

# Rapport de Virville <sup>(1)</sup>

## Soumettre le Code du travail aux exigences des actionnaires

Sylvian Chicote

Avec le rapport de Virville, comme support au projet de loi sur l'emploi annoncée par Chirac, l'objectif du gouvernement est, sous prétexte d'un coup de « toilettage » du Code du travail, d'en infléchir son contenu pour répondre aux exigences patronales de rentabilité financière mise à mal par la crise systémique. Il s'agit pour y parvenir :

- de franchir une nouvelle étape dans la précarisation des salariés, l'attaque de leurs statuts collectifs et la déstabilisation des droits individuels,
- de favoriser l'allongement de la durée du temps de travail, la flexibilité et l'intensité du travail,
- de remettre en cause les prérogatives du parlement, des comités d'entreprises et de la justice sur les entrepreneurs.

L'examen par thème, et la liaison des propositions entre elles et au contexte, permettent d'éviter de tomber dans le piège de la tonalité pragmatique donnée à ces propositions par le rapporteur. L'objectif ne serait, prétend-il que de rendre le code du travail plus efficace, plus simple à comprendre, plus stable. A plusieurs reprises, de vrais problèmes sont pointés mais pour, à chaque fois, adopter une solution de recul des droits et des pouvoirs des salariés. Pour chaque proposition, le rapport est doucereux dans l'explication mais d'une extrême violence dans la réalité des réformes proposées, dans le plus pur style Raffarin.

Il s'agit en fait d'une offensive générale, globale, contre les droits, contre l'emploi, comme la France n'en a pas connue depuis le régime de Vichy. Dans la continuité de l'entreprise de destruction des droits sociaux entreprise depuis deux ans mais avec une visée systématique et qui se veut durable, au-delà des changements de majorités politiques.

### I.- VISEES ANTI-SOCIALES

#### 1.- MISE EN CAUSE DES STATUTS COLLECTIFS

**A.- Supprimer totalement le code du travail pour un maximum de travailleurs.** C'est l'une des propositions les plus grave du rapport, sans doute la plus pernicieuse. Les travailleurs qui vendent leur force de travail s'appellent des salariés et le code du travail constitue leur statut minimum collectif. Ne pouvant supprimer le code du travail le rapport propose d'exclure le maximum de travailleurs de ce statut en les appelant désormais travailleurs indépendants. C'est ce que visent les propositions 21 et 22 du rapport avec la possibilité offerte aux « usagers » de choisir le statut de travailleur indépendant. On change l'étiquette du flacon et donc le contenu juridique, tout en conservant et en aggravant l'exploitation. Un « travailleur indépendant » pourrait travailler 50 heures par semaine pour 800 euros et être

licencié sans aucune garantie. Des pratiques de ce genre existent déjà (faux artisans du bâtiment, gérants de magasins...), elles sont le plus souvent condamnées par les tribunaux. La loi Madelin abrogée par la loi Aubry avait déjà tenté cela. La loi Dutreil facilite à nouveau ces manœuvres. Les propositions 21 et 22 permettent d'aller encore plus loin. Une telle réforme viendrait à point nommé pour l'exploitation des travailleurs d'Europe de l'Est qui vont bientôt pouvoir circuler librement.

**B.- Priver d'autres travailleurs de leurs garanties collectives de branches ou d'entreprise.** Avec la proposition 23 qui facilite le marchandage (la fausse sous traitance) on vide les grandes entreprises, où des droits ont été acquis, de leurs personnels et on les affecte dans des PME avec des droits et des salaires inférieurs. Des secteurs comme le BTP travaillent déjà comme cela, les majors employant directement peu d'ouvriers relativement à leur chiffre d'affaire. Cela permettrait d'externaliser davantage qu'aujourd'hui nombre de fonctions des grandes entreprises.

**C.- Ces pratiques seraient encouragées et garanties par l'exclusion de l'effectif de l'entreprise de ces travailleurs (A et B) pour les élections professionnelles** alors que la jurisprudence actuelle tend à les intégrer. (proposition 28).

### 2.- PRECARISATION GENERALISEE

**A.- Le contrat de projet** (proposition 19) . C'est la proposition la plus connue du rapport.

Actuellement le recours à l'intérim est encadré, il faut par exemple justifier d'un réel surcroît d'activité, on ne peut pourvoir des postes permanents avec des précaires, le recours est limité à 18 mois...Les textes sont, certes, massivement violés dans des branches comme l'industrie automobile mais en cas de recours devant les tribunaux les salariés obtiennent souvent gain de cause. Renault vient d'en faire l'expérience en étant condamné par la Cour de Cassation le 21 janvier (contrairement à ce que disent les médias ce n'était pas une première, il y avait déjà eu d'autres affaires comme Servair). Il s'agit donc pour le Medef de légaliser les pratiques patronales actuellement illégales et d'étendre encore la précarité. Il suffirait d'écrire que le travailleur est embauché un ou deux ans pour le lancement d'un nouveau modèle et le tour serait joué. Avec une telle proposition personne n'est plus à l'abri. La lutte contre l'emploi précaire devient davantage l'affaire de tous.

**B.- Extension des CDD « d'usage » :** de Virville avance à pas de loup avec sa proposition 18. Ces CDD d'« usage » sont

actuellement réservés à certains secteurs comme l'hôtellerie ou l'audiovisuel (et seulement pour certains métiers). Le rapporteur propose hypocritement d'augmenter (un peu) les garanties des travailleurs ainsi employés mais tout en insinuant qu'on pourrait dès lors étendre les secteurs d'activité pouvant y recourir.

### C.- Faciliter les licenciements :

a) **Les propositions 21, 22 et 23** examinées ci-dessus seraient de plus un facteur extraordinaire de précarité puisque l'on peut jeter le travailleur indépendant (et la PME) à tout moment.

b) **Des licenciements « négociés »** Le rapport (proposition 17) avance des pistes pour faciliter les pressions exercées sur les travailleurs pour obtenir leur départ « volontaire ». Défisicalisation des sommes versées à l'occasion d'une transaction, et, moyennant un versement à l'Assedic, octroi des allocations de chômage. Voilà de quoi convaincre ceux qui résistent : « prend l'oseille et tire toi ». Avantages pour l'employeur : aucune procédure, aucun motif à donner, aucun risque de procès.

c) **Limitation des moyens d'information des CE** (propositions 34, 36 et 37)

Il s'agit d'accélérer les procédures en permettant au chef d'entreprise d'imposer son ordre du jour même si le comité estime nécessaire de reporter d'un mois par exemple l'examen d'un projet.

En même temps il faudrait cacher le plus longtemps possible aux salariés les projets de restructuration (fusions, absorption, OPA). Serait ainsi légalisée la pratique consistant à mettre les CE devant le fait accompli. Diminuant d'autant les possibilités de contre-propositions et d'action des travailleurs. Cela sous le prétexte d'éviter aux élus de commettre des délits d'initiés !

De plus le recours à l'expert par le CE serait entravé par des modalités devant être autorisées par le patron, ce qui limiterait l'information donc la compréhension des données économiques et par conséquent les capacités de contre propositions.

### 3.- DESTABILISATION ACCRUE DES DROITS INDIVIDUELS (propositions 14, 15, et 16)

Non content de s'attaquer aux droits collectifs issus de la loi ou des accords collectifs le rapport s'attaque aussi aux garanties nées du contrat de travail individuel, dernier étage dans les relations de travail avant le niveau zéro de la décision unilatérale du patron. Seuls cinq points seraient des garanties contractuelles obligatoires, les autres clauses seraient de simples informations pouvant être modifiées à tout moment par le patron. Encore que les garanties seraient toutes relatives puisque :

#### A. - Les points obligatoirement garantis sont très limités, en effet :

la qualification est contractuelle, mais pas l'emploi. En maintenant la qualification on peut donc affecter un salarié n'importe où, voire le « placardiser ».

la zone géographique est contractuelle mais pas le lieu précis, si la zone est la région parisienne on peut être affecté de Pontoise à Etampes. (1)

les éléments garantis de la rémunération et pas tout le salaire, ces éléments ne sont pas précisés mais on peut craindre pour les primes de toutes sortes, les heures supplémentaires...

la durée du travail est contractuelle mais au sens « du volume de la prestation » et donc les horaires peuvent être changés à tout bout de champ (1)

(1) Sur ces deux points la jurisprudence actuelle n'est pas favorable aux patrons, de Virville se hâte donc de leur donner force de loi. Par contre on remarque que chaque fois que la jurisprudence est favorable aux salariés le rapporteur propose une loi contraire.

#### B.- Les points garantis peuvent aussi être modifiés par l'employeur

Le patron écrit ses propositions au salarié et fixe le délai de réponse, si le salarié n'a pas répondu dans le délai c'est qu'il a refusé et le patron en tire les conséquences. De Virville est silencieux sur la nature de ces conséquences, mais nul doute que le licenciement est au bout du processus.

### 4.- DUREE DU TRAVAIL AUGMENTEE, FLEXIBILITE ET TEMPS PARTIEL AGGRAVES

Pas de projet du Medef et de la droite sans une nouvelle phase de la guerre qu'ils mènent pour l'augmentation du temps de travail et la flexibilité.

Pour être moins voyantes les 14 propositions de Virville sur ces enjeux figurent dans une annexe. (ce qui fait donc au total 64 propositions).

Mais il faut remarquer que l'ensemble du rapport vise aussi, entre autres cibles, la durée et l'aménagement du temps de travail.

Les principales propositions sont :

A.- **La redéfinition du temps de travail.** Il s'agit, au delà de la bataille contre les 35 heures, de poursuivre la guerre pour l'augmentation du temps de travail. Cette fois en inventant de nouvelles équivalences par accord collectif (1). Seraient visés par exemple les temps de voyages et de déplacements professionnels (commerciaux, techniciens de maintenance, ouvriers du BTP...), mais aussi les temps d'attente des routiers ou toutes autres situations.

*Equivalences : une partie du temps de travail n'est pas payée sous le prétexte qu'il existe des temps morts, on dira par exemple que 40 heures de présence équivalent à 35 heures de travail.*

B.- **Supprimer le calendrier de la modulation.** La loi oblige à prévoir un calendrier de la variation des horaires dans l'accord, ce qui empêche le travail au sifflet, encadre la flexibilité en en limitant les effets négatifs. Cette obligation de calendrier est très mal respectée dans la pratique mais les tribunaux ont annulé les accords illégaux (OTIS, Accord de la Métallurgie...) de Virville le reconnaît d'ailleurs dans son rapport. Il s'agit de légaliser les pratiques de Renault, Citroen et autres consistant, avec un programme fixé par le seul chef d'entreprise, à faire effectuer beaucoup d'heures supplémentaires à un moment de l'année (non payées) et de mise en chômage technique forcé à d'autres.

C.- **Forfaits jours.** Aggravation du forfait jours par la disparition de toute comptabilisation en heures, ce qui empêcherait le respect des repos minima. (bonjour la sécurité quand les spécialistes nous apprennent que 20 heures de veille équivalent pour la vigilance à un gramme d'alcool dans le sang).

Extension du forfait jours aux itinérants non cadres (commerciaux, ouvriers et techniciens de maintenance, laveurs de vitres, livreurs...) afin, comme pour les cadres, de légaliser les durées de travail excessives de ces travailleurs et le non paiement des heures supplémentaires.

Sur ces trois enjeux déterminant de la durée du travail : définition, modulation, forfaits, il s'agit pour le Medef de casser les amendements obtenus par les députés communistes et verts lors de la discussion des projets de loi Aubry mais aussi la jurisprudence des tribunaux qui veillent à l'application de la loi mal respectée par de très nombreux accords ou dans la pratique des entreprises.

**D.- Travail du dimanche.** Allongement de la liste des secteurs d'activité pouvant déroger à la règle du repos dominical (semblent spécialement visées toutes les activités commerciales de téléphonie et d'internet) et même les chantiers du bâtiment.

**E.- Congés annuels :** la remise en cause du droit de grouper les quatre premières semaines de congés (tant pis pour la vie de famille), suppression de la règle selon laquelle on retient le mode de calcul des congés le plus favorable aux travailleurs, l'écart entre les deux modes de calculs (1/10 du salaire annuel ou maintien du salaire) peut parfois atteindre la valeur de deux journées de travail.

**F.- Temps partiel :** diverses aggravations dont notamment des facilités supplémentaires de recours aux heures complémentaires (ce qui pousse à la diminution du nombre d'heures du contrat de base) qui permettent de flexibiliser davantage

## II.- EFFICACITE PAR LE RENFORCEMENT DU POUVOIR DES ACTIONNAIRES

### 5.- ENCORE PLUS DE POUVOIRS AUX ACTIONNAIRES ET MOINS POUR LE PARLEMENT

Pour garantir des avancées sociales la question des pouvoirs est primordiale. Le patronat comprend bien qu'il en est de même pour assurer les reculs sociaux.

Le rapport propose avec les propositions 43, 44, 3, 4, et 5 de dessaisir le législateur de ses prérogatives. **Il est même suggéré une modification de la constitution sur ce point.** C'est dire la volonté du Medef d'empêcher d'autres majorités parlementaires de donner d'autres droits et pouvoirs aux travailleurs.

A l'exception d'un minimum de règles qui resteraient d'ordre public les députés ne pourraient légiférer qu'après l'accord, ou au moins une consultation poussée (de Virvile hésite) des « partenaires sociaux ». Ca peut paraître séduisant, démocratique. Mais c'est l'inverse. C'est comme ça que la droite pratique actuellement. On l'a vu avec les retraites, avec le recul des droits des chômeurs, avec les intermittents du spectacle, avec la loi sur la négociation collective. On s'appuie sur des accords minoritaires conclus par des dirigeants syndicaux nationaux ou bien on utilise des accords majoritaires mais en changeant le contenu tout en jurant ses grands dieux qu'on les respecte.

C'est aussi comme cela que Martine Aubry a pratiqué : une première loi positive, l'incitation à des accords dérogatoires sans création d'emploi, et une seconde loi généralisant les dérogations. D'où les déceptions.

Les règles pourraient ainsi être fixées par E.A. Seillières,



avec la caution de syndicats minoritaires au lieu de l'être par les députés élus par l'ensemble des citoyens.

De plus, un accord resterait valable encore deux ans si son contenu devenait contraire à une loi nouvelle.

Pour corser le tout il est également proposé de légiférer par ordonnances de deux manières.

1°) A tout moment pour nettoyer le code du travail de « ses dispositions désuètes ou dont la pratique révèle le caractère inadéquat ». Or, pour le Medef c'est tout le code qui est désuet et inadéquat.

2°) Et, aussitôt la loi votée, pour réparer les « oublis » du législateur (???); pourtant les experts techniques et le cabinet ministériels sont très présents dans la préparation des lois, pourquoi seraient-ils donc plus vigilants après qu'avant le vote ? Il s'agit en fait d'esquiver les débats publics au cours desquels le ministre est souvent tenu de s'expliquer, parfois mis en difficulté et conduit à reculer. Actuellement c'est avec les circulaires que le ministre donne sa lecture de la loi, mais les circulaires peuvent être contestées et ignorées devant les tribunaux. La méthode proposée permettrait de durcir une loi par ordonnance.

### 6.- ENCORE PLUS DE POUVOIRS AUX ACTIONNAIRES ET MOINS POUR LES TRAVAILLEURS ET LEURS ORGANISATIONS

Les propositions 24 à 39 et 45 à 50 visent à mettre en difficulté l'action syndicale, à diminuer les moyens d'action des CE et à éloigner le syndicat des travailleurs pour l'affaiblir et le maîtriser.

**C'est d'abord la création du conseil d'entreprise** compétent dans les entreprises de moins de 250 salariés et exerçant les attributions actuelles des DP, du CE et des délégués syndicaux. Cela aboutirait à la diminution de la force globale des trois institutions actuelles. Mais en outre ce conseil serait compétent pour négocier les accords d'entreprise. On supprime d'un trait de plume le pouvoir du syndicat dans la négociation des accords pour le remplacer par un pouvoir général confié au délégué syndical lui-même noyé au milieu des élus, sachant de plus que du fait du mode de scrutin par collèges les élus des syndicats majoritaires sont souvent minoritaires en sièges. C'est un coup porté à la démocratie ouvrière et une tentative de bureaucratisation des militants.

#### Ces risques sont renforcés par :

- des mandats portés à 4 ans, ce qui diminue le contrôle des travailleurs sur leurs élus et favorise le maintien de délégués dont les salariés ne sont pas satisfaits,

- par des élections via le réseau intranet, bel outil mais qui peut servir de prétexte pour limiter les contacts (et supprimer le secret du vote),

- par la création d'un super délégué de groupe habilité à négocier et à signer les accords de groupe,
- par une définition légale de l'établissement distinct qui supprimerait les instances dans les petits établissements de l'entreprise,
- par la fusion des budgets fonctionnement et oeuvres sociales (favoriser la fonction oeuvres sociales au détriment du rôle économique).

**Et par la suppression de l'élection des conseillers prud'hommes** qui seraient maintenant désignés à partir d'une consultation de représentativité. Cette consultation est réclamée par les syndicats pour établir la représentativité par branche dans le but de faire prévaloir le principe de l'accord majoritaire. Fillon vient de refuser de faire droit à l'accord majoritaire de la loi relative à la négociation collective. Il ne s'agit donc pas de cela. De Virville reprend l'idée de la consultation mais uniquement, au niveau des propositions concrètes, pour supprimer les élections prud'hommes. Alors qu'au niveau interprofessionnel les élections prud'hommes sont justement adaptées pour mesurer l'audience des organisations. Encore un bel exemple de manipulation consistant à prendre appui sur une revendication pour la dévoyer.

**Des « experts » en négociation.** D'autre part la loi Fillon ayant favorisé les accords dérogatoires d'entreprise on instaure un prétendu « appui technique » à la négociation. Des « experts » éclairés viendraient conseiller les négociateurs. On sent bien que le Medef est très satisfait du rôle joué par les consultants (choisis par l'employeur mais présentés comme neutres) lors des négociations RTT. Tellement compétents et impartiaux que non seulement les accords conclus avec leur assistance sont favorables aux actionnaires mais qu'ils sont souvent illégaux et censurés à ce titre par les tribunaux.

**Diminution des pouvoirs des comités d'entreprise.** Ces pouvoirs sont déjà très limités puisqu'il ne s'agit que de pouvoirs d'information et de consultation. Mais c'est encore trop. Le rapport de Virville en veut plus :

- La suppression des comités de groupe au profit des comités européens. Ces comités européens sont une bonne amorce de ce qu'il faudrait. Mais ils n'ont pas les mêmes moyens de fonctionnement que les comités de groupe et n'ont aucun pouvoir consultatif. Ces comités sont actuellement de simples instances d'information et de dialogue. Le rapporteur propose la suppression du comité de groupe avec remplacement par le comité européen mais « *sans avoir de pouvoir de consultation* ».

Outre la mise en cause des capacités de contre proposition (propositions 34,36 et 37) le comité serait à l'avenir privé des informations trimestrielles et semestrielles sur la situation économique et sociale de l'entreprise actuellement obligatoires.

Enfin le CE ne serait plus consulté sur les accords d'entreprise signés, même par des organisations minoritaires.

## 7. ENCORE PLUS DE POUVOIRS AUX ACTIONNAIRES ET MOINS POUR LES JUGES

Affaiblir les juges, couvrir les accords illégaux, empêcher les actions en justice, renforcer l'immunité patronale.

Les propositions (7, 8, 9, 10, 11, 12, 40, 41 et 42) du rapport sur ce chapitre sont scandaleuses. Il s'agit de favoriser toutes les illégalités, tous les abus, d'empêcher les victimes d'agir en justice et d'absoudre les patrons délinquants.

**Un délai de deux mois est proposé pour contester en justice un accord illégal.** Ce délai est aligné sur le délai existant pour contester un décret. Voilà l'employeur hissé au rang de ministre. On peut négocier un accord défavorable contenant éventuellement des clauses contraires au droit, mais habilement rédigées. Laisser reposer deux mois. Et voilà l'accord devenu inattaquable ! Si ce délai existait, jamais les clauses illégales des accords RTT (annualisation, cadres, pauses, temps de voyages, paiement des heures supplémentaires...) n'auraient pu être annulées par les juges, l'affaire étant si complexe qu'il a fallu du temps pour pouvoir réagir.

**Renvoi obligatoire devant une commission paritaire d'interprétation avant jugement.** Les juges, à tous les niveaux, sont dessaisis de leur pouvoir d'interprétation. Une pression énorme est ainsi exercée pour infléchir les jugements dans le sens souhaité par les employeurs (et par les signataires d'accords minoritaires). De plus on allonge les délais de jugement, déjà très importants, de trois mois supplémentaires, de quoi dissuader un peu plus les travailleurs de faire valoir leurs droits.

**Mise en cause des conseils de prud'hommes avec l'organisation d'un renvoi avant jugement devant la Cour de cassation.** C'est la déstructuration des principes de l'organisation judiciaire. On nous parle de justice de proximité mais pour les droits des salariés on centralise à outrance. On allonge encore les délais.

**Les patrons exonérés des conséquences pécuniaires de leurs fraudes et illégalités.** Les décisions de la Cour de cassation ne vaudraient que pour l'avenir, donc toutes les fraudes passées seraient blanchies. On triche, on se fait prendre la main dans le sac, on jure qu'on ne recommencera pas et on est pardonné pour le passé au nom de la présomption de bonne foi accordée aux actionnaires. Les travailleurs victimes n'auraient plus de recours.

**Prescription de 10 ans pour les actions en indemnisation.** Les condamnations obtenues ces dernières années par les victimes de l'amiante ou par les militants syndicaux réprimés sur le salaire sont jugées intolérables par les privilégiés. Il faut en finir.

**Suppression de la plupart des sanctions pénales en droit du travail.** C'est l'immunité patronale. Ne pas payer du temps de travail c'est quoi d'autre que du vol de travail ? Ce vol est actuellement très peu réprimé, de faibles amendes au maximum. C'est encore trop aux yeux des capitalistes. Voler un CD dans un magasin ou consommer un repas sans le payer peut valoir la prison, au minimum une forte amende, consommer du travail sans le payer mérite l'absolution totale.

Le puzzle est maintenant complet, ce texte est une véritable incitation à escroquer les travailleurs devient lisible même pour le moins futé des exploiters : intervention de la loi limitée, accords dérogatoires d'entreprise favorisés, rejet du principe majoritaire, mise en place d'un conseil d'entreprise ou recours à des mandatés dans les PME pour négocier, intervention d'« experts », remise en cause de la consultation du CE dans les grandes entreprises, accord légalisé au bout de deux mois et valable encore deux ans si la loi change, pas de conséquences pécuniaires immédiates en cas condamnation de justice pour non paiement de tout le temps travaillé par un salarié. ■

1. Rapport de Virville : <http://www.travail.gouv.fr/pdf/rapdeVirville.pdf> ou [www.humanite.presse.fr/journal/dossiers/57/Rapport%20Virville/](http://www.humanite.presse.fr/journal/dossiers/57/Rapport%20Virville/)