » (de 2 à 9 salariés) dans les entreprises de plus de 50 salariés** : plus besoin pour le D.I.R.E.C.C.T.E de vérifier si les représentants du personnel ont été « réunis, informés et consultés » selon les dispositions légales et conventionnelles, si les obligations relatives aux mesures sociales ont été respectées, et si les mesures pour éviter les licenciements et pour faciliter le reclassement « *seront effectivement mises en œuvre* » (nouvel article L.1233-53)

3/ Le projet MACRON simplifie les efforts de reclassement pour les grandes entreprises implantées sur plusieurs pays : elles n'auront plus l'obligation de chercher un reclassement en dehors du « *territoire national* » (nouvel article L.1233-4).

Le lien avec la disposition suivante qui est modifiée est peut-être subtil : en effet, le projet MACRON n'impose plus à ces grandes entreprises de demander au salarié dont le licenciement est envisagé s'il accepte de recevoir des « *offres de reclassement* » à l'étranger, il impose une humiliation supplémentaire au salarié à qui il revient désormais de « demander à l'employeur » de recevoir des « ***offres d'emploi situés hors du territoire national disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient.*** »

Outre l'humiliation, un décret doit préciser les modalités d'application de ce nouvel article L.1233-4-1 du Code du travail : recevoir une offre de reclassement est-elle la même chose que recevoir une offre d'emploi disponible ?

4/ Le projet MACRON simplifie beaucoup les licenciements dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire en modifiant l'article L.1233-58.

En effet, « ***au regard des moyens dont dispose l'entreprise*** », en clair au regard de son expertise en trémolos, elle pourra désormais s'exonérer de ses obligations prévues par les pourtant tout récents articles L.1233-61 à L.1233-63 : faciliter le reclassement des salariés, notamment des âgés et des fragiles.

En outre, **pour les entreprises qui font partie d'un groupe, il n'y aura plus d'obligation de formation, d'adaptation et de reclassement au niveau du groupe**, mais seulement « *dans l'entreprise* ». L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est simplement invité à « solliciter » les entreprises u groupe pour avoir une liste de postes disponibles.

5/ Le projet MACRON simplifie beaucoup le licenciement sans retour et sans indemnités des salariés pour lesquels le tribunal administratif aurait annulé la décision de validation ou d'homologation du plan de licenciement.

L'actuel article L.1235-16 prévoit qu'en dehors du cas où le tribunal administratif annule la décision du D.I.R.E.C.C.T.E pour « absence

ou insuffisance » du plan de sauvegarde de l'emploi (ce qui entraîne la nullité de la procédure de licenciement), l'annulation pour un autre motif entraîne soit la réintégration du salarié, soit, en cas de refus de l'employeur, le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Désormais, par la modification de ce tout récent article L.1235-16, si la décision de l'administration a été cassée pour « *insuffisance de motivation* », on est un peu dans Ubu : la loi prévoit benoîtement que l'administration « ***prend une décision suffisamment motivée*** »...(!) ; que le jugement du tribunal administratif ne modifie pas la « ***validité du licenciement*** »... et donc « ***ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur*** ».

INSÉCURISATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le dossier de presse remis le 10 décembre pour la présentation du projet MACRON permet de savoir, enfin, ce qui se cachait derrière la volonté, discrètement affichée, de modifier la sanction pénale pour les entraves au droit syndical et aux fonctions de représentant du personnel (DP, CE , CHSCT) : rien de moins que la **suppression de la peine d'emprisonnement associée jusqu'ici au délit d'entrave** (« *susceptible de dissuader les sociétés étrangères d'investir dans les entreprises françaises...* »).

Et, **peut-être plus encore, suppression de toute peine pénale**, la formulation du dossier de presse (« **les sanctions pénales associées au délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel seront remplacées par des sanctions financières**. ») pouvant laisser entendre que les sanctions financières pourraient n'être plus qu'administratives...

Groupe Un Autre Futur - Montpellier

groupe-uaf@c-g-a.org

blog : <http://unautrefutur.org/>

www.c-g-a.org

CGA
Coordination des
Groupes
Anarchistes

La Mauvaise Réputation

20 rue Terral (quartier Ste Anne) - Montpellier

Ouverture tous les samedis de 15h à 19h

