CASSE DU CODE DU TRAVAIL

MISE EN PLACE DE LA FEUILLE DE ROUTE : 2002

Le rapport de la commission De Virville (ANNEXE III)

Pour accroître l'exploitation capitaliste, les patrons peuvent :

- augmenter le temps de travail
- intensifier le travail par l'augmentation de la précarité et de la flexibilité
- diminuer les salaires par la pression du chômage, en facilitant les licenciements, et par l'affaiblissement de l'organisation collective des travailleurs

C'est le sens du rapport de la commission De Virville, ex-conseiller social du cardinal Lustiger et ex directeur du personnel de Renault, actuellement animateur de l' « unité de recherche » du monastère Cœur de Jésus-Source de Vie (Hte Loire) où viennent se ressourcer de grands patrons du CAC40 (Bouygues, Accor, Crédit agricole, Auchan). Avec d'autres (rapport de l'ex directeur du FMI, le très pieux Camdessus, auteur d'un rapport similaire, livre de chevet d'un ancien ministre nommé Sarkozy), il a préparé dans les moindres détails la casse du Code du Travail auquel on assiste depuis 2002. Il réalise dans ce rapport les rêves les plus fous du MEDEF. Illustration par quelques-unes des 67 propositions (50 principales plus 17 modestement glissées dans une annexe..) ainsi qualifiées par Sylvian Chicote, inspecteur du travail : « ***pour chaque proposition, il procède ainsi, doucereux, chattemite dans l'explication mais d'une extrême violence dans la réalité des réformes proposées, dans le plus pur style de Raffarin*. »**

I . L' EMBAUCHE

a. suppression du salariat *(propositions 21 et 22)*
« Mort au salariat ! », les anarchistes en rêvaient, De Virville le propose. Lors de l'embauche, le patron pourra vous laisser le « choix » : tu veux être salarié, je ne peux pas, mais comme « travailleur indépendant » je te prends ; tu te payes la Sécu, tous les risques c'est pour toi, le Code du travail c'est pas pour toi, tu ne fais pas partie de l'entreprise et tu n'as donc pas de délégué du personnel, tu peux être viré quand je veux. Bref, tout comme un salarié, mais sans aucun droit.

b. suppression de garanties dans la conclusion du contrat de travail *(prop.15)*
Si vous êtes embauché comme salarié, les seules garanties obligatoires du contrat de travail ne seront que : la qualification et non pas l'emploi (on pourra par exemple vous envoyer n'importe où loin de chez vous), les éléments de la rémunération et non pas tout le salaire (des primes auparavant garanties pourraient sauter), la durée de travail mais au sens de « *volume de prestation* » ce qui ne garantit ni la durée réelle ni la répartition des heures de travail.

c. modification possible à tout moment des garanties restantes *(prop.16)*
Même les garanties obligatoires pourraient à tout moment être modifiées par le patron. Vous aurez un mois pour dire si vous acceptez. En cas de non réponse, le patron pourra considérer que vous refusez et en tirer les conséquences : dehors…

d. précarité généralisée des contrats de travail *(Prop.18, 19)*
► la fin du C.D.I (contrat à durée indéterminée) : De Virville propose des « *contrats de projet* » pour les « *cadres ou personnels qualifiés* » permettant d'embaucher pour une durée limitée à l'exécution d'un projet, d'une mission et pour le temps que le patron jugera bon (un mois ou cinq ans par exemple).
► « *assouplir* » les recours aux C.D.D (contrats à durée déterminée) en couvrant les abus (augmenter les possibilités de renouvellement), multiplier les contrats dits « *d'usage* » actuellement limités à quelques secteurs professionnels (hôtellerie, audiovisuel et encore pour seulement certains métiers).

II. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a. augmentation de la durée du travail *(prop.51, 54, 55)*
► Les heures de travail considérées par le patron comme non productives (exemple temps de transport pour se rendre au chantier, heure d'attente pendant un chargement du camion,

astreintes) ne seraient plus comptées comme travail. On aurait ainsi des « *équivalences* » : par exemple, 40 heures de travail pourraient ne plus en compter que 35.

► Pour les non cadres « *itinérants* », on ne compterait plus les heures de travail dans la journée mais le nombre de jours de travail par an. C'est le fabuleux « *forfait jours* », qui existe déjà pour certains cadres.

b. travail au sifflet *(prop.52, 53, 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65)*

► suppression du calendrier de la variation des horaires (d'où possibilité de faire faire beaucoup d'heures supplémentaires non payées à certains moments de l'année et du chômage technique à d'autres)

► rendre plus difficile pour les travailleurs intermittents la possibilité de refuser certaines périodes de travail et la répartition des heures de travail.

► augmenter les autorisations de travail le dimanche (notamment pour les activités de commerce téléphoniques et internet, les chantiers..) et pour les autres, possibilité, en cas d' « *urgence* » de passer outre la demande de dérogation au repos dominical…

► suppression du droit de prendre quatre semaines de congés payés continues, le patron pourra vous les fractionner.

► permettre l'utilisation abusive des temps partiels : on ne pourrait augmenter le temps contractuel prévu que si le patron dépasse cette durée pendant douze semaines consécutives…

c. des salaires et des dommages-intérêts réduits *(prop.62)*

Le patron pourrait désormais choisir le mode de calcul le moins favorable pour le calcul de votre indemnité de congés payés**.**

d. des recours en justice encore plus réduits qu'actuellement *(prop.9)*

Le temps de prescription pour obtenir auprès d'un tribunal la récupération de sommes non versées (repos compensateurs, indemnités pour discrimination, syndicale par exemple, indemnisation de maladies professionnelles…) serait limité à 10 ans au lieu de 30 ans.

III. LA RUPTURE DU CONTRAT

a. sans autre forme de procès…*(prop.21 et 22)*

Pour les « *travailleurs indépendants* », même pas le « droit » au licenciement (voir plus haut).

b. des démissions forcées « légalisées *(prop.17)*

Le « droit » au licenciement serait également supprimé pour ceux qui auront « choisi » le nouveau mode de rupture cyniquement intitulé « *rupture négociée* » : en clair, je te paye, tu te tires, c'est pas un licenciement, tu renonces aux prud'hommes, et pour le droit à l'indemnisation du chômage, c'est oui si j'accepte de verser à l'ASSEDIC la somme convenue pour ce nouveau « droit ». En résumé, une nouvelle étiquette pour les démissions forcées..

c. des licenciements collectifs plus rapides *(Prop. 35, 36)*

Les licenciements-fax (du type Marks et Spencer) seront facilités par une limitation possible de la consultation du comité d'entreprise.

IV. DISSOLUTION DE LA LOI

a. dessaisir le législateur à tout moment…*(Prop. 3)*

Plutôt Seillière et Chérèque que les députés. Le Code du travail pourrait être modifié clandestinement et en permanence. De Virville propose que le Code du travail soit élaboré par ordonnance (adieu le Parlement). Puis, comme si cela ne suffisait pas, il suggère qu'à tout moment une commission ad hoc (il propose la sienne !) puisse faire des modifications si elle estime que le Code du travail contient « *des dispositions désuètes ou dont la pratique a révélé le caractère inadéquat* ».

b. et même après le vote d'une loi *(prop.5, 44)*

► Si des *« experts* » repèrent des *« conséquences techniques* » que le Parlement n'aurait pas eu le temps (!) de modifier (ex : les « *difficultés d'interprétation* »), ils pourraient procéder à une « *réécriture des textes* »).

► les accords collectifs signés pourraient rester en vigueur deux ans malgré le vote d'une loi qui les rendrait invalides ! Ainsi les patrons sont à l'abri d'un gouvernement qui ne leur serait pas soumis.

V. DISSOLUTION DES JUGES

a. **blanchir les patrons délinquants** *(Prop.40)*
Suppression de la plupart des infractions pénales en droit du travail (salaires, durée du travail, discrimination syndicale…). Et pour celles qui resteraient, essentiellement pour l'hygiène et la sécurité, notamment les accidents du travail, les infractions ne pourraient être retenues que s'il peut être prouvé que le patron a eu l'intention de commettre le délit ! Le bonheur est complet.

b. **imposer aux juges des accords illégaux** *(Prop.8, 11)*
► Au bout de deux mois, on ne pourrait plus contester en justice un accord illégal.
► Pour les accords collectifs, les juges, avant jugement, devraient attendre trois mois la réponse d'une commission paritaire d'interprétation (patrons et syndicats, éventuellement minoritaires, signataires de l'accord) dont l'avis s'imposerait aux juges ! Les chômeurs et les intermittents du spectacle apprécieront à sa juste valeur l'intérêt de cette proposition…

c. **empêcher l'application des décisions de la Cour de cassation** *(Prop. 10)*
Les décisions de la Cour de Cassation pourraient ne s'appliquer qu'au bout d'un « certain temps » pour « *circonscrire les retournements de jurisprudence* » et rendre « *les évolutions plus prévisibles* » !

d. **mettre au pas les juges de première instance (prud'hommes, juge pénal, T.G.I)** *(Prop.7)*
Limiter l'indépendance des juges en les poussant, avant jugement, à saisir les instances supérieures.

VI. DISSOLUTION DE LA DÉFENSE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

a. **Suppression des D.P, C.E, D.S dans les petites et « moyennes entreprises »** *(Prop.24)*
Suppression des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 250 salariés (et même au-delà car désormais, par accord, on pourra déroger à tout) remplacés par un…conseil d'entreprise. Cette instance de collaboration de classe, par ailleurs sans pouvoirs, signerait les accords à la place des délégués syndicaux !

b. **Des délégués moins nombreux et aux ordres** *(Prop. 28, 30, 47)*
► diminution de l'effectif du personnel pris en compte pour la mise en place éventuelle d'instances représentatives du personnel (DP, CE, DS) : les travailleurs que l'on aura qualifiés d'**«** *indépendants* » (prop.21 et 22) ne comptent pas.
► le mandat des délégués passerait de deux ans à quatre ans : Balladur avait déjà porté le mandat des délégués du personnel de un an à deux ans. Sachant que la durée moyenne du mandat dans les petites entreprises est de un an et demi, les postes d'élus vacants vont se multiplier, il y aura moins d'élections et les pressions sur les délégués pourront s'exercer plus longtemps…
► des salariés « *mandatés* » par une organisation syndicale pourrait remplacer les délégués du personnel et les délégués syndicaux, et ainsi signer des accords. Bonjour les délégués maison.

c. **Des pouvoirs réduits pour les institutions représentatives du personnel** *(Prop.25,32, 34, 36, 37)*
► suppression des comités de groupe au profit de « *comités européens* » sans pouvoir de consultation…
► suppression de la consultation du comité d'entreprise sur les accords collectifs signés
► restrictions des informations transmises au comité d'entreprise
► mainmise du patron sur l'ordre du jour du comité d'entreprise
► limitation de la possibilité de recours aux expertises par le comité d'entreprise
► limitation du budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Étude réalisée et proposée par ***Richard Abauzit***, ancien inspecteur du travail.

Ce document, intitulé « Annexe 3 : **analyse du rapport de *De Virville*** », est téléchargeable à cette adresse :
http://etienne.chouard.free.fr/Europe/messages_recus/CASSE_DU_DROIT_DU_TRAVAIL_ANNEXE_III_Demonstration_de_la_volonte_deliberee.pdf

Le document complet, avec ses trois annexes, intitulé **« CASSE DU CODE DU TRAVAIL, la fin du boulot »**, est téléchargeable à cette adresse :
http://etienne.chouard.free.fr/Europe/messages_recus/CASSE_DU_CODE_DU_TRAVAIL_L_analyse_de_Richard_Abauzit.pdf