

# Après- demain

N° 34 (NF) — Avril 2015 — Le numéro : 9 €

## LE DROIT DU TRAVAIL

**ANNE HIDALGO**

**PIERRE JOXE**

**FRANÇOIS BAZIN**

**JOSINE BITTON**

**JEAN-LOUIS BIANCO**

**MARIE PEZÉ**

**RICHARD ABAUZIT**

**WENCESLAS BAUDRILLART**

**GUY SNANOUDJ**

**MICHEL MINÉ**

**ÉRIC ALT**

**JEAN-JACQUES PARIS**

**DENYS ROBILIARD**

**GÉRARD FILOCHE**

**ALAIN CARRÉ**

**AMINE GHENIM**

**JAMILA MANSOUR**

**FICHE PÉDAGOGIQUE**

**EXEMPLE À SUIVRE :**

**LES ACTIONS SOUTENUES PAR LA FONDATION SELIGMANN**

**À VOIR :**

**LA SÉLECTION D'APRÈS-DEMAIN :**

Le droit du travail est une des clés de la liberté

Paris, Qatar, Cambodge, Bengale même combat ?

La loi « Macron » : un coup d'essai

Histoire du droit du travail : du salarié-objet au salarié-citoyen

La gestion du fait religieux dans l'entreprise

Les risques psychosociaux

La nuit et les dimanches

Accords collectifs : vitalité affirmée ou théâtre d'ombres ?

Médiation et droit du travail

Brefs propos sur les apports du droit social européen au droit du travail interne

Pour une nouvelle donne sociale européenne

Le détachement des travailleurs dans le secteur européen des transports

Inspection du travail : réformer pour protéger plus efficacement

Comment Emmanuel Macron réduit l'inspection du travail  
en même temps que le droit du travail

La médecine du travail et la protection de la santé des travailleurs en péril

La loi du 14 juin 2013 : sécurisation de l'emploi ou des licenciements ?

Quel avenir pour le conseil de prud'hommes ?

L'inspecteur du travail

Collège Pablo Neruda de Grigny : favoriser la réussite

Les films qui ont retenu l'attention d'*Après-demain*

*Un pays pour mourir*, par Abdellah Taïa

Directrice de publication : Catherine Wihtol de Wenden  
Rédaction, administration : BP 50 019 - 75721 Paris Cedex 15

Non vendu dans les kiosques

ISSN 0003-7176

[www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org)

Renseignements en dernière page

**Prochain numéro :**  
**L'ONU**

# Auteurs et idées-clefs de ce numéro

Dossier réalisé sous la direction de Josine Bitton

Page 3

## Le droit du travail est une des clés de la liberté

Par **Anne HIDALGO**, maire de Paris, ancienne inspectrice du travail.

Pour l'humanité en général et chaque homme en particulier, le travail est essentiellement une force génératrice de possible. C'est en travaillant que l'individu conquiert la liberté et l'estime de soi qui le constituent comme citoyen à part entière. La France doit assumer et continuer à faire progresser ce droit du travail dont elle a tout lieu d'être fière.

Page 4

## Paris, Qatar, Cambodge, Bengale même combat ?

Par **Pierre JOXE**, premier président honoraire de la Cour des Comptes, avocat au barreau de Paris.

Qu'avons-nous à voir avec ces philippins exténués, ces cambodgiennes évanouies et ces 1 000 bengalies carbonisées ? Peut-être un peu d'histoire ? 1 000 morts ? Le 10 mars 1906, au fond de la mine de Courrières, c'est ce qui déclencha le mouvement syndical et politique aboutissant à la création du premier ministère du Travail dès novembre et le premier Code du travail en 1910. Il n'y a plus de mines de charbon en France, mais encore beaucoup trop d'accidents du travail. Les débats actuellement en cours en France sont trop confus pour que l'on puisse en prévoir l'issue. Mais un éclairage est possible.

Page 6

## La loi « Macron » : un coup d'essai

Par **François BAZIN**, journaliste.

Avant tout un texte d'intentions, le projet de loi « Macron », qui se veut pragmatique et modeste en tendant au retour à la croissance, illustre un changement de paradigme profond. Sa philosophie traduit l'émergence d'une gauche d'essence libérale mue par un *anti-étatisme* qui trouve ses racines dans l'individualisme républicain que la tradition du socialisme français, avec sa version marxisante, avait marginalisé.

Page 8

## Histoire du droit du travail : du salarié-objet au salarié-citoyen

Par **Josine BITTON**, avocate au barreau de Seine-Saint-Denis.

L'histoire du droit du travail est l'histoire de la conquête de la citoyenneté par le salarié. Aux conflits de l'histoire du droit, de l'évolution des idées politiques, de la sociologie et de l'économie, le droit du travail est soumis aux soubresauts de l'Histoire. C'est au fil d'après conquêtes sociales, que le droit du travail a acquis des assises constitutionnelles et supra-nationales. Pourtant, au fil des lois, on assiste à un éfrètement progressif du socle du droit du travail.

Page 12

## La gestion du fait religieux dans l'entreprise

Par **Jean-Louis BIANCO**, président de l'Observatoire de la laïcité, ancien ministre.

Dans le cadre de l'entreprise privée, la demande de certains salariés de pouvoir travailler dans des conditions compatibles avec leurs convictions religieuses suppose de trouver un équilibre entre leur liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise. Tout autoriser provoque la division des équipes et développe les particularismes ; tout interdire provoque des tensions et des discriminations.

Page 14

## Les risques psychosociaux

Par **Marie PEZÉ**, docteur en psychologie, expert judiciaire.

Le travail peut être un puissant opérateur de construction de la santé, par l'élargissement de la subjectivité, l'accroissement des pouvoirs du corps, la sublimation des pulsions et l'apprentissage du vivre ensemble. Mais il comporte aussi une dimension de souffrance : conflits intrapsychiques d'abord, puisque travailler c'est se travailler ; conflits intersubjectifs aussi, puisque travailler c'est travailler ensemble ; conflits éthiques enfin, car travailler c'est bien travailler.

Page 17

## La nuit et les dimanches

Par **Richard ABAUZIT**, ancien inspecteur du travail.

Le récit biblique semblait clair en prescrivant l'arrêt du travail le dimanche. Pourtant, dès le XVIII<sup>e</sup> siècle, sa lecture en a été modifiée. La législation relative au travail de nuit, a connu la même évolution. Si les luttes ouvrières du XIX<sup>e</sup> siècle ont permis une maîtrise du temps de travail, un grand retournement de la condition salariale se produit dans les années 1980. Depuis les dérogations ne cessent de se multiplier. Et l'auteur de conclure au retour du capitalisme libéral quand il faut « vivre pour travailler et non plus travailler pour vivre ».

Page 20

## Accords collectifs : vitalité affirmée ou théâtre d'ombres ?

Par **Wenceslas BAUDRILLART**, qui a été conseiller technique aux cabinets de ministres de l'Industrie, directeur-adjoint du cabinet du ministre du Travail, conseiller social du Premier ministre et DRH dans un grand groupe industriel. Il préside actuellement A.I.A.

Si la volonté politique de privilégier la négociation sociale est incontestable et correspond bien à une pratique, on peut s'interroger sur la réalité de cette vitalité apparente. N'assisterait-on pas au contraire à une crise de la représentativité et des accords collectifs, reflet de la crise de nos rapports sociaux ?

Page 23

## Médiation et droit du travail

Par **Guy SNANOUDJ**, titulaire du CAP<sup>M</sup> (certificat d'aptitude à la profession de médiateur) délivré par l'École professionnelle de la médiation et de la négociation (EPMN).

Le concept de médiation comme régulateur de la vie en société a, sinon acquis ses lettres de noblesse, du moins été élevé au rang de « moyen premier » de résolution des différends. Le rôle de la médiation dans la régulation sociale est dorénavant un sujet de réflexion, mais aussi une matière du droit en général, et du droit du travail en particulier.

Page 25

## Brefs propos sur les apports du droit social européen au droit du travail interne

Par **Michel MINÉ**, professeur de droit du travail au Conservatoire national des Arts et Métiers, Lise/Cnam/Cnrs, conférencier à l'Académie de droit européen (ERA, Trèves), ancien inspecteur du travail, membre du bureau national de la Ligue des droits de l'Homme et co-responsable du groupe « Discriminations ».

Depuis le milieu des années 1970, le droit social européen travaille le droit du travail interne. Il l'inspire, le transforme et s'oppose à certaines de ses normes, dans des géométries variables, complexes et évolutives, bien éloignées de tout propos réducteur et abusivement simplificateur.

Page 27

## Pour une nouvelle donne sociale européenne

Par **Éric ALT**, conseiller référendaire à la Cour de cassation (chambre sociale), vice-président d'Anticor, administrateur de Sherpa, membre de MEDEL (Magistrats européens pour la démocratie et les libertés).

Le droit européen a permis des avancées, notamment en matière de lutte contre les discriminations au travail, mais trop souvent, le droit de libre circulation a une portée extensive, qui restreint le droit des salariés. Face à la position libérale de la CJUE, le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe et la Cour européenne des droits de l'homme montrent que d'autres logiques sont envisageables. Mais l'articulation du dialogue entre Strasbourg et Luxembourg rencontre bien des obstacles. Aujourd'hui, l'Europe aurait aussi besoin d'une nouvelle donne pour garantir les acquis sociaux fondamentaux.

Page 29

## Le détachement des travailleurs dans le secteur européen des transports

Par **Jean-Jacques PARIS**, expert européen - Groupe Alpha, ancien administrateur à la direction générale des Affaires Sociales de la Commission européenne.

Malgré la mise en place de règles favorables à une bonne application de la législation relative aux travailleurs détachés, une partie importante de ces travailleurs passe entre les mailles du dispositif protecteur du fait d'une mauvaise application du droit de la fraude à la loi du travail ou à la sécurité sociale. Face à ces phénomènes de « fuite du droit », l'Union européenne s'efforce, au coup par coup, d'enrayer de telles pratiques.

Page 32

## Inspection du travail : réformer pour protéger plus efficacement

Par **Denys ROBILIARD**, avocat, Député de Loir-et-Cher, rapporteur de la proposition de loi relative aux pouvoirs de l'inspection du travail.

La réforme de l'inspection du travail s'est attirée simultanément les critiques patronales et syndicales. Ces convergences inattendues nécessitent de s'intéresser au fond d'une réforme dont le parcours parlementaire atypique pollue parfois le débat. La réforme dérange peut-être des habitudes mais est promesse d'un renforcement de la protection des salariés.

Page 34

## Comment Emmanuel Macron réduit l'inspection du travail en même temps que le droit du travail

Par **Gérard FILOCHE**, ancien inspecteur du travail, membre du bureau national du PS, rédacteur en chef de la revue mensuelle de la gauche socialiste « Démocratie & Socialisme », auteur de « Vive l'entreprise ? ».

Réformée en mars 2014 par le décret « Sapin », l'inspection du travail l'est à nouveau par le projet de loi « Macron ». Dans ce cadre, l'inspection du travail, encadrée par la Convention n° 81 de l'OIT est très profondément mise en cause.

Page 37

## La médecine du travail et la protection de la santé des travailleurs en péril

Par **Alain CARRÉ**, médecin du travail, membre de l'association Santé et Médecine du travail.

En 1946, la Constitution de la IV<sup>ème</sup> République assurait un droit nouveau : la protection de la santé. Dès l'origine, cette mission, confiée aux médecins du travail dans le monde de l'entreprise, consiste à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Plusieurs réformes réglementaires successives « apportent de l'eau au moulin » des employeurs en cultivant l'ambiguïté entre les deux missions de prévention, celle du médecin du travail et celle de l'employeur.

Page 40

## La loi du 14 juin 2013 : sécurisation de l'emploi ou des licenciements ?

Par **Amine GHEMIN**, avocat au barreau de Seine-Saint-Denis.

Les objectifs affichés à travers l'avant-projet de loi étaient de renforcer l'encadrement et sécuriser les procédures de licenciement collectif, avec un rôle majeur des représentants des salariés dans la négociation et de l'État dans un rôle de garant et d'encourager le dialogue social. Qu'en est-il aujourd'hui, après deux années d'application de la loi ?

Page 44

## Quel avenir pour le conseil de prud'hommes ?

Par **Jamila MANSOUR**, vice-présidente du conseil de prud'hommes de Bobigny.

La France ne dépense que 0,20% de son PIB par habitant pour son système judiciaire. Au sein de cette institution judiciaire qui manque cruellement de moyens humains et matériels, la juridiction prud'homale demeure l'une des plus démunies. Ces dernières années elle a subi des attaques régulières de la part des législatures successives, remettant en cause son mode de fonctionnement et l'affaiblissant progressivement. Notre droit du travail, caractérisé par des principes fondamentaux et des socles tels que, l'ordre public social, la hiérarchie des normes, mais aussi le principe de faveur, est en cours de démantèlement. Mais quand le Code du travail ne protégera plus le plus faible, quand le juge n'aura plus le pouvoir de réparer les dommages et de rétablir les demandeurs dans leurs droits, ce besoin de justice inhérent à tout être humain, s'exprimera ailleurs et autrement.

Page 47 - Fiche pédagogique

## L'inspecteur du travail

Par **Josine BITTON**, avocate au barreau de Seine-Saint-Denis.

Page 49 - Exemple à suivre

## Collège Pablo Neruda de Grigny : Favoriser la réussite par l'intégration des pratiques artistiques et culturelles au cœur de l'enseignement général.

Sur ce territoire ravagé par les difficultés sociales, instruire est une priorité. Mais, comment modeler des adultes solidement ancrés dans des valeurs de tolérance et d'ouverture si la laïcité, la citoyenneté et la mixité sociale s'arrêtent aux portes du collège ? Les enseignants font un pari audacieux et exigeant en direction de leurs élèves : favoriser leur réussite par l'intégration des pratiques artistiques et culturelles au cœur de leur enseignement général. Il faut que l'école soit le lieu de l'ouverture (à soi-même, aux autres, au monde). S'instruire à l'art et par l'art, voilà ce qui attend désormais tout élève intégrant l'établissement.

Page 51 - Les actions soutenues par la Fondation Seligmans

Page 54 - À voir : les films qui ont retenu l'attention d'Après-demain

Page 55 - La sélection d'Après-demain :

*Un pays pour mourir*, par Abdellah Taïa

**Anne HIDALGO**

## LE DROIT DU TRAVAIL EST UNE DES CLÉS DE LA LIBERTÉ

**P**our l'humanité en général et chaque homme en particulier, le travail est essentiellement une force génératrice de possible. C'est en travaillant que l'individu conquiert la liberté et l'estime de soi qui le constituent comme citoyen à part entière. De même, c'est en ordonnant les énergies et les compétences au sein d'un projet commun que la société se constitue comme cité.

Le droit émerge alors comme l'outil privilégié qui permet au travail de conserver sa vocation émancipatrice, loin des formes d'aliénation à laquelle les détenteurs du capital livrés à une concurrence et une recherche du profit également sauvages réduiraient les travailleurs. Il est donc inquiétant de voir surgir, sur fond de crise, un discours qui organise l'opposition irréconciliable entre d'un côté la défense des droits des travailleurs et de l'autre celle de leur emploi. Comme s'il fallait solder les premiers pour espérer conserver le second dans une économie mondialisée qui ne nous laisse aucun autre choix.

Cette vision n'est pas celle de l'*homo sapiens*, ni même celle de l'*homo laborandi*. Elle est celle de l'*homo œconomicus*, c'est-à-dire celle d'une conscience allégée de toute culture et de toute sensibilité pour mieux pouvoir se couler dans les normes d'une science récente mais omnipotente : l'économie. À écouter ces hommes réduits et réducteurs, tout ce qui entrave la libre exploitation de la force de travail mondiale doit être combattu.

Parce qu'il a toujours interposé entre le détenteur du capital et le travailleur le souci de la dignité humaine, le droit du travail leur apparaît comme un frein nuisible à l'économie et ce qui est pour eux la même chose à la société. Invoquant systématiquement une efficacité elle aussi amputée de toute dimension autre

qu'économique, ils voient en chaque conquête sociale un obstacle à la croissance. À leurs yeux le contrat de travail est rigide, l'inspecteur du travail malfaisant et le médecin du travail inutile. Ils appellent donc de leurs vœux un démantèlement total ou partiel de l'édifice légal qui protège le travailleur.

Ce parti de l'aliénation, bien souvent travesti en parti de la liberté, s'est lancé dans une vaste offensive contre un droit français du travail qui s'est construit démocratiquement dans l'équilibre des luttes sociales et des avancées politiques, des révolutions et des réformes. Il est plus que jamais nécessaire de défendre cet héritage commun menacé à l'intérieur par le faux pragmatisme de ceux qui ont abdiqué face au monopole de la pensée économique, et à l'extérieur par l'introduction d'armes de dérégulation massive dans les traités internationaux. Il n'est pas acceptable que des accords négociés dans le secret par des experts fassent perdre au peuple français le bénéfice de ses conquêtes. Au contraire, l'Union Européenne doit se penser et se construire comme une extension du domaine du droit du travail, sous peine d'encourager une extension du domaine de l'aliénation.

Pour toutes ces raisons, la France doit assumer et continuer à faire progresser ce droit du travail dont elle a tout lieu d'être fière. Si le droit, comme l'a écrit Paul Valéry, est l'intermède des forces, alors le droit du travail a un rôle essentiel à jouer dans une économie mondialisée. Il n'est en effet de développement viable que celui qui libère les peuples. En acceptant les contraintes qu'imposent le souci de la dignité, de l'égalité et de la justice, l'humanité doit faire du travail non pas le motif de son aliénation mais la clé de sa liberté.

**Anne Hidalgo**  
Maire de Paris

Pierre JOXE

## PARIS, QATAR, CAMBODGE, BENGALE, MÊME COMBAT ?

En France il y a 150 ans, sous Napoléon III, les ouvriers des vastes chantiers du préfet Haussmann à Paris, les mineurs du Nord et les ouvrières du textile de l'Est travaillaient dans des conditions d'insécurité et d'hygiène épouvantables.

Au Qatar en 2015, dans ce pays tout petit mais qui est – à certains égards – le plus « riche » du monde, plusieurs centaines de milliers d'ouvriers viennent des Philippines, d'Inde, du Népal ou du Bangladesh sur la promesse d'un salaire qui les attire de loin. Beaucoup y trouvent la mort. Car tous sont forcés à travailler dans des conditions terribles en risquant leur vie dans des chantiers gigantesques préparant le **Mondial** de football en 2022, pour un salaire de misère.

Un géant mondial de la construction, fierté de l'industrie française, l'un des industriels les plus présents au Qatar, Vinci, vient d'être visé par une plainte pour travail forcé et réduction en servitude par l'association française *Sherpa*, soutenue par la Fédération CGT du bâtiment, au terme d'une enquête révélant la violation des droits fondamentaux des travailleurs migrants. (voir : <http://www.asso-sherpa.org>)

Les salariés travailleraient non seulement dans des conditions indignes et dangereuses mais pris au piège sous la menace de représailles de « QDVC », la « filiale qatari » de Vinci, les passeports étant confisqués par l'entreprise et les travailleurs menacés de licenciement s'ils revendiquent leur droit à de meilleures conditions de travail ou de logement, ou s'ils désirent démissionner ou changer d'employeur.

Au Cambodge en 2014, proteste Human Rights Watch, le gouvernement omet de protéger contre de graves violations du droit du travail les travailleuses produisant des vêtements pour Adidas et pour d'autres compagnies internationales, dans un rapport publié le mois dernier. Elles sont victimes de divers abus – heures supplémentaires forcées, discrimination en cas de grossesse, pratiques anti-syndicales – documentés par un rapport de 140 pages, intitulé « **Work Faster or Get Out** » : *Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry* » (« *Travaille plus vite ou*

*dégage* » – consultable sur internet). Au cours des dernières années, les revendications de salaires, les cas d'évanouissement d'ouvrières du textile ont mis en lumière la dureté des conditions de travail dans les usines de confection travaillant pour Adidas, mais aussi Armani, Gap, H & M et bien d'autres...

Au Bangladesh, il y a exactement deux ans, en 2013, l'effondrement du Rana Plaza, un immeuble occupé par de nombreux ateliers textiles travaillant pour des marques européennes et américaines, a causé plus de 1 000 morts en quelques minutes – surtout des femmes. On connaîtra bientôt sans doute les suites apportées aux initiatives des députés socialistes français afin de « traduire dans la loi les principes de responsabilité des maisons-mères vis-à-vis des agissements de leurs filiales à l'étranger lorsqu'ils provoquent des dommages environnementaux et sanitaires », selon un engagement pris durant la campagne présidentielle de 2012.

Mais après tout, qu'avons nous à voir avec ces philippins exténués, ces cambodgiennes évanouies et ces 1000 bengalies carbonisées ?  
Peut être un peu d'histoire ?

### 1 000 MORTS

1 000 morts ? Le 10 mars 1906, au fond de la mine de Courrières (Pas-de-Calais), c'est ce qui déclencha le mouvement syndical et politique aboutissant à la création du premier ministère du Travail dès novembre et le premier Code du travail en 1910.

Il n'y a plus de mines de charbon en France, mais encore beaucoup trop d'accidents du travail. *Après-demain* a la chance de pouvoir publier l'article d'une ancienne inspectrice du travail devenue Maire de Paris, une des rares personnalités politiques capable de parler de l'application du droit du travail en connaissance de cause : c'était son métier. Elle l'évoque dans un livre encore récent : *Travail au bord de la crise de nerfs*. Elle y évoque les divers aspects de l'histoire

du droit du travail, jusqu'à son évolution contemporaine, en France et dans l'Europe dont elle rappelle la timidité dans ce domaine en concluant ainsi son livre :

« L'Union européenne, d'abord, doit comprendre que le désamour populaire dont elle est la victime a quelque chose à voir avec le sentiment de déclassement que connaissent beaucoup de travailleurs européens. [...] La Commission doit se saisir de la question du droit du travail avec un nouvel esprit de conquête. Les traités permettent depuis plus de vingt ans d'adopter des normes contraignantes en matière de droit du travail à majorité qualifiée : trop peu d'avancées ont été réalisées, trop d'écart entre les nations européennes subsistent. »<sup>1</sup>

Les débats actuellement en cours en France à ce sujet sont trop confus pour que l'on puisse en prévoir l'issue. Mais un éclairage est possible. Du débat sort parfois la lumière. La confrontation entre Gérard Filoche – ancien inspecteur du travail – lui aussi – et Denys Robiliard, avocat aujourd'hui député, ou entre Terra Nova qui se veut proche des socialistes ([www.tnova.fr](http://www.tnova.fr)) et *Le Droit ouvrier*, revue de la CGT qui a publié un numéro spécial consacré à son colloque sur l'inspection du travail tenu en mai 2014 à l'Université d'Évry (voir page 53), ces différences – voire ces oppositions d'approche – démontrent à quel point l'évolution du droit social, gravement négligée par l'Europe libérale<sup>2</sup>, envahit bruyamment la vie politique.

Malheureusement, il semble qu'une partie de ce débat fondamental va être esquivé par le recours à la procédure des ordonnances, déjà utilisée l'an passé et qui supprime le débat parlementaire public. Je m'étais exprimé à ce sujet au début de l'année<sup>3</sup> mais il est trop tôt pour conclure. En particulier, la nature du contrat de travail, le rôle du service de l'inspection du travail<sup>4</sup>, les missions et les moyens de la médecine du travail<sup>5</sup> et des conseils de prud'hommes<sup>6</sup> sont susceptibles d'être profondément mis en cause dans les mois qui viennent. Cela pourra justifier la publication d'un numéro d'*Après-demain* consacré l'an prochain à ce thème d'une « Europe sociale ».

En effet, les « écarts entre nations européennes » pertinemment relevés par Anne Hidalgo, peuvent être réduits de deux façons : en faisant progresser le droit là où il a reculé, comme en Grande Bretagne, ... ou en le faisant régresser ailleurs.

C'est en ce sens que vont les orientations lancées en France il y a quelques années vers la disparition progressive du contrat de travail, la glorification des « auto-entrepreneurs », le dépérissement du salariat, recette magique également analysée comme trompeuse et dangereuse par Anne Hidalgo dans son ouvrage<sup>7</sup>. On peut en effet constater les désillusions de ces milliers d'« auto-entrepreneurs » pas toujours volontaires, dépendant non plus d'un patron, mais d'un donneur d'ordres – souvent le même...

Il semble qu'en France les propositions actuelles du patronat et du gouvernement vont dans le sens d'une régression du droit du contrat de travail et de sa singularité historique conquise par des luttes syndicales et des victoires politiques depuis 150 ans. Un ministre clinicien a même décrit le Code du travail comme un « répulsif pour l'emploi ». Il s'agit de Jean-Marie Le Guen, par ailleurs docteur en médecine et aujourd'hui chargé des relations avec le Parlement. C'est sans doute sous son influence éclairée que l'on envisage à présent, pour limiter le débat public, de légiférer... par ordonnances.

**Pierre Joxe**

**Avocat au barreau de Paris**

1. Anne Hidalgo, *Travail au bord de la crise de nerfs*, Flammarion, 2010, p.283.

2. Page 29, Jean-Jacques Paris, « Le détachement des travailleurs dans le secteur européen des transports ».

3. Pierre Joxe, voir : [http://www.dailymotion.com/video/x2cuyhg\\_pierre-joxe](http://www.dailymotion.com/video/x2cuyhg_pierre-joxe).

4. Page 47, Josine Bitton, Fiche pédagogique « L'inspecteur du travail ».

5. Page 37, Alain Carré, « La médecine du travail et la protection de la santé des travailleurs en péril ».

6. Page 44, Jamila Mansour, « Quel avenir pour le conseil de prud'hommes ? ».

7. A. Hidalgo, op. cit., « Le salariat et le rôle social », p. 52.

**Prochain numéro d'Après-demain  
L'ONU**

à paraître en juillet 2015

**François BAZIN**

## LA LOI « MACRON » : UN COUP D'ESSAI

### UN TEXTE D'INTENTIONS

Le projet de loi « *pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique* », dit « projet de loi Macron », est d'abord et avant tout un texte d'intentions. Dans l'arsenal législatif, on connaissait les lois simples, les lois organiques votées par des majorités qualifiées, les lois de programmation qui, comme leur nom l'indique, engagent la puissance publique sur plusieurs années. La loi d'intention que vient d'inventer le ministre de l'Économie est une originalité. Elle peut être ainsi qualifiée non parce qu'elle est vide, non parce qu'elle dit une volonté sans contenu, non parce qu'elle dessine une ligne en pointillé mais parce qu'elle signale, au travers des dispositions concrètes et disparates, une philosophie de l'action qui ne se résume pas à la somme de quelques articles réformateurs.

C'est paradoxalement ce qui la rend difficilement lisible alors même que son parcours de l'Assemblée au Sénat n'est pas encore achevé et qu'il faudra attendre le verdict incertain du Conseil constitutionnel pour en connaître l'exact détail. Si on le regarde de trop près, le projet de loi Macron n'a aucune unité et sa cohérence paraît incertaine. Trop d'articles, trop de sujets abordés. Quel rapport entre le travail du dimanche et le permis de conduire, entre le statut des notaires et les voyages en autocar ? Si on le regarde de trop loin, il dessine un objet flou destiné – au mieux – à faire patienter les autorités bruxelloises en leur montrant que la gestion laborieuse des déficits publics par le gouvernement français n'est pas le signe d'une absence d'ambition réformatrice.

Le président de la République a dit, lui même, que ce n'était pas « *la loi du siècle* »<sup>1</sup> mais il n'a pas hésité à forcer la main de sa majorité, en première lecture à l'Assemblée, grâce à une procédure – celle du 49 al. 3<sup>2</sup> – jamais utilisée au cours de son mandat. Quand François Hollande a ensuite précisé que ce texte était « *un coup de jeune* », on a pu croire également qu'il parlait avant tout du ministre qui le porte.

La loi Macron, en ce sens, est la loi de Macron. Elle a eu, d'emblée, un visage, un style, une patte. C'est pour cela qu'au premier abord, elle est souvent apparue comme un *coup de com'* derrière lequel avançait, à bas bruit, des projets ô combien hétérodoxes au regard des références habituelles de la gauche française.

### PRAGMATISME

Le grand mot du projet de loi Macron est celui de « *pragmatisme* ». Le ministre de l'Économie ne manque aucune occasion de rappeler que son unique obsession est le retour à la croissance qui, seul, peut faire baisser durablement le chômage. Pour cela, il explique qu'il convient de déverrouiller tout ce qui freine l'activité et la créativité. Son combat, dit-il, est dirigé tout entier contre les réglementations inutiles et les protections indues. Dit comme ça, son projet est difficilement contestable et c'est ce qui justifie son caractère apparemment hétéroclite. Emmanuel Macron, dans cette opération, se présente comme un mécanicien qui entend réviser le moteur de l'économie française et desserrer ses freins. Ni plus ni moins. En même temps qu'il regrette que trop de postures politiques aillent à l'encontre du sentiment majoritaire des Français, il place son texte sous le signe de la gauche réformatrice, celle qui recherche, fut-ce à pas comptés, la justice, la liberté et l'égalité des chances.

Avec « *le bon sens* » pour unique boussole, Emmanuel Macron avance ainsi en essayant de rejeter les dogmatismes de tout genre, qu'ils soient ceux de la droite mais aussi ceux d'une certaine gauche. Il se place dans le débat public au centre, ou plutôt en position centrale. C'est là en même temps sa force et sa faiblesse. Il parle à l'opinion mais suscite, dans le champ parlementaire, des oppositions qui, pour n'être pas toutes de mêmes natures, ont fini par se rejoindre, comme on l'a vu à l'Assemblée. Emmanuel Macron fait bouger les lignes et, à ce titre, il séduit et trouble à la fois. On a pu ainsi voir la CGT condamner

sans appel son projet de loi alors même que sa fédération des transports qualifiait de « révolutionnaire » une de ses dispositions qui prévoit que les chauffeurs-routiers étrangers, circulant dans l'Hexagone, devront être désormais payés au SMIC.

Pour comprendre, on peut se contenter de formules rhétoriques et expliquer, par exemple, qu'une ligne juste suscite toujours des oppositions antagonistes. Derrière les grands mots et les petites postures, il y a pourtant dans ce projet de loi quelque chose qui justifie qu'on le prenne au sérieux. Pragmatique et modeste – puisque c'est ainsi qu'il aime se présenter – le ministre de l'Économie introduit dans le logiciel de la gauche des éléments qui, sans être totalement nouveaux, disent au final une philosophie originale. Dès lors qu'il procède par inflexions, sur le mode pointilliste, Emmanuel Macron, lorsqu'il est attaqué, peut se mettre à couvert en expliquant que l'hétérodoxie dont on l'accuse est un mauvais procès. Mais dès qu'il explique ce qu'il veut vraiment, on comprend vite que ses expérimentations soulignent un vrai tournant.

## LE GRAND RETOUR D'UNE GAUCHE LIBÉRALE

La philosophie de la loi Macron, c'est le grand retour d'une gauche d'essence libérale, sur un mode plus structuré et moins opportuniste que ne le fut, en son temps, la politique conduite, par exemple, par Pierre Bérégovoy. Dans le projet de loi Macron, il y a d'abord une vraie méfiance à l'égard... de la loi. Cette méfiance s'exprime dans une critique systématique de tout ce qui relève de la réglementation et donc de la rente. Pour faire sauter ces verrous, le ministre de l'Économie veut s'appuyer en priorité sur le dialogue social. C'est ce qui l'a conduit notamment à refuser les amendements qui entendaient chiffrer la compensation salariale accordée aux salariés travaillant le dimanche. C'est également ce qui l'a amené à corriger son intention initiale en laissant aux maires concernés, y compris dans le cadre de l'intercommunalité, le soin de fixer le nombre exact de ces ouvertures dominicales.

Ce déplacement n'est pas anecdotique ou purement tactique. Ce n'est pas une simple concession. Emmanuel Macron, au fond, cherche d'abord à déplacer le curseur des protections nécessaires. Il ne nie pas qu'elles soient parfois justifiées mais – et c'est là l'essentiel – il considère toujours que la liberté des acteurs économiques et sociaux est facteur non seulement d'efficacité mais aussi d'égalité réelle. Il ne met pas d'un côté les intérêts, parfois discutables,

des entrepreneurs et de l'autre, ceux, toujours défendables, des salariés. Son seul critère, en la matière, est la recherche d'un niveau de protection qui soit le plus bas possible au regard des impératifs de justice. Son libéralisme est donc, lui aussi, d'intention. C'est une boussole dont il conçoit qu'elle puisse être corrigée mais dont il ne pense pas qu'on doive lui en substituer une autre.

## VERS UN INDIVIDUALISME RÉPUBLICAIN

Ce faisant, Emmanuel Macron ne porte pas frontalement atteinte aux règles habituelles du combat social-démocrate. Mais il le tire dans une direction qui est celle d'un *anti-étatisme* affiché où l'on retrouve la trace de cet individualisme républicain qu'avait progressivement recouvert la tradition du socialisme français, dans sa version marxisante. Ce *retour en arrière* peut être aussi bien analysé comme une régression que comme une réappropriation. C'est le fil rouge d'un projet de loi qui, dans sa philosophie profonde, renoue avec les ambitions d'un Le Chapelier ou d'un Proudhon – pour être généreux dans les références ! Le projet de loi Macron a ceci d'inachevé qu'il signale un changement de paradigme sans être pour autant le grand basculement que prétendent tous ceux qui le conteste, à gauche. Il annonce, il préfigure, il indique - au choix - une direction nouvelle que le ministre de l'Économie incarne mieux que tout autre. Celui-ci n'a pas tort quand il prétend que son texte est un petit pas en avant. Mais ce petit pas, placé sous le signe du pragmatisme, est trop chargé d'idéologie pour n'être qu'une correction à la marge. C'est désormais la politique, et elle seule, qui dira jusqu'où ce projet pourra se déployer avec notamment la réforme du marché du travail. Bref, Macron est un coup d'essai. En cela, les débats que suscite son projet de loi sont tout sauf artificiels.

**François Bazin**  
Journaliste

1. Intervention sur France Inter le 5 janvier 2015.

2. Article 49 al. 3 de la Constitution : « Le Premier ministre peut, après délibération du conseil des ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote d'un projet de loi de finances ou de financement de la sécurité sociale. Dans ce cas, ce projet est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée dans les conditions prévues à l'alinéa précédent. Le Premier ministre peut, en outre, recourir à cette procédure pour un autre projet ou une proposition de loi par session. »

Josine BITTON

## HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL : DU SALARIÉ-OBJET AU SALARIÉ-CITOYEN

L'histoire du droit du travail est l'histoire de la conquête de la citoyenneté par le salarié, pour passer « du silence à la parole » selon l'expression de Jacques Le Goff<sup>1</sup>.

Aux confluent de l'histoire du droit, de l'évolution des idées politiques, de la sociologie et de l'économie, le droit du travail est soumis aux soubresauts de l'Histoire et les textes autonomes n'apparaissent réellement qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

### I - DU LIBÉRALISME RÉVOLUTIONNAIRE À LA CONQUÊTE D'UN DROIT DU TRAVAIL

Les révolutionnaires de 1789, dans le prolongement des idéaux portés par les philosophes des Lumières, considèrent que, les hommes étant égaux en droit, il ne peut naître de leur commune volonté qu'un accord équilibré ; « nul n'est injuste envers lui-même » (Jean-Jacques Rousseau, *Du contrat social*, livre II chap. VI).

La loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 proclame la liberté du travail et l'interdiction des corporations, ces corporations qui, dit l'article 8, « ont pour but de forcer les entrepreneurs de travaux, les ci-devant maîtres, à augmenter les prix de la journée de travail » alors que les salaires doivent se négocier de gré à gré.

Jusqu'au début du XIX<sup>e</sup> siècle, il n'existe pas de droit spécifique et les relations de travail sont régies par un Code civil qui ne consacre à ce sujet que deux articles, dont l'article 1781 qui dispose : « le maître est cru sur ses seules affirmations pour la quotité des gages ».

#### La Révolution industrielle

Avec l'avènement du capitalisme industriel et le développement des fabriques, à propos desquelles une plaisanterie de l'époque disait : « qu'est-ce qu'une manufacture ? C'est une invention qui produit du coton et des pauvres », la condition du prolétariat devient effroyable.

Ainsi la journée de travail varie-t-elle de 13 à 15 heures sans aucun jour chômé. Les enfants, dès l'âge de 4 ou 5 ans sont utilisés dans les usines textiles en raison de leur agilité et de leur petite taille. En revanche, ils ne

sont plus admis à pousser les chariots de mine avant 13 ans, depuis 1813. La pression est telle qu'il est rapporté qu'à Manchester, les parents sont amenés à droguer leurs enfants à l'opium afin qu'ils se tiennent cois avant de pouvoir dès 5 ans à leur tour mettre leur faible force de travail au service des filatures.

Cette situation émeut quelques écrivains tels Victor Hugo (« Melancholia », *Les Contemplations*, 1856) ou Charles Dickens et alerte peu à peu les responsables politiques.

Ainsi le docteur Villermé<sup>2</sup>, qui voit des populations entières décimées par les maladies du travail et les épidémies dans la fleur de l'âge, qualifie dans son rapport cette situation « d'exploitation de l'homme par l'homme ». La situation est telle que l'État s'inquiète de voir la grande majorité des hommes réformés lors de leur incorporation dans l'armée. Et de fait, à Mulhouse la moyenne d'âge est passée de 24 ans et 9 mois à 21 ans et 9 mois entre 1812 et 1821.

Parallèlement, d'autres mouvements contribuent à faire bouger les choses en dépit des oppositions, au nom de la compétitivité des industries.

Ainsi, le patronat protestant de Mulhouse, sous l'impulsion de Joseph Schlumberger et de Jean Dollfus, et face à une condition ouvrière dramatique, met en place quelques innovations d'une modernité certaine dans ce contexte, au nom du principe selon lequel un patron doit autre chose à son salarié que sa simple rétribution : crèches, caisses de secours, allocations familiales et de retraite, formation professionnelle.

Surtout, le mouvement ouvrier, après les violents épisodes des années 1830-1840 (révolte des canuts à Lyon) commence à s'organiser et, sous l'impulsion de Charles Fourier et de Saint-Simon, à se politiser pour faire prospérer les idées républicaines et socialistes.

#### Vers les premières lois sociales

Tous ces courants convergent pour aboutir au premier grand texte social, la loi du 22 mars 1841 limitant le travail des enfants de moins de 12 ans à 8 heures par jour, prohibant le travail de nuit (de 21h à 5h) et interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce texte, qui a été débattu âprement au nom de la liberté d'entreprise, n'est cependant pas tout à fait novateur puisque le petit Conseil de Zurich avait adopté, dès le 7 novembre 1815, une ordonnance interdisant le travail des enfants de moins de 9 ans et le limitant à 12 ou 14 heures par jour avec l'engagement de suivre un enseignement. De même, des lois sur la limitation du travail des enfants avaient été votées en Grande-Bretagne dès 1819 et en Prusse dès 1853 (limitation du travail à 6 heures par jour pour les enfants de plus de 10 ans et obligation de 3 heures de cours).

Le mouvement ouvrier obtient, par le vote de la loi du 25 mai 1864, l'abrogation du délit de « coalition » et donc la reconnaissance implicite du droit de grève. Le principe d'un droit du travail est désormais acquis et la III<sup>ème</sup> République va s'attacher à le développer.

## II - LA III<sup>ÈME</sup> RÉPUBLIQUE : VERS UN INTERVENTIONNISME DE L'ÉTAT

- La limitation du travail des enfants et la reconnaissance de la liberté syndicale sont au nombre des grandes lois initiées par la III<sup>ème</sup> République : la loi du 10 mai 1884 interdit le **travail des enfants** de moins de 12 ans et crée un corps d'**inspecteurs du travail** indépendant dont les membres sont susceptibles de mettre l'employeur en demeure ou de saisir la justice, tandis que la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 va enfin reconnaître la **liberté syndicale** en abolissant la loi Le Chapelier de 1791...

- L'une des premières grandes lois du travail, adoptée le 12 juin 1893, va, pour la première fois, obliger l'employeur à respecter un certain nombre de règles **d'hygiène et de sécurité** dans des locaux professionnels jusque là bien trop souvent insalubres.

- La **reconnaissance des accidents du travail** est également l'une des grandes conquêtes de cette époque. En effet, le principe de la suprématie du contrat, chère aux libéraux, emportait l'acceptation corrélative du salarié des risques du travail dans la ligne des grands principes du Code civil. Or, la Cour de cassation, dans un premier arrêt en date du 21 juin 1841 opère un revirement de jurisprudence pour admettre le recours de l'ouvrier contre son patron sur le fondement de la responsabilité délictuelle de l'article 1382 du Code civil. Elle complètera cette jurisprudence par la reconnaissance de la responsabilité du patron d'un remorqueur dans le décès de son mécanicien du fait de la défaillance d'une soupape de chaudière dans le célèbre arrêt Teffaine du 16 juin 1896 en s'appuyant sur l'article 1384 al. 1 du Code civil<sup>3</sup>.

Et, dix-huit ans après le dépôt d'une proposition par le député ouvrier Marin Nadaud, la loi du 9 avril 1898, sera enfin votée, qui crée un régime de responsabilité sans faute de l'employeur pour assurer l'indemnisation

du salarié, l'obligation de sécurité devenant d'ordre public.

Cette loi ajoute une obligation supplémentaire pour l'employeur, jusque là seulement tenu du paiement d'un salaire, obligation qui fonde véritablement le droit du travail par l'instauration de ce qui deviendra à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le contrat de travail et non plus un contrat civil de louage d'ouvrage.

- Pour autant, les accidents du travail, dans la course à la productivité de ces années d'industrialisation, se multiplient et sont parfois dramatiques, tels la catastrophe de Courrières le 10 mars 1906 avec ses 1099 morts et les grèves qui s'ensuivent conduisent à l'instauration du repos hebdomadaire dominical par la loi du 13 juillet 1906. Georges Clémenceau, le jour même de son arrivée à la tête du gouvernement le 25 octobre 1906, va créer le ministère du Travail, par décret. Un Code du travail voit pour sa part le jour le 28 décembre 1910. Progressivement les lois ouvrières vont y être codifiées, entérinant l'existence d'un véritable droit du travail.

### L'entre-deux-guerres et la conquête de droits nouveaux

Si la première Guerre interrompt l'élan législatif, les mouvements sociaux reprennent dès la démobilisation avec l'afflux de demandeurs d'emploi. Clémenceau se voit contraint d'accepter la réduction du temps de travail à 8 heures journalières sur 6 jours (loi du 23 avril 1919), sans que la question des congés payés soit abordée.

Il faut cependant attendre 1930 et 1932 pour que les assurances sociales et les allocations familiales voient le jour.

Les choses vont s'accélérer avec l'arrivée en mai 1936 du Front Populaire qui triomphe aux élections législatives.

Dès le 7 juin 1936 les accords de Matignon sont conclus entre représentants du patronat et de la CGT, sous les auspices du gouvernement de Léon Blum.

Ces accords vont se concrétiser la même année par diverses lois fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures et prévoyant deux semaines de congés payés pour les salariés, la refonte des conventions et l'institution de délégués du personnel.

### La parenthèse vichyste

Durant le régime de Vichy, le droit du travail voit disparaître la liberté syndicale, le droit de grève et le *lock out*<sup>4</sup>.

## III - LES DROITS ACQUIS DANS LE DÉCOURS DE LA LIBÉRATION

C'est dans l'euphorie de la Libération, et alors que le patronat est compromis par sa collaboration avec l'occupant, que les organisations syndicales se renforcent et contribuent à la mise en place de nouveaux droits : institution des comités d'entreprise, Sécurité sociale

(ord. du 4 octobre 1945), médecine du travail et organismes de prévention (loi du 11 octobre 1946), comités d'hygiène et de sécurité en 1947, puis viendront la caisse de chômage, le salaire minimum inter-professionnel garanti (SMIG) en 1950, la 3<sup>ème</sup> semaine de congés payés, l'ANPE en 1967.

Ces droits fondamentaux, inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, aujourd'hui intégrés aux principes fondamentaux reconnus par les lois de la République, connaissent un nouvel élan avec les événements de 1968. Les accords de Grenelle des 25 et 26 mai créent, notamment la section syndicale d'entreprise, et débouchent sur une augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % de la moyenne des salaires réels.

Cependant, dès 1975 le climat change, les emplois industriels disparaissent peu à peu et le syndicalisme s'affaiblit.

#### **IV - 1982-2000 : DE NOUVEAUX DROITS RECONNUS AUX TRAVAILLEURS, PUIS UNE ALTERNANCE DE CONQUÊTES ET DE LIBÉRALISATION**

C'est dans ce contexte, avec l'arrivée au pouvoir en mai 1981 d'un gouvernement socialiste, que l'idée de citoyenneté dans l'entreprise apparaît dans le discours du rapport Auroux.

Une série d'ordonnances sont signées en 1982 sur la durée du temps de travail, réduite à 39 heures hebdomadaires, l'instauration de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

Les conquêtes se poursuivent et les quatre grandes lois Auroux de 1982 forment un pilier de la plus grande importance pour la liberté des travailleurs dans l'entreprise. La liberté d'expression des salariés, le règlement intérieur, l'interdiction des discriminations sont institués par la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ; les institutions représentatives du personnel le sont par la loi du 28 octobre 1982 ; la négociation collective et les conflits collectifs sont eux réglés par la loi du 13 novembre 1982, et les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le droit de retrait en cas de danger sont instaurés par la loi du 23 décembre 1982.

En parallèle à ces avancées considérables pour les droits des salariés, le recours au temps partiel est pourtant facilité dès 1982, marquant une rupture avec le principe du temps complet prévalant jusque là. Ce mouvement ne cessera, de temps partiel en temps aménagé, de flexibilité en contrats à durée indéterminée intermittent, et jusqu'à l'ANI (accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi) du 11 janvier 2013, d'évoluer et de précariser la situation de salariés déjà fragilisés.

En 1986, la nouvelle majorité voit comme un remède aux problèmes économiques la déréglementation du droit du travail, la suppression des « contraintes » pesant sur les entreprises, telle l'autorisation préalable pour les licenciements économiques dont le contrôle est dès lors judiciairisé. Par ailleurs, le travail précaire peut être interrompu par des périodes d'inactivité pour devenir intermittent.

Et l'idée de la primauté du contrat, chère aux libéraux du XIX<sup>e</sup> siècle, réapparaît.

Le retour d'un gouvernement socialiste se traduit par le vote des lois Aubry de 1998 et 2000 qui prétendent trouver une des solutions au chômage dans le partage du temps de travail et la réduction du temps hebdomadaire de travail à 35 heures avec une limitation du nombre d'heures supplémentaires.

Mais ces lois introduisent aussi, notamment pour les cadres avec le forfait-jours, la flexibilité et l'annualisation du temps de travail.

#### **V - VERS UN EFFRITEMENT DU DROIT DU TRAVAIL ?**

La tendance est à l'affaiblissement progressif des droits collectifs des salariés.

Rappelons pour mémoire le contrat nouvelle embauche (CNE) institué par l'ordonnance « de Villepin » du 2 août 2005. Celle-ci instituait l'allongement de la période d'essai à deux ans dans les entreprises de moins de 20 salariés. Cette ordonnance a été abrogée en juin 2008 et sanctionnée par la Cour de cassation le 1<sup>er</sup> juillet de la même année comme non conforme à la convention 158 de l'OIT exigeant la motivation d'un licenciement et une durée raisonnable d'essai.

L'année 2008 est marquée par un certain nombre de réformes : la création de la rupture conventionnelle, la réforme de la période d'essai et de l'indemnité de licenciement, la réforme des conditions de la représentativité syndicale, l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires par accord d'entreprise sans accord préalable de l'inspection du travail...

Depuis 2009, il devient possible de cumuler une retraite et un emploi tandis que la mise à la retraite d'office n'est plus possible avant 70 ans.

L'année 2013 est quant à elle marquée par l'ANI du 11 janvier, transposé dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Cette loi prétend ouvrir de nouveaux droits individuels aux salariés, tels des droits rechargeables au chômage ou un compte individuel de formation, en contrepartie d'une plus grande flexibilité. La procédure de licenciement pour motif économique se trouve simplifiée. En cas de licenciement individuel, le salarié sera invité à conclure un accord devant le

conseil de prud'hommes pour obtenir une indemnisation forfaitaire en fonction de son ancienneté, sans appréciation par le juge du préjudice subi.

Par ailleurs, les délais de prescription pour une contestation en justice passent de 5 à 2 ans.

Cette philosophie est poursuivie dans le projet de loi Macron actuellement soumis au vote des parlementaires. Ce projet tend à libérer l'entreprise des contrôles publics et réduire le rôle des juges syndicaux prud'hommes. Ce projet dérègle également le travail de nuit et le travail dominical, renvoyant les majorations de salaire à des négociations individualisées.

Pour les licenciements économiques, le projet supprime l'obligation de rechercher un reclassement au niveau du groupe et les critères d'ordre de licenciement. Enfin, même en cas de non homologation du plan de licenciement par le tribunal administratif, s'agissant de licenciements de moins de 10 salariés ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les salariés n'auront plus droit ni à réintégration ni à indemnisation.

Dès lors, au fil des lois, on assiste à un effritement progressif du socle du droit du travail, droit étatique, pour s'en remettre à un rapport de force nécessairement inégal en période de pénurie d'emploi, voire à la négociation directe entre le salarié et l'employeur. On renonce ainsi à l'idée qui a présidé à toute la construction du droit du travail selon laquelle le salarié devait être protégé contre sa volonté individuelle, sa protection étant conçue comme la contrepartie de son lien de subordination. Les droits collectifs des salariés s'en trouvent progressivement affaiblis.

Alors qu'un ministre du Travail étourdi peut déclarer sans grandes réactions que « *le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination. Il est*

*signé entre deux personnes libres, s'engageant mutuellement...* »<sup>5</sup> ou que le PDG d'une grande entreprise semble remettre en question tout à la fois le droit de grève et l'interdiction du travail des enfants<sup>6</sup>, peut-être n'est-il pas inutile de rappeler avec K. Marx que le libre marché, qui semble assurer un équilibre entre les parties n'est qu'une illusion, le contrat se trouvant fondamentalement dissymétrique. Selon sa célèbre formule, l'ouvrier « *...qui a porté sa propre peau au marché [...] ne peut plus s'attendre qu'à une chose : à être tanné.* » (*Le Capital*, livre I, II<sup>ème</sup> section, chap. 6). C'est le droit du travail qui protégera en revanche le salarié contre la volonté de son employeur et contre sa propre volonté de renoncer à ses droits fondamentaux. C'est la raison pour laquelle, au fil d'âpres conquêtes sociales, le droit du travail a acquis des assises constitutionnelles et supra-nationales qui interdisent son démantèlement.

**Josine Bitton**  
Avocate

1. Jacques Le Goff, *Du silence à la parole - Une histoire du droit du travail*, Ed. Presses Universitaires de Rennes, 2004, 620 p.

2. Villermé « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie », 1840 [http://classiques.uqac.ca/classiques/villermé\\_louirene/tableau\\_etat\\_physique\\_moral/villermé\\_tableauouvriers.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/villermé_louirene/tableau_etat_physique_moral/villermé_tableauouvriers.pdf)

3. Pour le récit de l'affaire Teffaine voir l'ouvrage de Pierre Joxe, *Soif de justice. Au secours des juridictions sociales*, Fayard 2013.

4. Fermeture temporaire de l'entreprise décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif du travail.

5. F. Rebsamen, ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, audition au Sénat 11 mars 2015.

6. Intervention d'Alexandre de Juniac, PDG d'Air France-KLM, lors des Entretiens de Royaumont les 6 et 7 décembre 2014.



**Le site de la Fondation Seligmann**

[www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org)

Après-  
demain

Le site Internet de la Fondation Seligmann a été restructuré afin d'apporter une meilleure visibilité aux engagements et aux différentes actions de la Fondation, à Paris, dans l'Essonne et en Seine-Saint-Denis, et de vous faciliter l'accès au journal *Après-demain*.

La Fondation Seligmann a, ainsi, le plaisir de vous proposer, en plus de l'offre papier traditionnelle, deux nouvelles offres : une offre numérique seule et une formule intégrale (papier et numérique), avec l'accès à un espace abonné privilégié.

Les archives d'*Après-demain* de 1957 à 2011 sont disponibles gratuitement sur le site Internet pour vous permettre d'effectuer des recherches. *Après-demain* est témoin et porteur de débats d'idées et de réflexion sur l'histoire et l'évolution politique, économique et sociale de ce dernier demi-siècle. Cette source documentaire, prenant en compte les différentes problématiques d'actualités de la société, est à votre disposition pour compléter vos connaissances, alimenter vos recherches et élaborer vos dossiers pédagogiques.

Vous pouvez également télécharger sur le site Internet les fiches de demandes d'aides et les fiches projets pour le concours.

Jean-Louis BIANCO

## LA GESTION DU FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

La laïcité est un principe constitutionnel qui, juridiquement, ne s'applique qu'à l'État, aux collectivités territoriales et aux services publics.

### LA LIBERTÉ DE CONVICTION, UN DROIT FONDAMENTAL ABSOLU

Mais, au-delà de cette définition juridique, la laïcité porte également des valeurs républicaines qui rassemblent des femmes et des hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit. La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Dans le cadre de l'entreprise privée, la prise en compte de la manifestation des convictions en matière religieuse par le salarié suppose de trouver un équilibre entre cette liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise. Tout autoriser provoque la division des équipes et développe les particularismes ; tout interdire provoque des tensions et des discriminations.

Face aux difficultés pratiques que rencontrent ainsi certains professionnels à juger de cet équilibre, l'Observatoire de la laïcité a publié un guide<sup>1</sup> rappelant les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le monde du travail.

La liberté de conviction est un droit fondamental, mais il ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux ou philosophique. Certaines limites, dès lors qu'elles ne sont pas discriminatoires, peuvent être apportées à cette liberté, quelle que soit la situation dans l'entreprise : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.

### DES RESTRICTIONS JUSTIFIÉES ET PROPORTIONNÉES À LEUR MANIFESTATION

Ainsi, le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les limites ne peuvent donc être générales et absolues, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions. Ces limites éventuelles doivent toujours s'appuyer sur une justification objective. Dans toute gestion du fait religieux, le ressenti et la subjectivité ne doivent pas être des critères de contrôle. De fait, s'il n'y a aucun trouble objectif et si la mission du salarié est parfaitement remplie, sanctionner ce qui serait alors une simple apparence relèverait de la discrimination. L'approche commune est celle de ne pas répondre à un intérêt particulier mais d'offrir une réponse d'intérêt général.

Les limites admises par la jurisprudence française concernent deux domaines : la protection des individus et la bonne marche de l'entreprise. La « protection des individus » signifie que la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les règles d'hygiène et de sécurité et ne doivent pas relever du prosélytisme.

Quant à la « bonne marche de l'entreprise », cela signifie que la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise.

## ILLUSTRATIONS JURISPRUDENTIELLES

Quelques exemples concrets permettent d'illustrer ces règles. Ainsi, dans le cadre de l'organisation du travail, un employeur ne commet aucune faute en demandant à un salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant où celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public. Il peut notamment être envisagé de spécifier dans un contrat de travail le caractère impératif du port d'un uniforme précis, dans le cadre d'une mission le nécessitant, sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

### Les impératifs d'hygiène, de santé et de sécurité

Également, dans le cadre du respect des impératifs d'hygiène, de santé et de sécurité, un employeur peut, par exemple, sanctionner un maçon qui refuserait de mettre son casque de protection sur le chantier au motif que selon lui ses convictions religieuses « *lui interdisent de couper ses cheveux* » ; un machiniste qui refuserait de tailler ou de protéger sa barbe au motif que ses convictions « *lui interdisent de raser sa barbe* » ; une chimiste qui refuserait d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses « *lui interdisent de montrer ses cheveux* » ; un salarié qui refuserait la visite médicale au motif que sa religion « *lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposé* », etc. Chaque réponse s'appuie sur un critère objectif et incontestable, il n'est pas utile ni même opportun de rentrer dans des considérations de type théologique pour, par exemple, rappeler que telle interprétation religieuse ne serait pas exacte.

### Le prosélytisme

Autres exemples, dans le cadre du refus légitime du prosélytisme, un employeur peut sanctionner un salarié qui profiterait de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme ; ou un salarié qui multiplierait les digressions ostentatoires orales sur sa religion ; un autre qui dépasserait le cadre normal de la liberté d'expression ; ou encore un animateur d'un camp de centre de loisirs qui procéderait à la lecture de la Bible et distribuerait des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité ; etc. En revanche, sur ce point, le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion. Ce n'est donc pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte.

### Les aptitudes nécessaires à la mission du salarié

Afin d'éviter qu'une manifestation de la liberté de religion entrave des aptitudes nécessaires à la mission

d'un salarié, un employeur peut sanctionner, par exemple, un employé travaillant dans le rayon boucherie d'un magasin d'alimentation qui refuserait d'être en contact avec la viande de porc ; une cuisinière qui ne voudrait pas goûter aux plats de viande non égorgée et refuserait de toucher les bouteilles de vin en se prévalant de ses convictions religieuses ; un manager qui refuserait d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses, etc.

### L'organisation nécessaire à la mission

De même, l'organisation nécessaire à la mission ne peut être entravée. Ainsi, par exemple, un employeur peut refuser à un salarié une autorisation d'absence pour une fête religieuse demandée au dernier moment alors que cela perturberait l'organisation du service. L'employeur peut également sanctionner un coordinateur qui refuserait d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne, etc. Cependant, il s'agit toujours d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe ou pour la réalisation de la mission. Dans le cas contraire, des demandes exceptionnelles d'absences ou des aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne peuvent évidemment être acceptées.

### Les impératifs commerciaux

Enfin, les impératifs commerciaux, dans le cadre d'une relation avec la clientèle, liés à l'intérêt de l'entreprise, peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux. Mais le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié. Il faut bien sûr des justifications précises et objectives.

## L'URGENCE DE L'APPLICATION DU DROIT EXISTANT

Le droit positif est ainsi bien plus complet qu'on ne le croit souvent. C'est pourquoi l'Observatoire de la laïcité se montre extrêmement prudent sur toute nouvelle initiative législative qui pourrait s'avérer contre-productive. En réalité, la première des urgences est bien celle de l'application du droit existant.

Jean-Louis Bianco

Président de l'Observatoire de la laïcité

1. Disponible sur le site Internet de l'Observatoire de la laïcité : [www.laicite.gouv.fr](http://www.laicite.gouv.fr).

Marie PEZÉ

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Lorsque nous étions enfant, le travail était le territoire dans lequel nous entrerions plus tard, sans souci. Comme nos parents, chacun d'entre nous allait gagner sa vie, la question ne se posait même pas. Le travail, à l'époque, semblait être comme l'air qu'on respire, il y en avait partout.

En 1975, lorsque je commençais à travailler comme psychologue dans un service de chirurgie de la main, il était évident que perdre sa main au travail était dramatique pour les ouvriers qui arrivaient aux urgences. Leur avenir économique, professionnel et familial était brusquement remis en cause. Heureusement, l'équipe chirurgicale spécialisée était là qui réparait, suturait, greffait et reconstituait ces mains détruites.

Le monde du travail était lointain, peu perceptible. Ses dégâts ne concernaient que le corps physique. De temps en temps, un employeur accompagnait son salarié blessé, soucieux de la gravité de ses lésions et de sa récupération. Quelquefois, un employeur se glissait, à l'heure des visites, au chevet de son salarié fraîchement réveillé de son anesthésie, pour lui faire signer des feuilles de papier en blanc qui attesteraient, plus tard, qu'il construisait une étagère chez lui avec la scie circulaire du patron. Les deux cas de figure étaient anecdotiques et alimentaient nos conversations.

Si le travailleur ne guérissait pas, si ses douleurs flambaient à la dernière consultation avant la reprise du travail, c'est qu'il cherchait des bénéfices secondaires dans l'arrêt maladie, qu'une problématique personnelle entravait la guérison. Je sortais mon tiroir psychanalytique ou mon tiroir psychosomatique. Tout paraissait si clair, tout avait une explication. Quant à ceux qui étaient en arrêt depuis des mois, c'est qu'ils s'étaient enfoncés dans la sinistrose ou bien trandaient la Sécurité sociale. Je caricature à peine. Nos positions scientifiques étaient moralisatrices (donc peu scientifiques). Mais c'était le plein emploi ; si on ne travaillait pas, c'est qu'on était paresseux. Ou névrosé. Ou revendicateur. Nos pseudo-perceptions scientifiques étaient bien sûr des perceptions communes, collectives, construites par le

discours ambiant, par nos à priori et nos stéréotypes. Ces perceptions étaient partielles et orientées, nous ne le savions pas. « *Le savoir se construit, l'ignorance aussi* »<sup>1</sup>.

### DES NOUVELLES FORMES PATHOGÈNES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Nous sommes en 2015. Les trois quarts du capital des entreprises cotées dans le monde sont devenus la propriété des fonds d'investissements et des fonds de pension. Dans une telle concentration, les comportements individuels des entreprises s'alignent les uns sur les autres. « *Les opérateurs sur le marché, croient majoritairement, au même moment, aux vertus d'une technologie, d'un modèle d'organisation ou d'un nouveau secteur industriel, ce qui fait "consensus"* »<sup>2</sup>. Chez nous à l'hôpital, c'est la mode de la chirurgie ambulatoire, puis des pôles, puis du *lean management*<sup>3</sup>, puis de la sous-traitance... Recettes miracles pour des économies qui se transforment en gouffres financiers. Et l'hôpital tient, les entreprises tiennent, les ateliers, les magasins, les bureaux parce que des femmes et des hommes y travaillent. Ils rusent avec les normes, les procédures, les règlements, les décrets pour que le travail ait encore de l'allure, de l'honneur, une qualité. Pour qu'il soit encore du travail humain, dont ils puissent être fiers.

Mais on ne déduit plus les objectifs de dividendes du travail qui a été accompli, on accomplit le travail nécessaire pour atteindre les dividendes décidés au préalable. Il faut donc transformer le travail réel en données comptables, chiffrées. Pour atteindre les objectifs financiers fixés, une nouvelle bureaucratie managériale impose ses outils. Le comptable devient contrôleur de gestion. Et voilà comment le travail humain, avec sa sensorialité, ses muscles, ses efforts cognitifs, son endurance, son honneur, son âme, disparaît au profit d'une grammaire financière : rythme, temps, cadence, flux, tendus si possible, plus de stock, 0 délai,

0 mouvement inutile, 0 surproduction... Une usine rêvée, virtuelle, sans corps. Et bien sûr, les données deviennent universelles, les organisations matricielles. Les patients traités par le chirurgien deviennent un nombre d'actes, un temps passé par acte, une performance de l'opérateur par rapport aux autres. Le travail du chercheur devient un nombre d'articles écrits par an. Les managers ne managent plus le travail mais les objectifs à atteindre.

La puissante division scientifique des tâches a séparé les salariés les uns des autres, rivés à leurs écrans, avec des temps de pause alternés, puis plus de pause, donc plus de temps collectif, donc seuls au milieu des autres. La division des tâches de travail enlève toute vision de l'organisation d'ensemble et renvoie à l'impuissance. L'ignorance et la docilité deviennent des défenses protectrices contre la peur de perdre son emploi.

## LE RÔLE CENTRAL DU TRAVAIL DANS LE MAINTIEN DE L'ÉQUILIBRE PSYCHIQUE

A ce stade, il faut redire avec force la centralité du travail dans le maintien d'un équilibre psychique, somatique et social. Le travail peut être un puissant opérateur de construction de la santé, par l'élargissement de la subjectivité, l'accroissement des pouvoirs du corps, la sublimation des pulsions et l'apprentissage du vivre ensemble. Mais il comporte aussi une dimension de souffrance : conflits intrapsychiques d'abord, puisque travailler c'est se travailler ; conflits intersubjectifs aussi, puisque travailler c'est travailler ensemble ; conflits éthiques enfin, car travailler c'est bien travailler.

Si un clinicien digne de ce nom sait que le type de décompensation ne dépend pas uniquement du travail mais en dernier ressort de la structure de la personnalité, acquise bien avant la situation de travail, il n'en demeure pas moins évident que cette décompensation est une rencontre entre une organisation psychique spécifique et une organisation du travail spécifique. On comprend que l'analyse des situations de souffrance au travail requiert des savoirs pointus, croisés et pluridisciplinaires pour faire la part entre facteurs externes et facteurs endogènes. Si la connaissance des structures psychiques et de leur ligne de faille nous apporte un précieux socle diagnostique, la méconnaissance des conséquences de la *disciplinarisation* des corps dans l'organisation du travail est lourde de conséquences.

- Peut-on dire à l'ouvrière qui souffre des 27 bouchons qu'elle visse par minute, que de par sa structure psychique, elle ne mérite que les postes déqualifiés ?

- Peut-on dire au harcelé qui s'effondre à son poste, « qu'il s'est prêté à cette maltraitance et qu'il aurait pu partir plus tôt ? » alors que démissionner lui fait perdre ses droits sociaux ?
- Les Françaises apporteraient-elles leur consentement pulsionnel à être payées 25 % de moins que les hommes à poste égal ?

## LES PATHOLOGIES DU SURTRAVAIL

Les pathologies liées aux nouvelles formes d'organisation du travail, sont spécifiques et désormais essentiellement classifiées comme pathologies de surcharges ou pathologies du *surtravail*. Celui qui s'en sort dans les organisations actuelles du travail n'est pas le plus fort, ni le plus intelligent, mais le plus rapide. L'augmentation de la cadence des tâches à accomplir, présente partout, dans tous les secteurs professionnels, la densification des tâches, pulvérisent toutes les limites neurophysiologiques et biomécaniques. L'intensification et la densification du travail ont pour corollaire la production d'un travail abîmé, souvent sans moyens suffisants, qui en retour compromet la dynamique de la reconnaissance.

1. La surcharge du fonctionnement psychologique, cognitif entraîne différents tableaux bien précis de décompensation psychique :
  - des crises psychiques aiguës comme les états de stress post-traumatique, de confusion mentale ;
  - des effondrements anxio-dépressifs majeurs ;
  - l'épuisement professionnel ou burn-out qu'on peut désormais généraliser à de nombreuses professions.
 - Il faut enfin souligner la recrudescence des suicides sur les lieux de travail. Ces suicides dédiés soulèvent la question du facteur travail dans leur étiologie.
2. La surcharge du fonctionnement pulsionnel qui entraîne la violence contre l'autre (agressions contre les collègues ou l'usager), contre l'outil de travail (sabotages), contre la hiérarchie (séquestrations) mais aussi des dérives éthiques (adhésion aux pratiques de harcèlement moral contre les subordonnés).
3. La surcharge du fonctionnement organique qui entraîne des pathologies physiques portant sur des fonctions organiques précises :
  - la motricité avec les troubles musculosquelettiques ;
  - la fonction cardio-vasculaire avec la mort subite au travail. Le karoshi est l'issue fatale du surmenage : mort subite par accident vasculaire cérébral ou cardiaque chez un sujet jeune ;
  - les fonctions propres à la féminité avec les troubles gynécologiques de gravité croissante chez les femmes : aménorrhée, hémorragies, cancer du col, des ovaires, du sein...

## LE CHÔMAGE CHRONIQUE, FACTEUR DE PEUR ET DE SOUMISSION

On mesure bien que le « contrat de travail » du corps se signe autour d'un échange entre, du côté du salarié, travail, dévouement, investissement de son énergie psychique et physique, adhésion aux valeurs promues par l'entreprise, contre, du côté de l'entreprise, la promesse de réussite, d'accomplissement, de pouvoir, d'argent, de possession d'attributs phalliques. Cet échange, ce troc, fonctionne au delà de toutes les espérances de communication stratégique. Proposer au salarié de devenir un héros en atteignant les objectifs qui feront la gloire et le prestige de son entreprise vient capturer notre envie de laisser une trace, d'être reconnu par nos pairs. Alors quelquefois, ce désir d'exister, d'être reconnu comme un être unique s'engouffre dans le travail, rien que le travail. Le travail devient toute la vie. Nos athlètes de la quantité, parfaits rouages du productivisme demandé, s'excitent, puis s'usent et disparaissent, escamotés par la maladie, vite remplacés par d'autres. Certains décident de partir avec fracas.

L'imposture du contrat devient un jour lumineuse. L'intensification du travail, l'accroissement inatteignable des objectifs, la convivialité stratégique, l'évaluation individualisée du travail sont autant de modèles organisationnels assurant la perte des solidarités et organisant la solitude de celui qui travaille. Le sujet qui affronte authentiquement le travail avec l'espoir qu'au bout de l'effort il y aura le succès et l'émancipation doit, une fois le voile déchiré, reconnaître qu'il s'est trompé, revoir sa vie. Et se suicide sur le lieu du travail.

Le travail à flux tendu, les objectifs inatteignables, mettent le salarié en constante position fautive. L'utilisation des nouvelles technologies comme moyen de contrôle du rythme de travail et comme moyen d'effacement de la frontière entre vie privée et travail, l'introduction massive de l'évaluation individuelle sous toutes ses formes (rapport d'activité, suivi d'objectif, contrôle de qualité, 360°<sup>04</sup>) sont autant de techniques de management visant à produire les nouvelles formes de servitude. Trente ans de chômage chronique ont fait naître la peur. Peur de perdre son emploi, peur de ne pas « tenir » dans celui qu'on a trouvé, engendrant les postures de soumission et les conduites de domination nécessaires à l'adhésion aux idéologies organisationnelles.

## ACCEPTER DE CHUTER POUR MIEUX SE RELEVER

Le monde du travail travestit les espoirs d'émancipation en ne proposant en fait que plus de domination. Cette reconnaissance là est fausse. Elle n'a rien à voir

avec le travail. Penser et agir ont un coût. Pour certains d'entre nous, de plus en plus nombreux, ce coût est préférable à l'assujettissement à une fausse vérité, à du faux travail. Ce coût est préférable au risque de terrassement par la charge de travail.

Il faut accepter de chuter dit Cynthia Fleury, puis se reprendre. Accepter l'obscurité du moment, non pas pour faire durer les ténèbres, mais pour tenir une lumière doucement, pas à pas, fermement. Comme l'évoque Cynthia Fleury citant Giorgio Agamben : « *Le contemporain est celui qui regarde l'obscurité comme une affaire qui le regarde et n'a de cesse de l'interpeller, quelque chose qui, plus que toute lumière, est directement et singulièrement tourné vers lui. Contemporain est celui qui reçoit en plein visage le faisceau de ténèbres qui provient de son temps.* » Il ne faut pas détourner les yeux, même si ce que nous voyons nous accable quelquefois. L'indifférence, la maladie collective dont ce pays est atteint ruine le vivre ensemble mais aussi le travail. Elle a éteint les étoiles.

Et si c'était le travail des hommes et des femmes de la vraie vie, de leur vrai corps, de leur vraie passion qui produisaient l'énergie, qui faisait vraiment tourner cette économie financiarisée ? Alors nous aurions entre nos mains les outils pour la remettre sur les rails de la vraie vie. Derrière le bruit des machines, il y a le silence des hommes certes, mais aussi le bruit feutré des mains qui règlent, ajustent, conçoivent, réparent, vendent, achètent, inventent le travail.

Il faut imaginer que la construction de l'ignorance peut céder la place à la construction du savoir. Il faut mener une nécessaire guerre de tranchée, sourde, éreintante, avec courage. Être courageux, c'est ne pas attendre que l'autre fasse ce qu'il y a à faire, c'est se remémorer sans cesse que l'autre n'a que le pouvoir que vous lui reconnaissez, c'est renverser la peur. La lecture des jugements de conseils des prud'hommes ou de TGI le démontre.

**Marie Pezé**

**Docteur en psychologie  
Expert judiciaire**

1. Jean-Baptiste Fressoz, *L'apocalypse joyeuse, une histoire du risque technologique*, Le Seuil, 2012.

2. Pierre-Yves Gomez, *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*, François Bourin Éditeur, 2013.

3. Système d'organisation industrielle controversé initié dans les usines japonaises du groupe Toyota.

4. Méthode d'évaluation réalisée en interne consistant à faire évaluer les comportements d'un individu par son supérieur hiérarchique, ses collaborateurs, ses subordonnés, ses clients internes ou externes, et ses fournisseurs et partenaires. L'évalué sélectionne lui-même les participants à son évaluation.

Richard ABAUZIT

## LA NUIT ET LES DIMANCHES

### A. LES DIMANCHES DES LUMIÈRES

Le récit biblique semblait clair : pour tous et toutes, l'Exode prescrivait l'arrêt du travail le septième jour, animaux et esclaves compris : « *Sex diebus operaris et facies omnia opera tua. Septimo autem die sabbati Domini Dei tui non facies omne opus in eo tu et filius tuus et filia tua servus tuus et ancilla tua iumentum tuum et advena qui est intra portas tuas<sup>1</sup>* » ; le Deutéronome précisait même que le repos pour tous en était le but : « *ut requiescat servus et ancilla tua sicut et tu* ».

Mais déjà au XVIII<sup>e</sup> siècle, les philosophes des Lumières et de la liberté du travail en ont modifié la lecture. Ainsi l'Encyclopédie, à la rubrique « Dimanche », utilisant une version de l'Exode qui réservait le repos aux animaux et parlait de « *relâchement* » (« *refrigeretur* ») pour les fils esclaves et les étrangers, expliquait que Dieu ne pouvait faire moins pour les « *citoyens libres* » et qu'« *ainsi un délassement honnête, et qui doit être commun à tous, devient la destination essentielle du sabbat* ». Partant, il ne faudrait plus voir dans l'interdiction du travail ce jour-là une observation religieuse mais « *un règlement politique pour assurer aux hommes et aux bêtes de service, un repos qui leur est nécessaire pour la continuité des travaux* ».

S'ensuit une liste des raisons qui permettent de travailler, ou plutôt de faire travailler les autres, le dimanche :

1/ **L'urgence et la nécessité biologique** : « *pour des travaux publics et pressants, ou pour certaines opérations champêtres qu'il est souvent impossible de différer sans s'exposer à des pertes considérables, et qui intéressent la société* » ;

2/ **L'utilité économique et sociale** : « *qu'on accordât aux pauvres une partie considérable de ce grand jour*

*pour l'employer à des travaux utiles, et pour subvenir par-là plus sûrement aux besoins de leurs familles* ». Travailler plus pour gagner plus, déjà... Le montant du gain supposé est même donné globalement par l'Encyclopédie pour en souligner l'importance. À relativiser avec l'appréciation du coût des travaux publics que les pauvres pourraient assurer le dimanche : « *Il est certain que la plupart de ces choses pourroient s'exécuter à peu de frais* ».

3/ **La morale** : « *À l'égard même de ceux qui ne sont pas pauvres, il y a une considération qui porte à croire que si après la messe et les instructions du matin, ils se remettoient l'après-midi à leur travail et à leur négoce, ils n'iroient pas au cabaret dépenser, au grand préjudice de leurs familles, une partie de ce qu'ils ont gagné dans la semaine ; ils ne s'enivreroient pas, ils ne se querelleroient pas, et ils éviteroient ainsi les maux que causent l'oisiveté et la cessation d'un travail innocent, utile pour eux et pour l'État.* »

### B. LES DIMANCHES ET LA NUIT DU XIX<sup>e</sup> SIÈCLE

Après la courte période du calendrier révolutionnaire qui a dissout le dimanche dans la division du mois en trois décades, les Bourbons ont rétabli en 1814 le caractère chômé du dimanche. Mais le développement du « laissez faire, laissez passer » permis par la loi Le Chapelier a conduit à son abandon progressif dans les zones les plus industrialisées. De même, le travail de nuit s'y développe y compris pour les enfants. En 1880, les lois des Bourbons sont même abolies et le dimanche peut être travaillé comme les autres jours.

Il est intéressant de noter les justifications du travail de nuit. Si, comme pour le dimanche, urgence et nécessité économique et sociale pouvaient être invoquées, l'argument de la morale ne pouvait l'être.

Bien au contraire, outre la préservation de la santé, celle des mœurs fut un des arguments en faveur de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Alors un autre argument qui résonne toujours aujourd'hui a été avancé : la liberté des femmes. Au nom de quoi en effet leur interdire d'user leur santé et de faire double journée, si c'est leur « choix » ?

Tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, les luttes ouvrières sont une lutte pour la maîtrise du temps de travail : à partir de 1830 (luttes pour la limitation à 12 heures de la journée de travail), 1841 (limitation de la journée de travail des enfants, interdiction du travail de nuit pour les enfants de moins de treize ans ainsi que le travail les dimanches et jours de fête pour les enfants de moins de seize ans), 1848 (limitation de la durée du travail à 10 heures par jour à Paris, 11 heures ailleurs), 1892 (interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie), 1906 (repos hebdomadaire obligatoire), 1919 (semaine de 48 heures et 8 heures par jour), 1936 (loi des 40 heures, premiers congés payés).

## C. LE GRAND BOND EN ARRIÈRE DES ANNÉES 1980

Le grand retournement de la condition salariale, très sensible à partir des années 80, a vu progressivement satisfaites les exigences des employeurs de pouvoir disposer de la main-d'œuvre quand ils voulaient, pour le temps qu'ils voulaient, et pour un prix inversement proportionnel au taux de chômage. Chômage partiel baptisé temps partiel, contrats à durée limitée, la main d'œuvre se pressait pour se soumettre « volontairement » aux jours et horaires fixés.

Pour permettre le travail de nuit des femmes dans l'industrie, on invoqua donc le frein à l'emploi. L'interdiction se fit tolérance, puis, en 2001, au nom de l'égalité hommes-femmes, une loi mit fin à cette interdiction. Et, en 2012, 30% des personnes qui travaillent la nuit sont des femmes, contre 20% en 1991<sup>2</sup>.

L'égalité homme-femme avait également été mise en avant dans les années 80 avec un argument à dormir couchées<sup>3</sup> : puisque le travail de nuit est nocif pour tous, pour quelle raison en exclure les femmes ?

La liberté individuelle fut bien sûr de la partie. Cette liberté que l'on invoque surtout pour les autres et, de façon significative, surtout quand il s'agit du droit du travail : ne pas mettre la ceinture de sécurité est-il considéré comme une liberté individuelle ?

Enfin, *last but not least*, l'argument du fait accompli que l'on retrouve souvent aujourd'hui pour justifier

les reculs : la loi s'appliquant à peu de secteurs (en raison du recul de l'industrie), pourquoi ne pas l'abroger ? Pour habiller ce pas en arrière, le mot magique de « modernisation » fera taire ceux qui persisteraient à penser qu'il est stupide de fermer les bonnes boulangeries en prétextant le grand nombre de mauvaises.

Pour le travail du dimanche, le secteur tertiaire et notamment les grandes surfaces exigèrent leur part de la dérèglementation. Si bien qu'avant même la loi Macron actuellement en d'adoption contre l'avis de l'Assemblée nationale, on a, pour les dérogations autorisant le travail du dimanche, l'embarras du choix :

**1/ Les dérogations permanentes de droit, celles qui sont censées répondre à un impératif biologique et/ou social :** cela va des « travaux urgents » aux « industries traitant des matières périssables », en passant par les services de santé et de soins. Mais le nombre d'établissements concernés par cette dérogation permanente a considérablement augmenté avec le temps. Ainsi, de décret en décret sont venus s'agréger ceux « ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail » ou ceux (182 catégories d'établissements concernés) dont le fonctionnement serait rendu nécessaire « par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public ». Les besoins du public... qui ont sans doute motivé l'indispensable ouverture des « magasins d'ameublement », des établissements de « location de DVD » et de « bijouterie »... Se sont ajoutés aussi les « travaux dans les ports », les « activités saisonnières », les « travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance », les « travaux intéressant la défense nationale », les « établissements industriels fonctionnant en continu », les « commerces de détail alimentaire » jusqu'à treize heures.

**2/ Les dérogations permanentes par accord collectif** ou même, en, l'absence d'accord, par autorisation de l'inspecteur du travail. Elles concernent les entreprises industrielles qui organisent le travail de façon continue « pour des raisons économiques » ou encore celles qui font appel à des équipes de suppléance ne travaillant que le week-end.

**3/ Les dérogations temporaires accordées par le Préfet** lorsque le repos du dimanche serait « préjudiciable au public » ou compromettrait le « fonctionnement normal » de l'établissement. Une autorisation que le Préfet peut étendre à tout ou partie des établissements de la même localité exerçant la même activité.

**4/ Les dérogations temporaires accordées par le Préfet** pour les établissements de vente au détail situés

dans des « *communes d'intérêt touristique ou thermique* » et dans les « *zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente* » qu'il définit.

**5/ Les dérogations temporaires (5 ans) accordées par le Préfet** pour les établissements de vente au détail situés dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants et qui mettent à disposition des biens et des services dans un « *périmètre d'usage de consommation exceptionnel* » qu'il définit.

**6/ Les dérogations temporaires (jusqu'à 5 dimanches par an) accordées par le maire (ou le Préfet à Paris)** pour les établissements de « *commerce de détail* ».

## D. TRAVAILLER

Avec Emmanuel Macron, ministre de l'Économie légiférant sur le droit du travail – un signe supplémentaire du retour au début du XIX<sup>e</sup> siècle – s'ajouteront sans doute comme dérogation au repos dominical :

**1/ accordées par des ministres, les dérogations pour les « zones touristiques internationales » et les « établissements situés dans les emprises des gares » ;**

**2/ accordées par le Préfet pour des « zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes » et pour des « zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes » qui recyclent en les étendant les « zones touristiques » et « zones commerciales » et autre « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » ;**

Pour toutes ces zones touristiques et commerciales, les contreparties financières censées être l'argument de vente de ce renoncement à la vie familiale et sociale du dimanche, la loi n'a rien prévu et renvoie à un accord collectif ou, à défaut, à une décision unilatérale de l'employeur, une majoration éventuelle du

paiement de ces heures à des salariés qui, majoritairement femmes et jeunes, sont déjà les plus touchés par les salaires dérisoires et les horaires éclatés. Comme le prévoyait les philosophes du XVIII<sup>e</sup> siècle, ce sera donc « *à peu de frais* », et plus encore quand le travail du dimanche sera banalisé. L'ex-banquier Emmanuel Macron en donne sans doute la mesure quand, toute honte bue, il a expliqué que, pour un étudiant désargenté, ce n'était pas rien de pouvoir se payer un billet de cinéma...

**3/ accordées par le maire, le nombre de dimanches à sa discrétion qui était de 0 à 5 maximum passe de 5 minimum à 12 maximum.** Lequel maire devra également consulter son conseil municipal sur l'intérêt d'ouvrir également les bibliothèques le dimanche.

Le plus symbolique est sans doute l'autorisation de travailler la nuit rebaptisée « *soirée* ». En effet, cette permission d'exploiter la nuit ne s'embarrasse pas de justificatif. Dans les « *zones touristiques internationales* », les établissements de vente au détail pourront, sans autre forme de procès, faire travailler les « *volontaires* » jusqu'à minuit.

Avec le titre III de la loi Macron « TRAVAILLER » pour la partie consacrée au droit du travail, et cette affirmation de l'existence d'un prétendu volontariat de salariés subordonnés, on a l'illustration du retour à un capitalisme sans entraves : vivre pour travailler et non plus travailler pour vivre.

**Richard Abauzit**  
Ancien inspecteur du travail

1. « *Tu travailleras six jours et tu feras tout ton ouvrage. Mais le septième jour est celui de ton Seigneur et tu ne feras aucun ouvrage, ni toi, ni ton fils, ni ta fille, ni ton serviteur, ni ta servante, ni ton bétail, ni l'étranger qui est dans tes portes* ».

2. DARES, *Analyses*, n° 062, août 2014.

3. Catherine Gossez et Richard Abauzit, « *La nuit en rose ?* », *Nouvelles questions féministes*, Printemps 1986.

## L'équipe d'Après-demain

**Directrice de publication :** Catherine Wihtol de Wenden

**Rédacteur en chef :** Guy Snanoudj

**Comité de rédaction :** François Bazin, François Colcombet, Bernard Goury, Chantal Jourdan, Pierre Joxe, Anaïs Bréaud, Annie Snanoudj-Verber

**Secrétaire de rédaction :** Elise Mirtchev

**Wenceslas BAUDRILLART**

## ACCORDS COLLECTIFS : VITALITÉ AFFIRMÉE OU THÉÂTRE D'OMBRES ?

### UNE VOLONTÉ POLITIQUE DE PRIVILÉGIER LA NÉGOCIATION SOCIALE

Depuis l'élection de François Hollande, les accords collectifs se sont installés au premier plan de l'actualité. Les deux grandes conférences sociales, encadrées par le Président et le Premier ministre, répondent à un projet politique précis, clairement énoncé et novateur pour la France : donner le premier rôle dans l'évolution du droit du travail à la négociation sociale et à l'accord qui peut la conclure. Or toute notre histoire républicaine donne cette place au Parlement, expression d'un intérêt général, auquel appartient le droit du travail, qui ne saurait être incarné par des partenaires sociaux, chacun porteur d'intérêts parcellaires. Au besoin nos parlementaires n'ont pas hésité à faire le bonheur des salariés sans trop s'inquiéter de leur avis ni vérifier la réalité future de ce bonheur projeté, quitte à ce que leurs intentions exprimées dans des textes circonstanciés, d'où le volume de notre code, tombent rapidement dans une désuétude silencieuse, telle par exemple la liberté d'expression de 1982, texte emblématique, porteur d'un espoir si vite oublié.

Cette ambition de François Hollande a trouvé son début de concrétisation puisque les deux conférences ont abouti à des accords nationaux interprofessionnels, approuvés sans délai par le Parlement. Si l'un porte sur une matière, la formation professionnelle, où un large consensus des politiques et des partenaires sociaux, a une longue tradition, l'autre, sur la sécurisation de l'emploi, porte sur une matière autrement plus conflictuelle. Quant à l'accord sur la

généralisation de la complémentaire santé, il représentait une véritable avancée sociale. Ce n'est pas sans de fortes réticences que nombre de parlementaires se sont laissés convaincre de ne pas amender en profondeur le texte de l'accord qu'ils ont fini par voter, lui donnant une force opposable, ou plutôt applicable, sur l'ensemble des entreprises du territoire national. Accepter dans ce domaine la prééminence d'un « législateur externe » et la limitation de leur droit d'initiative leur apparaissait comme un renoncement illégitime.

### UNE PRATIQUE SOCIALE VIVANTE...

Derrière ces accords spectaculaires et innovants, la vie contractuelle est intense malgré la réputation bien établie de la France d'être une terre de conflits sociaux. En 2013, dernière année pour laquelle les chiffres sont disponibles, ce sont 37 accords nationaux interprofessionnels, 3 accords interprofessionnels infranationaux, 962 accords de branche et 39 000 accords d'entreprise qui ont été conclus. Même si, logiquement, le salaire reste le thème central de la majorité d'entre eux, bien d'autres sont traités (ou abordés) : la formation professionnelle, l'apprentissage, l'égalité professionnelle, les conditions de travail, la santé au travail, etc. Le panorama de cette vie de négociation et de conclusions favorables donne donc l'image d'une pratique sociale vivante, parvenant à réunir aux différents niveaux de la vie économique des partenaires qui pourraient choisir de s'opposer ou de se réfugier dans l'unilatéralisme mais préfèrent, au-delà de discours à fort contenu politique et idéologique, traiter des problèmes concrets et leur apporter des solutions qui bâtiront un climat social apaisé.

## ... EN APPARENCE ?

On peut pourtant s'interroger sur la réalité de cette vitalité apparente. En commençant par dire quelques mots de ces « partenaires » sociaux et de leur réalité dans notre corpus politique comme dans notre corps social. Tous s'accordent à reconnaître que la France ne s'inscrit pas dans la culture social-démocrate de l'Europe anglo-saxonne et nordique. La recherche méthodique de la concertation et, au-delà de celle-ci, d'un accord réellement négocié, et donc appliqué, ne constitue pas un objectif central de toutes les organisations d'employeurs ni de salariés. On peut, sans risque d'être démenti, rappeler que pendant des décennies la stratégie du monde patronal français a visé à affaiblir le mouvement syndical pour réduire sa présence au sein de l'entreprise, là où se forme son projet, là où se recrutent ses adhérents et militants. Ainsi, le Conseil national du patronat français<sup>1</sup> (CNPF) a donné la priorité aux grands accords inter-professionnels et de branche ainsi qu'à l'absorption des dirigeants syndicaux dans d'innombrables tâches de gestion d'organismes paritaires qui les détachaient progressivement de leur terrain et de leur base, à la fois en termes de temps et de mode vie, et à la longue sapait leur légitimité tout en asséchant leur recrutement. Une fois cet objectif d'affaiblissement global atteint, le patronat a alors modifié son discours et a affirmé la prééminence de la négociation dans l'entreprise, là où les interlocuteurs se sont faits rares.

Symétriquement les organisations de salariés ont elles aussi choisi des stratégies qui n'ont cessé de les affaiblir. Stratégie de division, fondée au départ sur de très réelles divergences idéologiques, mais qui donne au fil du temps naissance à des appareils dont la volonté de survie devient le déterminant essentiel. Stratégie de division qui perdure avec la naissance de nouvelles organisations telles que l'UNSA<sup>2</sup> et SUD<sup>3</sup> ou l'éclatement complet du mouvement syndical enseignant. Stratégie de division qui, certes complique la vie du patronat, mais surtout, lui donne une pluralité d'interlocuteurs. D'où les jeux complexes permettant de favoriser telle ou telle organisation aux dépens des autres, au besoin en utilisant les armes disqualifiantes de la fluidification des rapports sociaux. Le résultat est aujourd'hui là, accablant : les organisations de salariés ont des effectifs squelettiques, très inégalement répartis entre les secteurs de l'économie, et même dans les grosses PME leur présence tend à devenir symbolique. Ainsi, les militants restants se trouvent absorbés par les innombrables fonctions de représentations sectorielles, territoriales, gestionnaires. Ils deviennent d'éminents spécialistes aux compétences pointues,

pouvant débattre d'égal à égal avec les technocrates patronaux, mais ayant perdu le contact avec leur base avec laquelle ils ne savent plus parler des questions quotidiennes qui font la vie réelle du salarié.

Les accords collectifs nationaux et de branche d'aujourd'hui sont donc le fruit de débats et d'arrangements complexes entre fonctionnaires patronaux, mettant en œuvre les impulsions politiques des organisations d'employeurs et n'ayant pour beaucoup d'entre eux jamais vécu en entreprise, et permanents syndicaux, eux aussi devenus des spécialistes éminents de la négociation mais ayant depuis longtemps perdu de vue la réalité des rapports quotidiens de travail de leurs mandants. Politiques patronaux et politiques syndicaux, technocrates patronaux et technocrates syndicaux font ainsi semblant de s'écharper dans des jeux de rôle se prolongeant dans des aubes grises et se concluant en communiqués triomphants et prises de rendez-vous pour la prochaine mise en scène. Les grandes entreprises peuvent naturellement assumer les obligations qui en résultent et leurs coûts, mais au détriment de quelle perte de compétitivité ? Mais les PME supportent les coûts obligatoires sans réellement être capables d'appliquer les obligations, faute de compétences et de moyens.

## CRISE DES ACCORDS COLLECTIFS...

Les accords collectifs d'entreprise échappent pour une grande part aux problématiques ultra-techniques et ultra-politiques des accords nationaux et de branche. Mais sont-ils tous pour autant plus efficaces en termes de production d'un consensus effectif entre l'employeur et ses salariés ? Non, évidemment non.

Si l'employeur est évidemment apte à se représenter lui-même, qu'en est-il de la représentativité réelle d'interlocuteurs syndicaux s'appuyant sur beaucoup moins de 10% d'adhérents, et ceci même si le taux de participation aux élections des organes représentatifs leur confère une apparente légitimité ? Qu'en est-il de la représentativité d'un délégué syndical désigné de l'extérieur et ne s'appuyant sur aucune troupe intérieure ? Dans combien de PME les élus ne sont-ils portés candidats que sur la suggestion de leur employeur désireux de faire fonctionner les apparences d'un comité d'entreprise ? Et enfin, que dire des cheminements mystérieux de la fluidification souterraine dans tant d'entreprises (qui n'est pas contradictoire avec la persistance d'une vraie discrimination à l'égard des vrais syndicalistes) ?

Une grande partie des accords d'entreprise ne sont que la déclinaison formelle d'obligations légales ou conventionnelles de rang supérieur. Ainsi, de très

nombreux accords salariaux d'entreprise se contentent de déclarer que l'employeur appliquera scrupuleusement les hausses de salaire légales et les minimaux conventionnels. Ils sont souvent complétés par la mention que l'employeur veillera à assurer le respect par les salariés des obligations de sécurité résultant des textes obligatoires. De nombreux accords sur l'égalité professionnelle s'engagent à veiller à l'absence de discrimination hommes-femmes mais sans aucun suivi réel des évolutions salariales et hiérarchiques par sexe. On peut décliner à l'envi les accords de façade qui en fait ne changeront rien à la vie de l'entreprise telle qu'elle est façonnée par le tempérament de son chef, par l'évolution des technologies et par les transformations de la concurrence. Ce mouvement s'accroît d'autant plus que les incertitudes économiques se prolongent au fil des décennies.

### ... REFLET DE LA CRISE DE NOS RAPPORTS SOCIAUX

Depuis le premier choc pétrolier, combien d'années se sont écoulées avec l'affirmation d'une croissance soutenue et d'une compression du chômage ? À la

précarité de l'emploi correspond la précarité de l'entreprise, toutes deux évidemment peu propices à l'élaboration de visions de long terme de « gestion prévisionnelle » (négociée ou non) des emplois et des compétences. Ce constat désabusé ne doit pas abuser : il existe une vraie vie de la concertation que l'élévation du niveau de formation et de qualification des employeurs comme de leurs salariés contribue à enrichir. Mais cette vraie vie se déroule pour une large part en dehors du formalisme des accords enregistrés par le ministère du Travail. La crise des accords collectifs reflète purement et simplement la crise de nos rapports sociaux, de notre pacte républicain, qui se lit élection après élection.

**Wenceslas Baudrillart**  
Président d'A.I.A

1. Remplacé par le Medef en 1998.
2. Union nationale des syndicats autonomes.
3. Union syndicale Solidaires dont l'acronyme est SUD, pour « solidaires, unitaires, démocratiques ».



## CONCOURS 2014-2015 « VIVRE ENSEMBLE CONTRE LE RACISME » de la Fondation Seligmann

### Appel à candidatures

Dans le cadre de son concours « VIVRE ENSEMBLE CONTRE LE RACISME », la Fondation Seligmann décerne, à la fin de chaque année scolaire, plusieurs prix d'un montant de 1 000 € récompensant la réalisation par des classes de collégiens, lycéens ou apprentis, seules ou avec les membres de la communauté éducative et les parents d'élèves, de projets traduisant leur désir du « Vivre ensemble », leur refus du racisme et du communautarisme.

Ce concours est exclusivement réservé aux établissements de Paris, de l'Essonne et de la Seine-Saint-Denis, et les lauréats sont désignés par un jury choisi par le conseil d'administration de la Fondation qui se réunira en mai 2015 pour délibérer.

Le formulaire de candidature est disponible au téléchargement sur le site de la Fondation Seligmann : [www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org)

Les candidatures sont à adresser à la FONDATION SELIGMANN  
BP 50 019 – 75 721 Paris Cedex 15

**Délai reporté au 29 mai 2015**

Contact : [fondation-seligmann@fondation-seligmann.org](mailto:fondation-seligmann@fondation-seligmann.org)

Guy SNANOUDJ

## MÉDIATION ET DROIT DU TRAVAIL

Pour contribuer à l'élaboration de son projet de « Justice au XXI<sup>e</sup> siècle », la Garde des Sceaux a suscité un colloque qui s'est tenu les 10 et 11 janvier 2014, à l'UNESCO. L'IHEJ<sup>1</sup> a produit, à cette occasion, un rapport intitulé « La prudence et l'autorité – l'office du juge au XXI<sup>e</sup> siècle »<sup>2</sup> La synthèse de ce rapport contient les importantes considérations suivantes :

« Nous suggérons donc de **renverser la perspective** : donner à chacun la capacité de conduire le règlement du litige ; la règle doit être de proposer chaque fois un conseil, une transaction ou une médiation, **le traitement juridictionnel devant être l'exception**. De tels modes de résolution redonneront aux citoyens de la capacité et leur permettront de devenir davantage acteurs du règlement du conflit et partie prenante de la solution qui sera trouvée. Il ne s'agit pas d'abandonner les personnes à leur sort, c'est-à-dire des arrangements entre soi, mais d'organiser un dégradé d'interventions : **une première ligne est constituée par une offre sérieuse de règlement amiable des différends, le juge n'intervenant que comme recours. Médiation et conciliation doivent être considérées comme les premiers moyens de justice** : ce ne sont pas des modes *infra* ou *extra* judiciaires mais des **modes *infra* juridictionnels**, la concorde étant la première mission de justice. Une dimension symbolique subsiste, mais elle ne passe plus nécessairement par le rituel de l'audience.

[...]

Une démocratie mature doit apporter sa pleine reconnaissance à des modes **de résolution des différends qui ne sont pas "alternatifs" mais qui sont premiers**. Identifier la vitalité possible des acteurs sociaux peut redonner force à des solutions plus horizontales, moins verticales. »

Entre autres, le concept de médiation comme régulateur de la vie en société a, sinon acquis ses lettres de noblesse, été élevé au rang de « moyen premier ».

Après-demain a récemment consacré un dossier à « La justice en perspectives »<sup>3</sup>. Ce numéro contient deux articles qui traitent de la médiation : celui de Sylvie Perdrille qui place « l'office du juge au cœur des transformations démocratiques »<sup>4</sup>, et celui de Nathalie Chapon qui traite, de manière surprenante et séduisante, « de la poésie de la médiation »<sup>5</sup>.

Le rôle de la médiation dans la régulation sociale est donc dorénavant un sujet de réflexion, mais aussi une matière du droit en général, et du droit du travail en particulier.

### LES « MARC »

Avant d'illustrer cette affirmation, il paraît utile de définir ce qu'il est convenu d'appeler les modes alternatifs de résolution des conflits, les « MARC » :

- la négociation, qui consiste à réunir les parties pour échanger des arguments et déboucher sur un accord fondé sur un ou plusieurs compromis ;
- la conciliation, qui est conduite par une tierce personne qui tente de convaincre les parties à un conflit de s'entendre, fut-ce en en proposant les termes de l'accord recherché ;
- l'arbitrage, qui est une forme de justice privée dans laquelle deux parties en conflit désignent un ou plusieurs tiers qui, à l'issue de la procédure, énonceront les termes de la sortie du conflit ;
- la médiation, qui est un processus structuré dont l'objectif est de permettre aux parties à un conflit d'en sortir selon des termes élaborés, formalisés et garantis par ces seules parties, grâce à l'intervention d'un tiers – le médiateur – qui a un rôle de facilitateur.

### DROIT DU TRAVAIL ET MÉDIATION

La médiation (du moins son appellation) est intégrée par plusieurs chapitres du droit :

- droit de la famille ;
- droit pénal ;
- droit civil<sup>6</sup> ;
- droit commercial ;
- droit du travail.

Par définition, ces matières du droit sont distinctes, mais pas séparées, et encore moins isolées. A titre d'exemple, les relations du travail sont régies par le Code du travail, mais aussi par le Code civil et le Code pénal. Le droit européen participe de cette coexistence<sup>7</sup>.

En droit du travail, la médiation est juridiquement présente à l'occasion de trois circonstances :

- un conflit collectif ou individuel ;
- la dénonciation d'un harcèlement moral ;
- la dénonciation d'un harcèlement sexuel.

Dans le domaine des **conflits collectifs**, la loi dispose que ceux-ci peuvent être soumis à une procédure de conciliation (art. L.2522-1 et s. du Code du travail). En cas d'échec de cette conciliation, les parties peuvent convenir d'avoir recours à une procédure de médiation (art. L.2523-1 et s. du Code du travail) ou à une procédure d'arbitrage (art. L.2524-1 et s. du Code du travail).

L'ensemble de ces démarches peut être prévu par des accords collectifs. À défaut, il est possible d'avoir recours à une commission régionale ou nationale de conciliation. Ainsi, la procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation (art. L.2523-1 du Code du travail). Le médiateur peut être choisi par les parties ou, à défaut, être désigné sur une liste de personnes reconnues compétentes établie par l'administration.

On relèvera toutefois que le concept de médiateur, tel qu'il est décrit par le Code du travail, crée la confusion des termes et peut être une source de difficulté pour le développement de cette pratique. En effet l'art. L.2523-11 donne de larges pouvoirs au médiateur : enquêtes, auditions, accès à des documents utiles à sa mission. De plus (art. L.2524-4), le médiateur est habilité à rechercher la conciliation et, en cas d'échec, à formuler des recommandations motivées en vue du règlement du litige (art. L.2523-5). Cela signifie que le médiateur, tel que défini par le Code du travail, est habilité à formuler des propositions en vue du règlement des termes au litige. Ce qui est contraire à la définition de la médiation telle que nous l'entendons.

Si cette procédure peut avoir son utilité, elle ne modifie pas fondamentalement la nature des relations entre les parties. Le compromis éventuellement admis modifie les conséquences du conflit, pas les causes. Ceci explique que des conflits apparaissent à intervalles réguliers dans certaines entreprises, quand ils ne sont pas considérés comme un mode « normal » de « dialogue. ».

Les **conflits individuels** du travail sont judiciairement traités devant les conseils de prud'hommes. Devant ces juridictions spéciales, la procédure de conciliation est obligatoire, à quelques exceptions près<sup>8</sup>. Le taux de réussite de cette phase est très faible, ne serait-ce que parce que les données du conflit ne sont pas fondamentalement modifiées par le seul fait de la comparution devant le conciliateur.

Le projet de loi « Macron » comporte plusieurs dispositions visant à modifier la procédure prud'homale<sup>9</sup>. Toutefois, ces dispositions, même si elles visent à favoriser les règlements amiables, visent moins à innover dans le domaine de la sortie de conflit qu'à réduire

les délais dont tout le monde s'accorde à considérer qu'ils sont trop longs.

La possibilité du recours à une médiation est enfin offerte par les dispositions du Code du travail relatives à la **répression du harcèlement moral et du harcèlement sexuel**. La mise en œuvre de cette procédure relève en tout état de cause de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.

Le terme de « sortie du conflit » est préféré, dans cet article, à celui de « résolution du conflit ». En effet, si le conflit est inévitable, *a fortiori* dans le mode du travail, ce qui importe c'est moins de rechercher une solution à tout conflit qu'à faire en sorte que les parties à ce conflit en sortent apaisées, fut-ce après avoir décidé de rompre sur la base d'un constat librement dressé et partagé. En l'occurrence, le terme « librement » se réfère moins aux empêchements de faire et de dire qu'au poids des émotions, des ressentis et des *conflits en soi* qui, parfois, conduisent à adopter un comportement rationnellement inexplicable. Ces facteurs priment si la prise de conscience des obstacles à une vision émancipée des causes d'un conflit n'a pas été favorisée par l'intervention d'un tiers formé à cet effet, qui accomplit sa mission dans le strict respect de règles de neutralité, d'impartialité et de confidentialité.

**Guy SNANOUD**

**Titulaire du CAP'M**

**(certificat d'aptitude à la profession de médiateur)  
délivré par l'École professionnelle de la médiation  
et de la négociation (EPMN)**

1. Institut des Hautes Etudes Judiciaires.

2. Antoine Garapon, Sylvie Perdriolle, Boris Bernabé, *Juges et Procureurs du XXI<sup>e</sup> siècle*, janvier 2014, Odile Jacob, 130 pages.

3. *Après-demain*, La justice en perspectives, N° 30 (NF), juillet 2014.

4. Sylvie Perdriolle, « L'office du juge au cœur des transformations démocratiques », *Après-demain*, N° 30 (NF), p. 13-15.

5. Nathalie Chapon, « De la poétique de la médiation », *Après-demain*, N° 30 (NF), p. 27-30.

6. cf. Livre V du Code de procédure civile et décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 relatif à la simplification de la procédure civile, à la communication électronique et à la résolution amiable des différends.

7. Directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale. Cette directive concerne les litiges transfrontaliers, mais selon son considérant n° 7 « rien ne devrait empêcher les États membres de les appliquer également aux processus de médiation interne ».

8. Articles L.1245-2, L.1451-1 et L.1454-5 du Code du travail

9. Articles 83 et 84 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, le 19 février 2015 après mise en œuvre de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution.

Michel MINÉ

## BREFS PROPOS

# SUR LES APPORTS DU DROIT SOCIAL EUROPÉEN AU DROIT DU TRAVAIL INTERNE

Depuis le milieu des années 1970, le droit social européen travaille le droit du travail interne<sup>1</sup>. Il l'inspire, le transforme et s'oppose à certaines de ses normes, dans des géométries variables, complexes et évolutives, bien éloignées de tout propos réducteur et abusivement simplificateur. La primauté du droit européen sur le droit interne, posée au début des années 1960, ne peut plus être ignorée et ce droit social européen est encore à mobiliser pour le rendre plus effectif au bénéfice de ses destinataires, en premier lieu les travailleurs.

### OBJECTIFS ET INSTRUMENTS DU DROIT SOCIAL EUROPÉEN

En application des Traités<sup>2</sup>, les sources du droit social européen sont essentiellement des directives et la jurisprudence de la Cour de justice de Luxembourg<sup>3</sup>, auxquelles s'ajoutent des règlements et des accords collectifs. L'Union et les États membres ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions<sup>4</sup>.

La politique sociale, notamment le droit du travail, relève de la compétence des États membres. Cependant, l'Union soutient et complète l'action des États dans les domaines suivants : l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; les conditions de travail ; la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ; l'information et la consultation des travailleurs ; la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs ; les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union ; l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail<sup>5</sup>.

### ILLUSTRATIONS D'APPORTS EUROPÉENS AU DROIT INTERNE

#### Santé et sécurité au travail

Selon le droit européen : « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ». Sur le fondement de cette règle intense, non transposée dans le Code du travail, le juge interne a élaboré la notion d'« obligation de sécurité de résultat » de l'employeur, en matière de prévention (permettant la suspension d'une décision de l'employeur quand la réorganisation du travail projetée est de nature à compromettre la santé des travailleurs). Des règles du droit européen, transposées dans le Code du travail, demeurent à mobiliser. Ainsi, selon les « principes généraux de prévention », l'employeur doit « adapter le travail à l'homme », en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production.

#### Temps de travail

Grâce au droit européen, chaque salarié doit bénéficier de temps de repos minimums : un temps de pause, un repos entre deux journées de travail d'au moins onze heures et un repos hebdomadaire d'au moins trente-cinq heures. Ces dispositions ont été introduites en droit interne par le biais d'amendements dans le cadre de la « loi Aubry I » de 1998. Cependant, la France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen en matière de mesure du temps de travail, notamment du fait que des salariés travaillent plus de 48 heures par semaine en moyenne (cf. les salariés dans les professions pratiquant encore des équivalences).

#### Discrimination

À partir du milieu des années 1990<sup>6</sup>, le droit européen a permis au droit interne, civil et administratif, des progrès significatifs, le rendant ainsi sensiblement plus performant. Grâce au droit européen :

- de nouveaux critères sont prévus : il est interdit de discriminer une personne en raison de son orientation sexuelle ou de son âge ;

- les harcèlements (sexuels – avec une définition élargie, raciaux, homophobes, handiphobes, etc.) constituent des discriminations ;
- les discriminations directes et indirectes sont définies (le concept et la méthode de la discrimination indirecte permet en particulier d'agir efficacement contre les discriminations dont font l'objet les salariés à temps partiel) ;
- la preuve de la discrimination est aménagée au bénéfice du demandeur (salarié, demandeur d'emploi ou de stage), désormais « le risque de la preuve pèse sur l'employeur » ; seuls comptent les effets d'une mesure discriminatoire (l'intention discriminatoire n'a plus à être démontrée) ;
- la réparation de la discrimination doit être intégrale (avec en premier lieu la réparation en nature – modification de la qualification, augmentation de la rémunération, etc., et, en second lieu, la réparation indemnitaire – pour réparer les autres préjudices patrimoniaux et les préjudices moraux).

#### Information et consultation des travailleurs

Le droit européen a permis la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel : il en est ainsi notamment pour le comité d'entreprise européen.

Le droit français n'est toujours pas conforme avec le droit européen. Malgré les arrêts de la Cour de justice de l'UE, des salariés continuent de ne pas être comptabilisés dans les effectifs lors des élections professionnelles, privant ainsi des salariés de toute institution représentative du personnel ou réduisant ses moyens.

#### Détachement des travailleurs

En matière de prestation de services transnationale, pour éviter le « dumping social » entre les entreprises des États membres et pour assurer aux travailleurs le respect d'un socle de droits minimaux, le droit européen prévoit que les travailleurs détachés par une entreprise étrangère, située en dehors du territoire national, doivent bénéficier des règles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment les périodes maximales de travail et périodes minimales de repos ; les taux de salaire minimal (salaires minimaux des conventions collectives étendues, à défaut SMIC, et taux majorés des heures supplémentaires)<sup>7</sup> ; la sécurité, la santé et l'hygiène au travail. Une nouvelle directive renforce les obligations en matière de contrôle de l'application de ces règles, notamment par l'inspection du travail. Il appartient aux gouvernements des États d'adopter les mesures nécessaires de transposition et de faire respecter ces dispositions.

#### Accords collectifs

Les partenaires sociaux européens négocient et concluent des accords collectifs. Certains accords sont repris dans le cadre de directives (travail à temps partiel, contrat à durée déterminée, congé parental...) ; d'autres accords sont repris en droit interne dans le cadre d'accords nationaux interprofessionnels (télétravail, stress, harcèlement et violence au travail, etc.). Ces accords interprofessionnels restent à décliner dans des

accords de branches et d'entreprises pour devenir effectifs. Des accords sectoriels sont également conclus au niveau européen (dans la coiffure, l'hospitalier, le secteur postal, l'agriculture, le football, etc.).

## DES ÉVOLUTIONS PRÉOCCUPANTES

Au cours des deux législatures européennes précédentes, la Commission européenne a ignoré ses compétences de gardienne des Traités et du droit dérivé à plusieurs reprises.

Ainsi, la Commission n'a pas engagé de procédure en manquement devant la Cour de justice de l'UE à l'encontre des États membres en infraction en matière d'application de la directive « temps de travail ». La Commission s'est abstenue de prendre les initiatives nécessaires pour faire adopter certaines directives de progrès social et pour rendre obligatoire des accords conclus par les partenaires sociaux européens.

Depuis la « crise » de 2008, la Commission a outrepassé ses prérogatives, avec la Banque centrale européenne et le Conseil des ministres des finances, en imposant à des États des politiques en matière de droit du travail qui ne relèvent pas de sa compétence. La République hellénique constitue un cas emblématique : en violation des Traités de l'UE il a été imposé à ce pays de réduire fortement le niveau du salaire minimum, au détriment notamment des jeunes travailleurs, et de transformer les règles de la négociation collective afin d'obtenir des accords d'entreprise moins favorables. Par conséquent, pour respecter le droit de l'UE, de nouvelles réformes du droit du travail sont nécessaires en Grèce<sup>8</sup> ; ces réformes devant également s'appuyer sur le droit de l'Organisation internationale du travail.

**Michel Miné**

**Professeur de droit du travail au CNAM, Lise/Cnam/Cnrs  
Membre du bureau national  
de la Ligue des droits de l'Homme  
et co-responsable du groupe « Discriminations »**

1. M. Miné (dir.), *Le droit social international et européen*, 2013, 2<sup>ème</sup> éd., Eyrolles, Paris (l'ouvrage a obtenu la mention spéciale du Prix Francis Blanchard 2013, décernée par l'Association française pour l'OIT).

2. Traité de Lisbonne, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009, avec le Traité de l'Union européenne (TUE) et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

3. Cour de justice de l'Union européenne (ex-CJCE).

4. TFUE, art. 151.

5. TFUE, art. 153.

6. M. Miné, « Le droit communautaire dans la pratique du droit social - Brefs propos sur les apports du droit communautaire en matière de discrimination », Colloque du Syndicat des Avocats de France, *Droit ouvrier*, 2000, p. 97.

7. CJUE 12 février 2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry c/ Elektrobudowa Spó ka Akcyjna*, C-396/13 (dans cette affaire de détachement de travailleurs polonais en Finlande, la Cour valide l'action judiciaire d'un syndicat finlandais et révoque favorablement la jurisprudence en matière de respect du taux de salaire minimal de l'État membre d'accueil).

8. <http://blogs.mediapart.fr/blog/michel-mine/230215/reformer-de-nouveau-le-droit-du-travail-en-grece-est-necessaire>.

Eric ALT

## POUR UNE NOUVELLE DONNE SOCIALE EN EUROPE

L'Organisation internationale du travail a été fondée en 1919, à la suite de la première guerre mondiale. Les États considèrent alors « *qu'il ne peut y avoir une paix universelle et durable sans un traitement décent des travailleurs* ». La Déclaration de Philadelphie, qui refonde l'Organisation en 1946, affirme que « *le travail n'est pas une marchandise* ». Le préambule de la Constitution de 1946 proclame, comme particulièrement nécessaires à notre temps, des principes politiques, économiques et sociaux qui fondent notamment les droits individuels et collectifs de travailleurs. La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (article 23), la Charte sociale européenne de 1961, le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux de 1946 et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 sont autant de textes qui consacrent les droits de l'homme au travail comme fondamentaux. Pourtant, la répétition solennelle des principes n'a pas empêché leur érosion.

Certes le droit européen a permis des avancées, notamment en matière de lutte contre les discriminations au travail. Mais trop souvent aujourd'hui, le droit de libre circulation a une portée extensive, qui restreint le droit des salariés. Trois décisions de la Cour de justice des Communautés européennes<sup>1</sup> (CJCE) sont emblématiques à cet égard.

### À LUXEMBOURG : UNE POSITION LIBÉRALE

Dans l'affaire Viking<sup>2</sup>, une entreprise finlandaise avait placé un de ses navires sous pavillon estonien afin de réduire le salaire des marins. La Fédération internationale du transport a appelé au boycott de la compagnie dans les ports européens. Mais pour la Cour de Luxembourg (CJCE), le droit de libre circulation des travailleurs prime l'action collective, illicite en l'espèce.

De même, dans l'affaire Laval<sup>3</sup> : une entreprise de construction lettonne avait passé contrat avec une entreprise suédoise pour construire une école. Elle employait des salariés lettons payés au tarif de leur pays d'origine. Les syndicats suédois ont engagé une grève pour obtenir « à travail égal, salaire égal ». Mais pour la Cour, la directive sur le détachement ne permettait pas de faire grève pour que les salariés lettons bénéficient du droit suédois plus favorable.

Enfin, dans l'affaire Rüffert<sup>4</sup> : une entreprise allemande, adjudicataire d'un marché public, avait sous-traité des services à une entreprise établie en Pologne, et les salariés étaient payés au tarif polonais. Pour la Cour, l'entreprise polonaise n'était pas tenue de rémunérer ses salariés au niveau prévu par le contrat allemand.

Dans ce contexte dégradé, la marge de manoeuvre du législateur national est étroite. Ainsi, le rapport parlementaire sur la loi du 10 juillet 2014 relative à la concurrence sociale déloyale décrit une situation préoccupante pour les 1,2 million de travailleurs détachés dans l'Union européenne : le détachement des travailleurs est « *pris en otage par l'émergence de stratégies systématiques d'optimisation et de concurrence sociale* ». Il en résulte « *l'impuissance des règles de contrôle face à la sophistication des fraudes, des abus et de contournements* »<sup>5</sup>.

Et, dans un contexte où les politiques monétaires et budgétaires sont contraintes, le droit du travail devient une ultime variable d'ajustement. Pour Alain Supiot<sup>6</sup>, la situation actuelle se rapprocherait du projet constitutionnel d'un des pères du libéralisme contemporain, Friedrich Hayek : *La démocratie limitée*, qui doit prévenir toute prééminence de la politique sur l'économique. Cette démocratie laisse place à un « *darwinisme normatif, à la mise en concurrence des droits sociaux des pays membres et au démantèlement des acquis* »<sup>7</sup>.

### À STRASBOURG : D'AUTRES LOGIQUES POSSIBLES

Cependant, dans ce contexte difficile, le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe et la Cour européenne des droits de l'homme montrent que d'autres logiques sont envisageables.

Ainsi, en Grèce, les droits sociaux ont été considérablement diminués. Notamment, la période d'essai avait été portée à un an, période durant laquelle un licenciement pouvait intervenir à la discrétion de l'employeur, sans préavis ni indemnité. Le salaire des apprentis avait aussi été fixé en deçà du minimum de pauvreté. Au regard de cette situation, le Comité des droits sociaux a consacré un principe de non régression, interdisant à un Etat de diminuer le standard de protection qu'il a atteint<sup>8</sup>.

Pour le Comité, les gouvernements doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir. Les droits sociaux ne sont pas des droits *du superflu* qui sont octroyés en période de prospérité et supprimés en période de dépression.

Si le Comité n'a qu'une autorité morale, celle-ci est d'autant plus importante qu'un dialogue s'esquisse entre celui-ci et la Cour européenne des droits de l'homme<sup>9</sup> (CEDH).

Ainsi, par exemple, en matière de droit de grève : sur le fondement de l'article 11 de la Convention de sauvegarde<sup>10</sup>, le raisonnement de la Cour de Strasbourg (CEDH) est à l'inverse de celui de la Cour de Luxembourg. L'interdiction de faire grève est une ingérence dans l'exercice des droits garantis : il convient donc de rechercher, si la restriction poursuit un but légitime et si elle est nécessaire dans une société démocratique<sup>11</sup>.

Sur le fondement de ce même article, la Cour a aussi jugé que le droit de conclure une convention collective peut constituer, dans les circonstances particulières d'une affaire, l'un des moyens principaux, voire le moyen principal pour les membres d'un syndicat de protéger leurs intérêts<sup>12</sup>. Et si la liberté d'association des militaires peut faire l'objet de restrictions légitimes, l'interdiction pure et simple de constituer un syndicat ou d'y adhérer porte à l'essence même de cette liberté une atteinte prohibée par la Convention<sup>13</sup>.

Par ailleurs, la liberté d'expression prévue à l'article 10 s'applique à la sphère professionnelle. Elle protège ainsi les lanceurs d'alerte, dès lors que les informations divulguées présentent un intérêt public<sup>14</sup>.

Enfin, la Cour a considéré que des restrictions apportées à la vie professionnelle peuvent tomber sous le coup de l'article 8 de la Convention de sauvegarde, « lorsqu'elles se répercutent dans la façon dont l'individu forge son identité sociale par le développement des relations avec ses semblables<sup>15</sup> ». Certains analysent cette jurisprudence comme l'émergence d'un droit à gagner sa vie par le travail<sup>16</sup>.

Ces avancées ont évidemment leurs limites, car la Convention européenne de sauvegarde n'est pas conçue pour la protection des droits économiques et sociaux. Par ailleurs, l'articulation du dialogue entre Strasbourg et Luxembourg rencontre bien des obstacles. Le Traité de Lisbonne, signé en 2007 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009, prévoit l'adhésion de l'Union européenne à la Convention de sauvegarde, mais cinq ans plus tard, celle-ci est toujours attendue. Pour la Cour de justice de l'Union, la proposition d'accord qui consisterait à traiter l'Union de la même manière que les États serait même « fondamentalement contraire à la nature de l'Union »<sup>17</sup>. Dès lors, l'hypothèse d'une adhésion de l'Union européenne à la Charte des droits sociaux ne peut aujourd'hui qu'être explorée par la doctrine<sup>18</sup>.

## UNE NOUVELLE DONNE POUR GARANTIR LES ACQUIS SOCIAUX

Mais est-il possible de penser une communauté de destin européen sans garantie des droits sociaux fondamentaux ? S'inspirant des décisions du Comité des droits sociaux, la Confédération des syndicats européens a proposé un « protocole de progrès social » : rien dans le droit européen ne devrait primer les droits sociaux fondamentaux et le progrès social. Le Parlement européen a aussi voté une résolution en ce sens. L'idée d'un traité de convergence sociale a été avancée.

En d'autres temps, face à la crise, le président Roosevelt avait défini un New Deal, en décidant notamment une politique de grands travaux, l'établissement d'un salaire minimum, une baisse du temps de travail et le renforcement des droits sociaux. Aujourd'hui, l'Europe aurait aussi besoin d'une nouvelle donne pour garantir les acquis sociaux fondamentaux.

**Eric Alt**

**Conseiller référendaire à la Cour de cassation**

1. La CJCE est devenue la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne sur l'Union européenne le 1<sup>er</sup> décembre 2009.

2. CJCE, 11 décembre 2007.

3. CJCE, 18 décembre 2007.

4. CJCE, 3 avril 2008.

5. Gilles Savary, Rapport n° 1785 du 11 février 2014 (Assemblée nationale) sur les propositions de loi visant à renforcer la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la sous-traitance et à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale.

6. Professeur au Collège de France

7. Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010.

8. Réclamation 65/2011.

9. Jean-François Akandji-Kombé, *Le dialogue entre CEDS et CEDH en matière professionnelle*, Revue de droit du travail 2014.

10. Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

11. UNISON c. Royaume-Uni, 10 janvier 2002 ; Fédération of off-shore workers' trade union et autres c. Suède, 27 juin 2002 ; Karaçay c. Turquie, 27 mars 2007 ; Satilmis et autres c. Turquie, 17 juillet 2007.

12. Demir et Baykara c. Turquie, 21 nov. 2006.

13. Matelly c. France, 2 octobre 2014.

14. CEDH, Guja c. Moldavie, 12 février 2008 ; CEDH, Marchenko c. Ukraine, 19 février 2009 ; CEDH, Heinisch c. Allemagne, 21 juin 2011.

15. Martinez Fernandez c. Espagne, 15 mai 2012.

16. Jean Mouly et Jean-Pierre Marguénaud, « Le droit de gagner sa vie par le travail devant la Cour européenne des droits de l'Homme », *Le Dalloz* (Paris), n° 7, 16 février 2006, chronique, pp. 477-480.

17. Avis 2/13, 18 décembre 2014.

18. Olivier De Schutter, *L'adhésion de l'Union européenne à la Charte sociale européenne*, Université catholique de Louvain, 2014.

Jean-Jacques PARIS

# LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DU TRANSPORT

## INTRODUCTION

Le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service (détachement temporaire) est régi par la directive 96/71/CE, du 16 décembre 1996, dont un des principaux objectifs est de lutter contre le « dumping social ». Elle se voulait ainsi protectrice des travailleurs détachés, leur employeur devant respecter un « noyau dur » de règles (en particulier le salaire minimum) applicables dans l'État membre d'accueil de la prestation. La directive a donné lieu à plusieurs contentieux devant la Cour de Justice de l'Union européenne, qui ont souvent abouti à privilégier les libertés économiques au détriment de la protection des travailleurs détachés.

En matière de sécurité sociale, le salarié détaché reste néanmoins soumis à la législation de l'État membre d'origine, à condition que la durée prévisible du travail ne dépasse pas 24 mois et qu'il ne soit pas envoyé en remplacement d'une personne parvenue au terme de son détachement (règlement n° 883/2004).

La directive « détachement » de 1996 a été récemment complétée par la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 pour améliorer le contrôle de son application, face à l'augmentation des détachements de travailleurs dans de nombreux secteurs (en premier lieu celui du BTP).

### 1. Dans le transport aérien

Ce secteur a connu une libéralisation progressive depuis les quinze dernières années ; elle a donné lieu à l'émergence des compagnies « *low cost* », souvent peu soucieuses d'appliquer les obligations de la directive « détachement » ou de la réglementation européenne en matière de sécurité sociale du personnel navigant.

Deux règlements européens ont été récemment adoptés pour limiter les conflits de lois applicables dans

les États membres : le règlement 593/2008/CE<sup>1</sup> du 17 juin 2008 sur les lois de police (a) et le règlement 465/2012/CE du 22 mai 2012 qui fixe la « base d'affectation » comme unique critère pour déterminer la loi applicable en matière de sécurité sociale (b). Ces deux règlements concernent essentiellement les travailleurs « salariés ».

#### a) L'application des lois de police au travailleur salarié détaché

Si le travailleur salarié détaché bénéficie des lois de police, sa transformation en « indépendant » le soustrait à leur application. C'est dans ce contexte que se sont développées les catégories de « faux-indépendants ».

L'intérêt pour l'entreprise concernée est double : elle ne supporte plus de charges sociales et échappe à l'application du « noyau dur » de la directive 96/71/CE, qui ne s'applique qu'aux salariés, bien que ces travailleurs présentent toutes les caractéristiques d'un salarié.

Le règlement 593/2008/CE fait explicitement référence à la directive 96/71/CE pour l'application des « lois de police » du pays d'accueil et en donne une définition.

Parallèlement, la Cour de Justice de l'Union européenne a défendu, pour le personnel navigant, la position prise dans un arrêt Koelzsch du 15 mars 2011 (à propos d'un travailleur dans le secteur routier) visant à appliquer, à l'appui du règlement « Rome I », les dispositions du pays où le travailleur exerce habituellement son travail.

#### b) La notion de « base d'affectation » pour déterminer la loi de sécurité sociale applicable

Avant l'adoption du règlement 965/2012/CE du 5 octobre 2012, le critère de la base d'affectation était loin d'être mis en œuvre dans l'ensemble de l'Union européenne ; la notion de « floating base » était par

exemple utilisée en Irlande et permettait d'éviter de respecter les obligations de la directive 96/71/CE.

Désormais, le critère de la base d'affectation (lieu réel de travail) s'impose aux États membres et à leurs compagnies aériennes : si un pilote salarié est affecté dans un autre pays que la France mais prend régulièrement son service en France, sa base d'affectation reste la France.

Qu'en est-il en cas d'embauche pour un détachement immédiat ? Selon la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) un salarié peut être embauché en vue de son détachement à condition que cette personne soit soumise à la législation de l'État membre où est établi son employeur depuis au moins un mois.

## 2. Dans le transport par route

### a) Travailleur détaché et encadrement communautaire de la profession

Les exemples se multiplient, comme en Belgique ou en France, où certaines compagnies de transport n'hésitent pas à utiliser la sous-traitance étrangère pour abaisser leurs coûts de transport. Ces compagnies font alors venir par bus des chauffeurs de filiales polonaise ou roumaine, par exemple, pour les payer

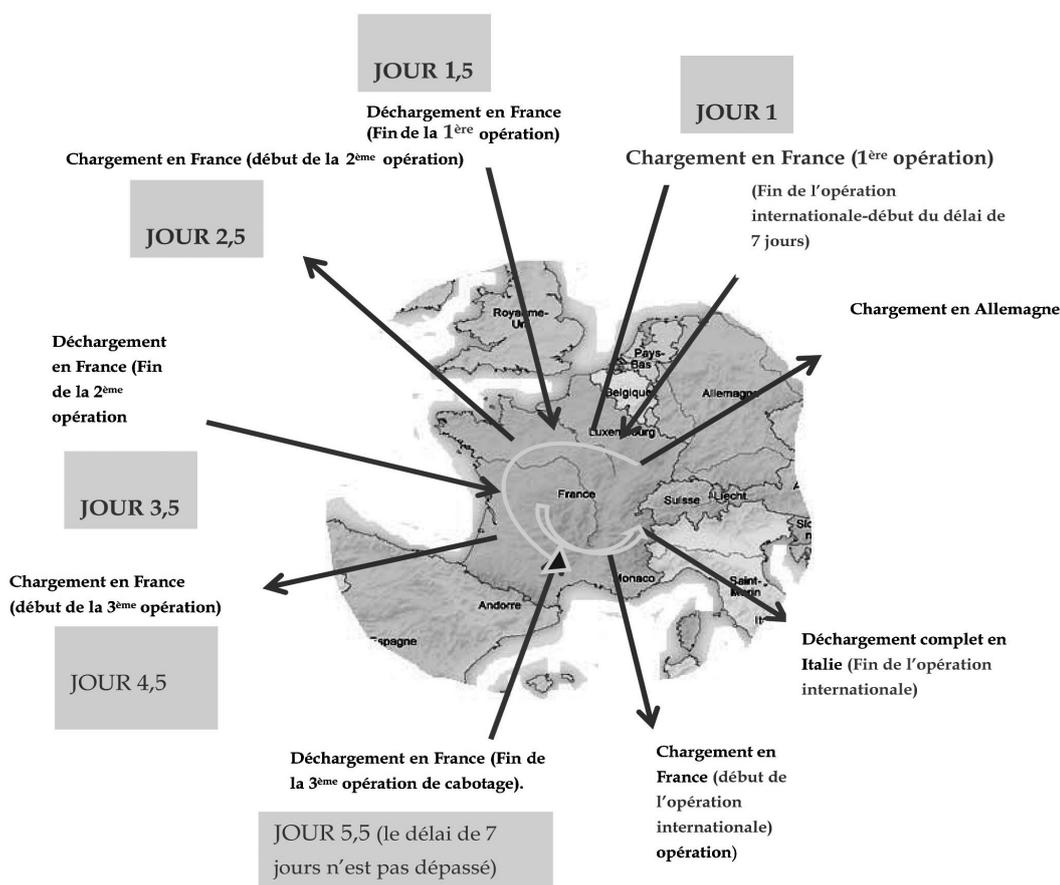
selon les normes de leurs pays d'origine et échapper aux obligations de la directive « détachement ».

Ces dernières années, le droit de l'Union européenne a posé des limites à cette fuite du droit. La notion de capacité professionnelle, qui conditionne l'exercice de l'activité de transport, est désormais évaluée au terme d'un examen écrit, potentiellement complété par un examen oral si un État membre le souhaite. À cela s'ajoute maintenant la délivrance d'une licence communautaire et d'une attestation de conducteur.

### b) Le développement des phénomènes de détachement en cas de cabotage<sup>2</sup> routier

Conformément au règlement européen n° 1072/2009 du 21 octobre 2009 le cabotage est désormais limité à trois opérations (chargement/déchargement) dans les sept jours maximum suivant la livraison intégrale des marchandises ayant motivé le transport international : ainsi les opérations de cabotage sont autorisées dans chaque État membre parcouru sur le trajet du retour, dès lors que le véhicule passe la frontière à vide.

Dans ce cas, le règlement n'exige pas l'application de la directive « détachement » alors même que, selon des témoignages, certains de ces travailleurs resteraient sur le territoire beaucoup plus longtemps que sept jours.



Il est nécessaire de rester attentif aux évolutions en ce domaine. Le commissaire européen aux transports Siim Kallas a renoncé le 14 mai 2013, avant la fin de son mandat, à sa proposition de pousser la limite des opérations de cabotage à 50 jours par an pour chaque véhicule satisfaisant à la norme environnementale Euro 5<sup>3</sup>. Qu'en sera-t-il demain ?

### 3. Dans le maritime

L'article 1 de la directive « détachement » exclut le personnel navigant de son champ d'application. Le secteur maritime, qui est sans doute le plus libéralisé au monde, connaît depuis ses origines les questions de dumping social, à travers, en particulier, la multiplication des pavillons de complaisance.

Le droit du travail applicable aux gens de mers employés à bord d'un navire d'un État membre fait l'objet du règlement n° 3577/92 du 7 décembre 1992. L'article 3 du règlement dispose que pour les navires pratiquant le cabotage continental et les navires de croisière, toutes les questions relatives à l'équipage relèvent de la responsabilité de l'État dans lequel le navire est immatriculé, soit l'État du pavillon. Seuls les navires jaugeant moins de 650 tonnes brutes peuvent se voir appliquer les conditions de l'État d'accueil.

La Cour de justice de l'Union européenne a cependant, dans l'arrêt Voogsgerrerd/Navimer rendu le 15 décembre 2011, étendu aux marins son raisonnement concernant les routiers (l'arrêt Koelzch) : un marin employé sur un navire immatriculé au Luxembourg exerçait son activité depuis le port d'Anvers. Licencié par sa compagnie, il demandait une indemnité en vertu du droit belge. La Cour lui donne raison en rattachant sa relation de travail au port d'exploitation réelle et non au lieu d'immatriculation. Elle s'appuie sur le règlement « Rome I » et relativise ainsi la législation européenne existante, qui consacre plutôt le principe du rattachement à l'État du pavillon.

Dans la même ligne, la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptée en 2006 prévoit la mise en place d'un mécanisme de contrôle par l'État du port (où accoste le navire), permettant, sous conditions, aux inspecteurs de cet État d'évaluer les plaintes éventuelles des marins. Les textes existants n'imposaient jusqu'alors des obligations de cette nature qu'à l'État du pavillon. Une directive européenne adoptée le 20 novembre 2013 autorise par ailleurs, l'immobilisation d'un bateau au port en cas d'infraction.

### 4. La question du détachement des travailleurs dans le secteur ferroviaire

Selon plusieurs spécialistes de ce secteur, celui-ci serait relativement épargné par les phénomènes de dumping social associés au recours aux travailleurs détachés

Certains estiment qu'avant l'ouverture à la concurrence dans le secteur « ferroviaire voyageur » (prévue en 2019) le détachement de personnel ne sera pas vraiment un sujet. Même si certaines compagnies, comme la DB<sup>4</sup>, (Allemagne), commencent à faire appel à des travailleurs détachés, ce qui reste à vérifier.

## CONCLUSION

Malgré la mise en place de règles favorables à une bonne application de la législation relative aux travailleurs détachés (directive 2014), une partie importante de ces travailleurs passent entre les mailles du dispositif protecteur de la directive de 1996 du fait d'une mauvaise application du droit ou de la fraude à la loi du travail ou de la sécurité sociale. Face à ces phénomènes de « fuite du droit », l'Union européenne a désormais tendance, au coup par coup, à essayer d'enrayer de telles pratiques.

**Jean-Jacques Paris**  
Expert européen – Groupe Alph

### Références :

*Le droit en soute : le dumping social dans les transports européens*, Rapport d'information n° 450 de M. Éric Bocquet, fait au nom de la commission des affaires européennes du Sénat, 10 avril 2014.

Travaux de M. Emmanuel Jahan, Représentant Air France - KLM auprès des institutions européennes à Bruxelles.

1. Règlement « Rome 1 ».

2. Le cabotage routier est un transport public routier de marchandises, effectué par une entreprise d'un État membre à titre temporaire, dans un autre État membre sans y disposer d'un siège ou d'un établissement

3. Norme européenne fixant les limites autorisées de rejets polluants pour les véhicules légers et le poids lourds.

4. Deutsche Bahn : entreprise ferroviaire publique allemande.

Denys ROBILIARD

## INSPECTION DU TRAVAIL : RÉFORMER POUR PROTÉGER PLUS EFFICACEMENT

### DES CRITIQUES PATRONALES COMME SYNDICALES

La réforme de l'inspection du travail s'est attirée simultanément les critiques de l'*Humanité* et celles du *Figaro*. Gérard Filoche la vilipende avec talent. Le Medef et la CGPME aussi, sans talent particulier mais avec une insistance qui ne se dément pas. Voilà des convergences inattendues qui nécessitent de s'intéresser au fond d'une réforme dont le parcours parlementaire atypique pollue parfois le débat.

Le système de l'inspection du travail comprend quelque 2200 agents de contrôle. Ils étaient traditionnellement organisés en sections composées d'un inspecteur, de deux contrôleurs et d'une ou deux secrétaires. Chaque inspecteur est totalement indépendant pour les compétences qu'il tient de la loi. C'est ce qui permet notamment de garantir la protection des représentants du personnel. Les inspecteurs décident avec la même indépendance des contrôles qu'ils exercent sur les entreprises relevant de leur section et de leurs suites éventuelles (conseil, rappel à l'ordre, PV). Le modèle était parfait sauf que quelque deux millions d'employeurs sont à contrôler. Les inspecteurs étaient donc maîtres dans leur section, mais l'efficacité individuelle des inspecteurs n'est pas celle de l'inspection. Travail dissimulé et abus du détachement international peuvent ainsi prospérer. D'autant que la Justice ne les relaie que peu. Les manquements pénalement sanctionnés au droit du travail et constatés par des agents de contrôle ne font l'objet de procès-verbaux que dans 2 % des cas. Pourtant seuls 15 % des procès-verbaux, dont les suites ne sont connues que pour la moitié, font l'objet de poursuites...

Il faudrait donc plus de moyens, tant à l'inspection qu'à la Justice. Exact, mais le constat a plusieurs dizaines d'années. Et l'on est en période de vaches

maigres. Enfin, pourquoi refuser davantage d'efficacité ? Et l'on a le droit de penser que si la répression des employeurs délinquants peut être nécessaire, elle ne saurait être l'alpha et l'oméga du contrôle de l'application du droit du travail.

C'est sur la base de cette analyse que Michel Sapin, alors ministre du Travail, décida de restructurer l'inspection et de la doter de nouveaux pouvoirs. Soucieux de présenter sa réforme dans sa globalité, il y consacrait l'article 20 de son projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale. Voté par l'Assemblée mais pas par le Sénat, il était sacrifié pour permettre de promulguer rapidement la réforme de la formation professionnelle. Le ministre procéda alors à la seule restructuration de l'inspection par décret n° 2014-359 du 20 mars 2014, les règles de son organisation étant de nature réglementaire<sup>1</sup>. Les dispositions législatives sur les pouvoirs de l'inspection furent reprises par une proposition de loi socialiste, à son tour sacrifiée en décembre 2014 au profit de l'article 85 du projet de loi « croissance et activité » (projet « Macron »), demandant l'habilitation du gouvernement à légiférer par ordonnance. La singularité d'un tel parcours témoigne des réticences de tous ordres à la réforme de l'inspection et incite lui aussi à en examiner le fond.

### DES POUVOIRS RENFORCÉS

Commençons par la restructuration à laquelle il a été procédé. Des unités de coordination ont été créées, composées de huit à dix agents de contrôle coordonnés par un responsable. Des unités spécialisées, régionales ou nationale sont instituées, ayant vocation à renforcer les unités locales au cas par cas et principalement dévolues à la lutte contre le travail

dissimulé. Chaque agent de contrôle gardera par ailleurs la responsabilité exclusive dans une section pour donner ou refuser, conformément à la loi, certaines autorisations demandées par les employeurs, décider de contrôles et de leurs suites. Cette organisation est contestée au motif qu'elle porterait atteinte à l'indépendance des inspecteurs. Celle-ci est protégée par la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail. Sa lecture permet de constater que le statut de la fonction publique, dont relèvent tous les agents de contrôle, satisfait à lui seul les exigences de l'OIT. Le niveau d'indépendance français n'est pas abaissé puisque les sections sont maintenues. L'exercice en collectif et la possible spécialisation sont enfin gage d'efficacité et ne sont pas incompatibles avec l'indépendance, comme le montre le travail des juges d'instruction financiers.

La réforme élargit ensuite les pouvoirs de l'inspection du travail. D'abord en matière de santé et de sécurité du travail, par plusieurs dispositifs techniques généralement approuvés. Elle renforce notamment les procédures d'arrêt temporaire d'activité pour risque chimique et étend le périmètre de la procédure d'arrêt temporaire de travaux. La réforme dote ensuite l'inspection de nouveaux moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. L'accès aux documents détenus par l'employeur est ainsi élargi et facilité, ce qui suscite une vive critique patronale.

Toujours pour renforcer l'efficacité, la réforme institue des sanctions administratives qui permettront à l'administration de prononcer elle-même des amendes d'un maximum de 2 000 € par infraction en cas de manquement à certaines dispositions du Code du travail. La possibilité pour le Procureur de la République ou une partie civile de poursuivre pénalement les employeurs responsables de ces manquements était maintenue tant par le projet de Michel Sapin que par la proposition de loi du groupe socialiste. L'imputation de dépénalisation, largement répandue, n'est donc pas fondée même si le Gouvernement, dans le cadre d'une ordonnance, devra rechercher comment conjuguer cette orientation avec l'évolution de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme<sup>2</sup> et celle du Conseil constitutionnel<sup>3</sup> qui limite davantage la possibilité d'un cumul de poursuites administratives et judiciaires. Les critiques les plus au fait du détail des dispositions, parlent de dépénalisation de fait. Le grief ne tient pas devant la faiblesse du nombre de PV qui donnent effectivement lieu à poursuites pénales. Bref, on critique l'atteinte d'un symbole qui n'est pas touché en préférant se priver d'un renforcement effectif de la capacité de sanctionner quand c'est nécessaire...

L'agent de constatation de l'infraction restera clairement distinct de celui du prononcé de l'amende, qui devrait appartenir au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Des syndicats d'inspecteurs réclamaient le pouvoir de sanctionner au nom de leur indépendance. Mais les employeurs aussi ont des droits au respect desquels l'autorité administrative devra veiller. Et cela permettra d'avoir une politique des sanctions et de limiter le risque d'une application aléatoire que d'aucuns ne mettraient pas longtemps à qualifier d'arbitraire. Le droit français connaît d'ailleurs déjà des mécanismes comparables en matière douanière, fiscale ou de répression des fraudes.

Toujours guidée par le souci d'efficacité, la proposition reprend le dispositif de la transaction pénale pour certaines infractions au Code du travail. Sur la base du procès-verbal dressé et transmis par l'agent de contrôle, le DIRECCTE pourra proposer une transaction. Si l'employeur l'accepte, elle devra être homologuée par le Procureur de la République. L'amende transactionnelle pourra être assortie d'obligations de mise en conformité prononcées à la charge de l'employeur.

La coordination entre l'autorité administrative et l'autorité judiciaire sera également renforcée : il est en effet prévu que le DIRECCTE informe les parquets des suites données aux rapports motivés rendus par les agents de contrôle. Les institutions représentatives du personnel seront également informées des sanctions administratives prononcées et des transactions pénales intervenues.

La réforme dérange peut-être des habitudes. Elle est promise d'un renforcement de la protection des salariés<sup>4</sup>.

**Denys Robiliard**

**Avocat**

**Député de Loir-et-Cher**

**Rapporteur de la proposition de loi relative aux pouvoirs de l'inspection du travail**

1. CC n° 007-561 DC du 17 janvier 2008, considérant 14.

2. CEDH, 20 mai 2014.

3. CC n° 2014-453/454 QPC et 2015-462 QPC du 18 mars 2015.

4. Brève bibliographie des travaux parlementaires : proposition de loi relative aux pouvoirs de l'inspection du travail, Rapport n° 1942, Denys Robiliard.

**Gérard FILOCHE**

# COMMENT EMMANUEL MACRON RÉDUIT L'INSPECTION DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LE DROIT DU TRAVAIL

## VERS UN DROIT ANGLO-SAXON DU TRAVAIL

L'esprit général du projet de loi « Macron » est de passer d'un droit français à un droit anglo-saxon du travail. Les contrats civils signés de gré à gré entre « parties égales » l'emporteront sur les contrats de travail signés « entre partie inégales ». La « soumission librement consentie » l'emportera sur la « subordination » et ses contreparties juridiques. Les commissions d'arbitrage privées l'emporteront sur les tribunaux du travail, les prud'hommes. Il prépare ainsi en amont le TAFTA<sup>1</sup> et il cherche à séduire le Medef en priorité et en tout. C'est la raison pour laquelle Angela Merkel a apporté extraordinairement son soutien à ce type de loi complexe, fourre-tout, mais clairement orientée, entrant dans le cadre des « réformes structurelles » exigées par les libéraux de l'UE. La recherche de dérèglementation généralisée à l'avantage de puissances patronales et actionnariales, domine les 106 articles, les 200 chapitres, les 19 ordonnances cachées dans le projet de loi « Macron ».

M. Macron résume lui même dans la presse, la philosophie de son texte par phrases lapidaires mais explicites voire provocatrices : « *enrichissez vous* », « *jeunes ayez envie de devenir milliardaires* », « *je ne suis pas là pour défendre les emplois existants* », « *Thatcher fut une chance pour la Grande-Bretagne* » et... « *il faut baisser le coût du travail* », « *les Français sont trop payés* », « *la gauche est passéiste* ». Pour lui, le Code du travail est un carcan (son co-ministre Jean-Marie Le Guen explique même qu'il est « *répulsif pour l'emploi* »). Il est très agressif et violent, il a même déclaré dans la presse que les socialistes de gauche qui s'y opposaient étaient un « *foyer infectieux* » et des « *fainéants* ».

En 1906, il y eut séparation du ministère de l'Économie et du ministère du Travail : disons que ce fut l'ère où notre société lutta pour que l'intérêt et les droits des humains salariés l'emportent sur les exigences impitoyables de l'économie et des profits. Ce fut un combat durant tout un siècle. Disons que l'ère nouvelle voulue par M. Macron c'est la consécration de l'inversion de cette priorité, et lui, ministre de l'Économie s'impose contre le ministère du droit du travail. 90 % des Français ignorent le projet de loi « Macron » et ses 106 articles toxiques : ils croient que c'est une loi pour le travail le dimanche. Mais c'est un « nez rouge » trompeur, elle est surtout orientée pour faciliter massivement les licenciements, le travail de nuit, la casse des prud'hommes, la fin de la médecine du travail, la fin du droit pénal du travail, la réduction des droits des institutions représentatives du personnel, le recul des droits des handicapés, une moindre protection pour les enfants de 14 à 18 ans au travail, l'épargne salariale, les actions gratuites, les retraites dorées chapeaux, la dérèglementation des professions juridiques, et même la mise en place d'un nouveau « livret ouvrier » comme il en exista un entre la loi Le Chapelier et la 2<sup>ème</sup> partie du second Empire, en 1856.

## UNE RÉDUCTION IMPORTANTE DE LEUR CHAMP DE COMPÉTENCE

Dans ce cadre, l'inspection du travail, encadrée par la Convention n° 81 de l'OIT est très profondément mise en cause. L'indépendance de ses agents de contrôle – déjà en nombre trop limité et insuffisamment suivis dans leurs procès-verbaux par les sanctions de la justice – est quasi réduite à néant, leur cadre de travail géographique et le caractère généraliste de leurs contrôles sont désorganisés délibérément.

L'inspection du travail avait déjà vu son indépendance foulée aux pieds par le décret « Sapin » de mars 2014. Le projet d'ordonnance « Macron » en est la suite que M. Sapin n'avait pas eu le temps de terminer. Aussi est-il facile de décrypter ce que cachent 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 ; ce ne seront plus les agents qui seront maîtres des contrôles et de leurs sanctions mais leur hiérarchie.

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 ; ce ne sera plus du droit pénal du travail, mais du « plaider coupable » avec l'administration dirigeante, et des « sanctions administratives ».

3°) Abroger les dispositions devenues sans objet et assurer la cohérence rédactionnelle des renvois au sein des codes. C'est à dire éclater le droit du travail en 5, 6 ou 7 codes différents, (suite de la « recodification » de 2004-2008), remettre en cause un « ordre public social » lié au droit des humains pour instaurer un ordre flexible soumis aux exigences des « entreprises ».

## DES AMENDES PÉNALES AUX AMENDES ADMINISTRATIVES

Le changement pour les sanctions consiste, sous prétexte d'une meilleure efficacité, à passer des amendes pénales aux amendes administratives. Le patron délinquant échappera à la correctionnelle. Et le pouvoir de sanction passera des mains de l'inspecteur du travail dans ceux du DIRECCTE dont il est nécessaire de cerner nomination, fonctions, et profil qui en découle, pour voir le sourire du Medef derrière cette prétendue avancée.

Le DIRECCTE, 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 à l'exercice des fonctions des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués syndicaux, le changement de nature des peines fait craindre le pire concernant l'application effective du droit. 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 a éclaté le Code du travail en de multiples codes, permettant ainsi de ne plus assurer le même droit pour tous les salariés.

Le projet de 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 DIRECCTE, 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).

## UN POUVOIR DÉCISIONNEL AMPUTÉ

Ces transferts de décision ne sont pas anodins.

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 DIRECCTE. À défaut d'accord électoral avec les organisations syndicales, le DIRECCTE 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, mais seulement pour les éligibles pour les élections aux comités d'entreprise.

Cette place donnée sur quelques points au « juge judiciaire » n'empêche pas, mais prépare en fait le remplacement des juges des chambres sociales, par ceux des tribunaux administratifs. Mais quand ces derniers, comme cela s'est produit récemment, sont rétifs, contestent les décisions expéditives des DIRECCTE, le projet de loi Macron va même (article 103) jusqu'à préciser que leurs décisions seront « sans incidence » sur les indemnités et éventuelles réintégrations des salariés licenciés abusivement.

Dans une indifférence médiatique organisée, ce sont de biens tristes et profondes régressions qui passent. Médecine du travail, tribunaux du travail, inspection du travail, droit et Code du travail sont progressivement démantelés. Cela mériterait des soulèvements sociaux immenses contre cette sinistre politique réactionnaire.

**Gérard Filoche**

**Ancien inspecteur du travail**

**Membre du bureau national du PS**

**Rédacteur en chef de la revue mensuelle**

**« Démocratie & socialisme »**

1. « Accord commercial transatlantique » ou « *Trans-Atlantic Free Trade Agreement* », devenu TTIP, pour « *Trans-atlantic Free Trade Area* ».

## Ligue des droits de l'Homme

FONDÉE EN 1898



Face à la montée et à la banalisation des idées d'extrême droite, la Ligue des droits de l'Homme appelle tou(te)s les citoyen(ne)s à se mobiliser au sein d'un vaste élan démocratique et républicain. Il est essentiel de rappeler que la liberté, l'égalité et la fraternité sont plus que jamais les clés de l'avenir que nous voulons. La LDH entend ainsi poursuivre, inlassablement, le combat qu'elle mène de longue date pour toutes les libertés et la défense des droits, indivisibles et universels.

Rejoignez la LDH : pour faire barrage à la haine, à la xénophobie, à toutes les discriminations, aux propos sexistes, homophobes, racistes, antisémites, aux discours anti-Roms, anti-musulmans...

Pour nous soutenir et en savoir plus sur nos actions : [www.ldh-france.org](http://www.ldh-france.org)  
Suivez-nous sur [facebook.com/ldhfrance](https://www.facebook.com/ldhfrance) et sur [Twitter @LDH\\_F](https://twitter.com/LDH_F)

Alain CARRÉ

# LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS EN PÉRIL

*Plaidoyer pour la suppression de l'aptitude et le maintien de la périodicité systématique des visites médicales*

## LA MÉDECINE DU TRAVAIL : UNE MISSION D'ORDRE PUBLIC SOCIAL

En 1946, la Constitution de la IV<sup>ème</sup> République assurait un droit nouveau : celui de la protection de la santé<sup>1</sup>. C'est afin de remplir cette obligation régaliennne en milieu de travail que, cette même année, fut structurée la médecine du travail investie d'une mission d'ordre public social.

Dès l'origine, cette mission confiée aux médecins du travail qui consiste à « *éviter toute altération<sup>2</sup> de la santé des travailleurs du fait de leur travail* »<sup>3</sup> avait comme moyen d'action individuelle les propositions par le médecin de « *transformations ou de mutations de poste* » justifiées par la santé des travailleurs<sup>4</sup>. Il s'agissait déjà clairement d'adapter le poste au travailleur, principe entré explicitement dans le droit français tardivement, sous l'aiguillon de la directive européenne de 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail<sup>5</sup>.

## APTITUDE ET INAPTITUDE

Hélas, alors que la loi posait clairement ce principe, les décrets d'application mettaient en place, dès l'origine, deux notions qui lui sont opposées : « l'aptitude » et « l'inaptitude » qui ont perduré jusqu'aujourd'hui. Certains y voient la résurgence de la médecine d'entreprise d'avant 1940, dont la sélection médicale de la main d'œuvre était une des fonctions, et de l'eugénisme professionnel du « service du travail obligatoire » de « l'État français ».

Ces deux notions vont, jusqu'à nos jours, tirer la médecine du travail du côté sombre de la sélection médicale de la main d'œuvre avec ses conséquences discriminatoires (en référence à l'article L. 1132-1 du Code du travail). Pour « l'inaptitude » le législateur a du s'entourer de circonlocutions complémentaires qui traduisent juridiquement son embarras<sup>6</sup>.

Il n'est donc pas étonnant que plus de soixante-dix ans après sa naissance une mission sur « aptitude et médecine du travail »<sup>7</sup> soit mise en place par l'exécutif. Hélas, l'une des membres de cette commission qui s'exprimait récemment sur cette question<sup>8</sup>, ne prévoit pas la disparition de l'aptitude mais milite au contraire pour son maintien. Elle propose que la décision du médecin du travail, transmise exclusivement au salarié, devienne secrète. C'est le salarié qui, en cas d'impossibilité pour lui de se maintenir à son poste de travail, arbitrerait entre sa santé sociale et sa santé physique ou mentale dans un contexte d'inégalité flagrante au bénéfice de l'employeur du fait de la subordination et de l'absence d'engagement de sa responsabilité en matière de santé sociale. Selon l'auteure, qui ne parait pas craindre le contre-sens juridique, cela aurait notamment pour conséquence de délier en partie l'employeur de son obligation de sécurité de résultat<sup>9</sup> ! On a donc tout à craindre, pour l'avenir, malgré l'évidence de la nécessaire disparition de l'anachronisme discriminatoire de l'aptitude.

## UNE PÉNURIE ENTRETENUE

Cette situation ambiguë qui entrave la médecine du travail n'est pas la seule difficulté à laquelle s'affronte cette institution. Depuis les années 1980, un projet des employeurs, porté par le CISME<sup>10</sup>, association qui regroupe la majorité des responsables des services

de santé au travail interentreprises, prévoit de démedicaliser la médecine du travail<sup>11</sup>. Il s'agit de détourner les médecins du travail de leur mission exclusive d'ordre public social pour qu'ils deviennent des préposés des employeurs afin de les aider à accomplir leur obligation de sécurité de résultat<sup>12</sup> c'est-à-dire à gérer la santé et la sécurité.

L'aboutissement actuel de ce projet serait la fin de la médecine du travail qui ne serait plus centrée sur l'intérêt exclusif de la santé du travailleur.

Cette volonté de démedicalisation rencontre (mais est-ce un hasard ?) une pénurie en médecins du travail, à la convergence des *numerus clausus* de l'inter-nat de spécialité et de la désaffection pour un métier qui devient, dans ce contexte, « impossible ».

## SUPPRIMER LA PÉRIODICITÉ DES VISITES INDIVIDUELLES C'EST SUPPRIMER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Plusieurs réformes réglementaires successives « apportent de l'eau au moulin » des employeurs en cultivant l'ambiguïté entre les deux missions de prévention, celle du médecin du travail et celle de l'employeur. La dernière réforme en date, en 2012, positionne ainsi également les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), spécialistes du champ du travail apportant initialement un indispensable appui aux médecins du travail, dans une mission d'aide à la gestion de la santé et de la sécurité pour les employeurs<sup>13</sup>. Pire encore, cette réforme s'attaque à la périodicité des visites médicales devenues facultatives ou espacées à l'excès, notamment par la disparition de surveillances médicales renforcées pourtant nécessaires<sup>14</sup>.

Or, « dans ses prérogatives, le médecin du travail déploie son activité dans quatre axes essentiels : l'identification médicale des risques professionnels d'altération de la santé, la veille médicale sur la santé des salariés pour un collectif de travail, la rédaction éventuelle de préconisations individuelles (L.4624-1 du Code du travail), ainsi que le signalement de risque collectif et l'alerte médicale » (L.4624-3 du Code du travail). Chacun de ces axes d'activité est mis en œuvre notamment grâce à la réalisation de consultations régulières pour chaque salarié.

Dans son activité de consultations, le médecin du travail utilise bien évidemment ses connaissances médicales, mais aussi ses savoirs sur les effets délétères connus des expositions aux risques professionnels. Quand il reçoit un salarié, il connaît son poste

de travail, il a une certaine connaissance du métier du salarié et des risques qui s'y rattachent habituellement. Dans la consultation, le médecin du travail fait le point sur la santé du salarié, et sur son poste de travail (les modifications éventuelles, les produits utilisés, les procédés, les équipements de protection). Il peut alors prescrire des examens complémentaires pour le suivi de ces expositions. Il fait des liens entre la santé du salarié et les risques auxquels il est exposé. Il peut l'informer des effets de ces risques sur la santé et des moyens de s'en protéger. Ce travail est complété par la connaissance des postes dans l'entreprise quand il s'y déplace. La spécificité de ce métier est en grande partie liée à cette connaissance médicale de l'ensemble des salariés d'une entreprise, et de leur environnement professionnel »<sup>15</sup>. On notera combien la consultation individuelle structure les pratiques en médecine du travail et constitue un pilier essentiel de la clinique médicale du travail.

S'y attaquer, comme le prévoit la 21<sup>ème</sup> proposition de mesures de simplification présentée par l'exécutif en novembre 2014<sup>16</sup>, c'est saper définitivement le principe constitutionnel de protection de la santé au travail en rendant inefficace, voire impossible, la médecine du travail.

## UN PROJET COHÉRENT : SUPPRIMER L'APTITUDE ET PRÉSERVER LA PÉRIODICITÉ DES VISITES EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Tout au contraire, c'est à l'opposé de ce projet destructeur que se situe la protection de la santé des travailleurs au travail.

La formation des médecins du travail après un apport raisonnable de connaissances devrait privilégier les échanges et l'évaluation en réseau des pratiques professionnelles.

Mais aussi, il est impératif que soient préservés les entretiens réguliers des salariés avec les membres de l'équipe médicale c'est-à-dire l'équipe constituée par le médecin du travail assisté d'une ou plusieurs infirmières du travail formées. Ne pas accorder les moyens nécessaires à leur réalisation serait (pour la puissance publique) renoncer à assurer le droit constitutionnel à la protection de la santé au travail.

L'aptitude au poste de travail est à l'opposé du principe d'adaptation du travail à l'homme présent dans

le droit européen et plusieurs conventions internationales signées par la France. C'est une exception anachronique au droit fondamental à l'absence de discrimination.

Il est donc possible de supprimer l'aptitude médicale tout en préservant les fondations de l'exercice d'une médecine du travail pour chacun, si besoin par des propositions individuelles pour modifier le travail, permettant ainsi de préserver le travailleur de conditions de travail délétères.

*« Libérée de l'aptitude, la médecine du travail basée sur une activité clinique médicale individuelle systématique périodique de chaque salarié réalisée par l'équipe médicale de médecine du travail et complétée par l'activité en milieu de travail assurée par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, pourra ainsi jouer pleinement son rôle d'information et de conseil à la communauté de travail en matière de prévention individuelle et collective des risques professionnels »<sup>17</sup>.*

**Alain Carré**  
**Médecin du travail**  
**Membre de l'association Santé**  
**et Médecine du travail**

1. 11<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère celle de 1958 « [La nation] garantit à tous, [...] la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. »

2. Il ne s'agit pas seulement d'éviter les maladies professionnelles. En effet l'emploi du terme « altération » évoque l'action à partir du dépistage de signes pré symptomatiques pour mettre en œuvre une prévention primaire en amont du processus pathologique dans le cadre d'une obligation de moyens.

3. Article L.4622-3 du Code du travail « Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé ».

4. Article L.4624-1 du Code du travail « Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail ».

5. Article L.4121-2 du Code du travail « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...] 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la concep-

tion des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

6. Article L.1133-3 du Code du travail « Les différences de traitement fondées sur l'aptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. »

7. La mission a été confiée par le ministre du Travail et celui de la Santé, le 7 novembre 2014 à M. Pierre Boissier, chef de l'IGAS, M. Michel Issindou, député de l'Isère, M. Christian Ploton, Directeur des ressources humaines du groupe Renault, Mme Sophie Fantoni-Quinton, Professeur de médecine du travail, Docteur en droit.

8. Article de Mme le Professeur Fantoni-Quinton, paru dans la Semaine sociale Lamy du 10 novembre 2014, « Que deviendrait la faute inexcusable sans aptitude à l'embauche ? » et réponse parue dans la Semaine sociale Lamy du 29 décembre 2014 : Alain Carré et Dominique Huez : « Vers une médecine de sélection médicale de la main d'œuvre ? ».

9. Cela est en particulier démenti par les jurisprudences constantes de la Cour de cassation [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2009\\_3408/etude\\_personnes\\_3411/chambre\\_civile\\_3418/vulnerabilite\\_droit\\_securite\\_sociale\\_3429/faute\\_inexcusable\\_15333.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2009_3408/etude_personnes_3411/chambre_civile_3418/vulnerabilite_droit_securite_sociale_3429/faute_inexcusable_15333.html)

10. Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise.

11. Pascal Marichalar, « La médecine du travail sans les médecins ? », Politix 3/2010 (n° 91), p. 27-52.

12. On peut résumer cette obligation comme éviter toute « atteinte » à la santé c'est-à-dire tout accident du travail ou toute maladie professionnelle. On notera l'écart entre l'obligation de moyens des médecins du travail qui porte sur les altérations de la santé et l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

13. Article L.4644-1 du Code du travail « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. [...] À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur fait appel [...] aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère... »

14. Ainsi ont disparu, entre autres, les visites de surveillance médicale renforcée (SMR) pour l'exposition aux agents chimiques dangereux, le contact avec les ordures ménagères, le travail dans les égouts, dans les abattoirs, dans les chambres frigorifiques, l'exposition aux poussières de métaux durs, aux hautes températures, au contact avec des denrées alimentaires...

15. Lettre de l'association Santé et Médecine du travail (SMT) aux parlementaires sur les fondamentaux du métier de médecin du travail pour la réforme de la médecine du travail.

16. « 21. Simplifier la visite médicale  
Aujourd'hui : la visite médicale, pourtant obligatoire, n'est réalisée que dans 15 % des cas et peut relever de la formalité impossible (faiblesse des effectifs de la médecine du travail, contrats courts...), ce qui place les employeurs dans une forte insécurité juridique. Parallèlement, les visites périodiques (annuelles ou tous les deux ans) sont chronophages et peu ciblées, au détriment de la prévention.

Demain : cette législation sera revue au premier semestre 2015 pour mieux l'adapter aux besoins de prévention des salariés et de sécurisation juridique des entreprises.

Echéance : 2<sup>ème</sup> semestre 2015 ».

17. Lettre de l'association Santé et Médecine du travail (SMT) aux parlementaires sur les fondamentaux du métier de médecin du travail pour la réforme de la médecine du travail.

Amine GHENIM

# LA LOI DU 14 JUIN 2013 SÉCURISATION DE L'EMPLOI OU DES LICENCIEMENTS ?

## LES AMBITIONS AFFICHÉES

Les objectifs affichés à travers l'avant-projet de loi étaient les suivants :

- renforcer l'encadrement et sécuriser, tant pour les salariés que pour les entreprises, les procédures de licenciement collectif, avec un rôle majeur des représentants des salariés dans la négociation et de l'État dans un rôle de garant qu'il n'avait plus depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986 ;
- encourager le dialogue social.

## QUELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES POUR LA RÉALISATION DE CET OBJECTIF ?

La loi du 14 juin 2013, qui a transposé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a créé des mécanismes pour atteindre ces objectifs.

**1** – La présentation par l'employeur d'un document unilatéral comportant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) soumis au contrôle et à l'homologation de l'administration (articles L.1233-24-4 et L.1233-57 et suivants du Code du travail).

**2** – Le PSE peut également résulter d'un accord collectif qui doit être validé par l'administration (articles L.1233-24-1 et suivants du Code du travail).

Dans cette situation, l'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion de l'accord précité.

**3** – L'administration intervient en amont et dès le démarrage de la procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel concernées.

Elle peut formuler à tout stade de la procédure des observations ou propositions à son initiative (article L.1233-57-6<sup>1</sup>) ou à la demande des représentants des

salariés, sous la forme d'une injonction (article L.1233-57-5).

Lorsqu'elle relève une irrégularité de procédure, l'administration adresse à l'employeur un avis avec copie au comité d'entreprise (CE) ou à défaut aux délégués du personnel.

Elle peut aussi formuler des observations sur les mesures sociales d'accompagnement prévues dans le PSE ou relever d'éventuelles irrégularités (article L.1233-56).

L'employeur doit répondre à ces observations et adresser aux représentants des salariés une copie de sa réponse.

Si cette réponse est formulée au-delà du délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L.1233-39, celui-ci court à compter de la date d'envoi de la réponse de l'employeur à l'autorité administrative (article L.1233-56).

L'administration peut aussi présenter des propositions de nature à compléter, améliorer ou modifier le PSE en tenant compte de la situation économique de l'entreprise ou du groupe auquel elle est éventuellement rattachée (article L.1233-57)

**4** – La procédure d'information/consultation du CE est enfermée dans des délais prefix selon le nombre de licenciements envisagés (2, 3 ou 4 mois).

En l'absence d'avis du CE dans ces délais, il est réputé avoir été consulté valablement (article L.1233-30).

**5** – La mission de l'expert économique désigné par le CE est elle aussi inscrite dans des délais impératifs (articles L.1233-34 et L.1233-35).

**6** – La loi a également prévu la possibilité de conclure des accords de mobilité et de maintien de l'emploi. L'article L.5125-1 dispose en effet que « [...] *en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les*

*emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L.3221-3 [...] ».*

L'article L.2242-21 dispose pour sa part que « [...] l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs [...] ».

Ce sont donc là les principales dispositions légales prévues pour réaliser l'objectif affiché.

**Qu'en est-il aujourd'hui, après deux années d'application de la loi ?**

A-t-elle permis de réduire les licenciements et de sécuriser l'emploi ? À l'évidence non...

La loi de juin 2013 a davantage sécurisé les procédures de licenciement que l'emploi.

## LE CONTRÔLE PAR L'ADMINISTRATION : QUELLE EFFICACITÉ ?

Il convient d'abord de rappeler que ce contrôle par l'administration des procédures de licenciement collectif n'est pas nouveau : les anciennes dispositions légales prévoyaient déjà des prérogatives et un rôle important de l'État.

Toutes les informations sur la procédure et sur le PSE devaient être adressées à l'administration (anciens articles L.1233-46 et suivants).

Le rôle de contrôle par l'administration de la régularité de la procédure et de la conformité du PSE aux dispositions légales résultait également des dispositions des anciens articles L.1233-53 et suivants.

Il en est de même de la possibilité pour l'administration de formuler des propositions d'amélioration du PSE (article L.1233-57 ancien).

La nouveauté aujourd'hui est que l'administration homologue le document unilatéral comportant le PSE de l'employeur ou valide l'accord collectif conclu.

Mais l'administration exerce-t-elle aujourd'hui un contrôle plus important ?

Il est difficile de l'affirmer alors que sous l'empire des anciennes dispositions légales, l'administration formulait déjà des observations et contrôlait la régularité de la procédure ainsi que la validité du PSE.

En quoi le fait de valider aujourd'hui l'accord collectif ou d'homologuer le document unilatéral présenté

par l'employeur constituerait-il une garantie d'un contrôle plus accru ? La question reste posée.

Il est important de rappeler que ce contrôle de l'administration continue de ne porter que sur la régularité de la procédure et sur la conformité aux dispositions légales des mesures sociales d'accompagnement.

Il continue de ne pas porter sur l'examen du bien-fondé et sur la réalité du ou des motifs économiques invoqués par l'employeur à l'appui des licenciements collectifs.

Cette question n'est pas non plus tranchée par les juridictions administratives aujourd'hui compétentes en matière de contestation des PSE.

C'est le juge prud'homal qui reste compétent pour trancher cette question et qui, le plus souvent, statue plusieurs mois – voire même plusieurs années – après que l'employeur ait procédé aux licenciements.

La possibilité de conclure des accords de mobilité et de maintien de l'emploi n'a pas rencontré un grand succès, y compris du côté patronal : en effet, moins de dix accords de maintien de l'emploi ont été conclus depuis la promulgation de la loi.

Ce constat est également révélateur des limites de la loi du 14 juin 2013.

## LA LOI MACRON EN TANT QU'ACCÉLÉRATEUR DES AMBITIONS AFFICHÉES EN 2013 ?

Le projet de loi Macron, récemment adopté en première lecture après recours à l'article 49 al.3 de la Constitution, contient de nouvelles dispositions applicables en matière de licenciements collectifs pour motif économique.

Ces dispositions visent une nouvelle fois davantage à rendre les licenciements plus aisés qu'à sécuriser l'emploi.

A peine appliquée, voici que la loi de juin 2013 est déjà modifiée : partant de la jurisprudence naissante des juridictions administratives, les pouvoirs publics ont entendu aller plus loin dans la facilitation des licenciements.

Deux exemples édifiants peuvent être cités :

1 – S'agissant des entreprises en difficulté, le projet de loi Macron prévoit en son article 101, qui modifie les dispositions de l'article L.1233-58 du Code du travail, qu'à l'avenir, le contrôle de l'administration ne portera plus, s'agissant des entreprises en difficulté, sur les moyens du groupe auquel l'entreprise est rattachée.

Les pouvoirs publics soutiennent aujourd'hui que l'administration ne serait pas en mesure de contrôler et surtout d'évaluer les moyens du groupe, et qu'un refus d'homologation ou une annulation des décisions rendues et fondées sur ce motif serait de nature à mettre en péril les intérêts des salariés dont le licenciement devait intervenir et qui se retrouveraient ainsi en situation de totale précarité en l'absence de prise en charge par le fonds de garantie (UNEDIC).

Il convient d'examiner ces arguments avancés par le gouvernement.

Il faut d'abord préciser que ces nouvelles dispositions ne font absolument aucune distinction entre des entreprises réellement en difficulté et dont les moyens sont, à l'évidence, limités, et celles « adossées » à des groupes prospères à tout point de vue.

Le nouveau texte ne prend absolument pas en compte le fait que l'état de difficulté de certaines entreprises résulte parfois de choix et de stratégies arrêtées par le groupe lui-même.

Alors que l'objectif essentiel affiché était d'accroître et de renforcer le contrôle de l'administration, voici qu'aujourd'hui le gouvernement prétend qu'elle ne peut plus être en mesure de jouer ce rôle, s'agissant des entreprises en difficulté.

A travers le projet de loi Macron, il était en effet possible d'envisager de faire obligation aux groupes de produire les bilans comptables et financiers sur les trois dernières années de l'ensemble des entités.

L'administration aurait pu également se faire communiquer les rapports d'analyse des comptes effectués par les experts désignés par les différents CE et CCE (comité central d'entreprise) des entreprises concernées.

Au lieu de cela, et s'agissant des entreprises en difficulté, les pouvoirs publics ont préféré sacrifier les intérêts des salariés dont la rupture du contrat va intervenir avec des mesures sociales d'accompagnement forcément à minima, et de surcroît financées pour l'essentiel par Pôle emploi.

Le paradoxe suivant mérite d'ailleurs d'être souligné : en application des dispositions de l'article L.1233-57-3 du Code du travail, l'administration continuera de jouer ce rôle de contrôle du caractère proportionné des moyens mis en œuvre dans le PSE avec ceux du groupe quand il s'agira d'entreprises *in boni*, et donc en bonne situation financière et comptable.

Pourquoi alors ne pourrait-elle pas l'exercer quand il s'agit d'entreprises en difficulté ?

C'est là la preuve indéniable du caractère très peu probant des arguments avancés par les pouvoirs publics.

Ces derniers agitent aussi, comme indiqué précédemment, l'épouvantail de l'absence de prise en charge par l'UNEDIC, en cas de dépassement des délais légaux, des créances salariales et mesures d'accompagnement résultant d'un PSE (article L.3253-8).

Mais de la même manière, pourquoi ne pas avoir envisagé la modification de la loi dans le sens d'un réaménagement des délais courts et contraignants actuels et d'une prise en charge des salariés concernés, au besoin sous la forme d'avances versées par le fonds de garantie pendant toute la période de contrôle, voire même pendant la période de contestation ?

Pourquoi ne pas avoir envisagé également une modification des règlements UNEDIC avec les partenaires sociaux ?

Une seule chose manquait : la volonté politique...

**2** – Une autre disposition introduite dans la loi Macron est également particulièrement édifiante et significative : celle relative au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements.

Dans l'affaire « Mory Ducros », aussi bien le tribunal administratif de Cergy-Pontoise que la cour d'appel de Versailles par un arrêt du 21 octobre 2014, ont considéré que, à défaut d'accord, les dispositions légales résultant de la loi du 14 juin 2013 n'autorisaient pas l'employeur à définir unilatéralement un périmètre d'application des critères inférieur à celui de l'entreprise.

A travers l'article 98 de la loi Macron, et pour « anticiper », voire même tenter de peser sur la décision que le Conseil d'État allait certainement rendre dans le même sens, le Gouvernement a prévu l'introduction de l'alinéa suivant modifiant l'article L.1233-5 du Code du travail : « [...] Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L.1233-24-4.

*Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi [...]* ».

Cette rédaction résulte du débat parlementaire et constitue une avancée par rapport au projet initial, qui prévoyait la possibilité pour l'employeur de définir, dans le document unilatéral qu'il devait élaborer, un périmètre inférieur à celui de l'entreprise, sans autre nuance ni précision.

Cela signifie que si cette disposition avait été adoptée, l'employeur aurait pu réduire le périmètre du reclassement en toute liberté et avec toute la subjectivité et toutes les injustices que cela pourrait entraîner. Ce risque n'est pas aujourd'hui totalement écarté avec la nouvelle rédaction de l'article 98.

L'objectif, à travers la loi Macron, est de lever tous les obstacles qui se dressent encore face aux licenciements économiques et qui ont pu résulter des décisions de justice rendues récemment.

A travers leurs bilans et statistiques, les pouvoirs publics se félicitent d'une diminution des contentieux et

contestations (8 % depuis la loi de juin 2013 contre 25 %<sup>2</sup> auparavant pour la région Centre par exemple), mais est-ce pour autant que les licenciements sont mieux encadrés et que l'emploi est davantage sécurisé ?

Chacun appréciera....

**Amine GHENIM**  
Avocat

1. Tous les articles cités dans l'article sont issus du Code du travail.
2. [www.centre.direccte.gouv.fr](http://www.centre.direccte.gouv.fr)

Après-  
demain

## BON DE COMMANDE

Commandez en ligne sur [www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org) (rubrique Kiosque)

Commandez par courrier

Règlement à adresser à : **Après-demain – BP 50 019 – 75721 Paris Cedex 15**

Accompagnez votre bon de commande d'un mandat administratif ou d'un chèque. Vous recevrez une facture sous huitaine.

	Offre papier	Offre numérique	Formule intégrale
<i>Descriptif des abonnements</i>	<i>Recevez chaque trimestre le journal Après-demain chez vous.</i>	<i>Retrouvez chaque trimestre le journal Après-demain sur votre espace abonné. Accès illimité aux archives du journal (de 1957 à nos jours).</i>	<i>Recevez chaque trimestre le journal Après-demain chez vous et sur votre espace abonné. Accès illimité aux archives du journal (de 1957 à nos jours).</i>
<b>Abonnement annuel* :</b>			
- Ordinaire	34 €	34 €	
- Etudiants, syndicalistes	26 €	26 €	
- Groupés (5 et plus)	26 €	-----	<b>Tarif unique de 54 €</b>
- Etranger	51 €	34 €	

	Version papier	Version numérique
<b>Prix du numéro* :</b>		
- France	9 €	9 €
- Etranger	11 €	9 €
<b>Collections reliées* :</b>		
- Des numéros par année avant 2007	34 €	-----
- Collections reliées des années 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012	60 €	

\*Remise librairie : 10% - TVA non applicable (Art. 293 B du CGI)

Ma commande : .....

Mes coordonnées :

Montant total de la commande : .....€

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Adresse e-mail : .....

Contactez-nous : [apres-demain@fondation-seligmann.org](mailto:apres-demain@fondation-seligmann.org)

Jamila MANSOUR

## QUEL AVENIR POUR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

**S**elon un rapport de la Commission du Conseil de l'Europe pour l'efficacité de la justice<sup>4</sup> (la CEPEJ), la France ne dépense que 0,20% de son PIB par habitant pour son système judiciaire. La France se classe 37<sup>ème</sup> sur 45 pays du conseil de l'Europe étudiés, derrière la Géorgie et la Turquie.

Au sein de cette institution judiciaire qui manque cruellement de moyens humains et matériels, la juridiction prud'homale demeure l'une des plus démunies. Une insuffisance qui provoque des délais de jugements excessivement longs, fondement des régulières condamnations de l'État pour déni de justice.

Le juge motive souvent ses décisions, en précisant, qu'« *Il ne peut être discuté, qu'il relève du devoir de l'État, de mettre à la disposition des juridictions les moyens nécessaires à assurer le service de la justice dans des délais raisonnables et ce délai résulte manifestement du manque de moyens alloués à la juridiction prud'homale. Le déni de justice invoqué par le demandeur est pleinement caractérisé* ».

Ainsi, à Bobigny, il s'agit de gérer la pénurie de juges professionnels entre le conseil de prud'hommes, dont le nombre de saisines est en constante augmentation, et un tribunal d'instance submergé par la quantité d'affaires de surendettement.

Dans ce conseil de prud'hommes, le deuxième du pays en nombre d'affaires, le nombre de saisines a été, en 2013, de 45% plus élevé que celui de l'année précédente, avec des moyens déjà insuffisants. Pourtant il est impossible de rajouter des audiences supplémentaires en raison de ce manque de moyens. L'aide sollicitée à maintes reprises, y compris sous forme d'un plan d'urgence à la hauteur de la situation, n'a pas été fournie par les pouvoirs publics.

### LA JUSTICE DU PAUVRE EST LAISSÉE A L'ABANDON

Ne serait-il pas plus cohérent d'augmenter l'effectif de juges départiteurs et de greffiers, plutôt que de continuer à verser des dommages et intérêts en justice ? Parfois, on s'interroge sur une possible volonté délibérée d'étouffer la juridiction prud'homale pour pouvoir la jeter en pâture aux médias, et justifier ainsi les attaques qui se succèdent.

En effet, ces dernières années la justice prud'homale a subi des attaques régulières de la part des législatures successives, remettant en cause son mode de fonctionnement et l'affaiblissant progressivement.

Ainsi, les conditions d'exercices du mandat prud'homal ont été modifiées à multiples reprises, avec notamment la forfaitisation du temps d'activité judiciaire (rédaction des jugements, études de dossiers). Les conseillers prud'homaux sont les seuls magistrats soumis, depuis un décret du 16 juin 2008, à ces restrictions alors que les affaires sont très diverses et se complexifient.

Une loi du 18 décembre 2014<sup>1</sup> a, quant à elle, mis fin à l'élection des conseillers prud'homaux par leurs pairs, y substituant un mode de désignation sur la base des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales des salariés, pour le collège salarié, et désignés sur la base d'une représentativité en fonction du nombre d'adhérents, pour le collège employeur. De fait, un tiers des salariés ne sera pas représenté : ceux des entreprises qui n'ont pas de représentation du personnel, ainsi que les privés d'emploi.

La raison invoquée de la réforme, serait le manque de participation aux élections prud'homales et la dépense pour son organisation.

Est-il question de mettre fin à toutes les élections pâtissant d'une abstention forte, pour des raisons budgétaires sans se préoccuper de la légitimité que confère le suffrage des citoyens ?

Ce type d'argument est pour le moins inquiétant dans un État démocratique.

En outre, si ces élections bénéficiaient d'une couverture médiatique analogue à celle dont bénéficient d'autres scrutins, et leur organisation améliorée, le taux de participation, ne serait-il pas, nettement supérieur ?

Des propositions pertinentes, ont été faites, pour augmenter la participation, notamment en organisant le scrutin sur le lieu de travail.

Cette loi porte atteinte à un principe fondamental de la juridiction prud'homale : la forte légitimité que confèrent à ses magistrats leur mode d'élection. Cette légitimité poserait-elle un problème ? On ne peut s'empêcher de s'interroger sur ce point.

Ce mode de désignation sera la fin de leur statut de magistrat indépendant. Demain : désignés par une organisation syndicale ou patronale, et éventuellement *démandatés* par elle, leur mandat ne leur appartiendra plus.

C'est la porte ouverte aux risques d'abus et aux mandats impératifs.

C'est également la fin de la diversité actuelle de ces magistrats, reflet démocratique de la diversité professionnelle et syndicale.

## UN ACCÈS COMPLEXIFIÉ

L'affaiblissement de la juridiction prud'homale, c'est également son éloignement des justiciables. La suppression de 62 conseils sur 271, contraint des dizaines de milliers de demandeurs à faire de nombreux kilomètres, d'engager des frais supplémentaires, pour saisir un conseil de prud'hommes éloigné de leur domicile. Or, ce tribunal a toutes les caractéristiques d'une juridiction de proximité.

La justice du travail a été voulue par le législateur simple, facile et sans formalisme. Les parties comparaissent en personne, peuvent s'expliquer, faire part de leurs arguments et de leurs demandes, oralement, se faire représenter par un avocat, mais aussi par un défenseur syndical ou collègue de travail.

Or, l'accès au conseil de prud'homme et à la justice du travail en général, s'est complexifié, rendu plus coûteux, sa procédure orale évolue irrémédiablement vers une procédure écrite et plus lourde.

Ainsi, l'instauration de l'assistance obligatoire d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, pour former un pourvoi auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation, a nécessairement déséquilibré la procédure en faveur des entreprises. Quel justiciable salarié, disposerait d'une somme d'au moins 3 900 euros, pour se faire assister d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, devant, la Cour de cassation ?

Il n'est pas possible d'évoquer les conseils de prud'hommes et la justice du travail sans aborder les réformes récentes en droit du travail caractérisées par un retrait progressif du rôle du juge et une fragilisation de la situation du salarié dans la relation de travail. Les régressions sociales et les menaces à l'encontre de la justice du travail, qui vont de pair, ont été nombreuses ces dernières années.

## LE DÉMANTÈLEMENT ORGANISÉ DU DROIT DU TRAVAIL

Notre droit du travail, caractérisé par des principes fondamentaux et des socles tels que l'ordre public social, la hiérarchie des normes, mais aussi le principe de faveur, est en cours de démantèlement.

Les dispositions qui limitent, voire qui écartent le contrôle du juge sur la rupture du contrat de travail, se sont multipliées. Le contrôle du juge semble être considéré par le législateur récent comme intrusif, que ce soit dans le contrôle du motif du licenciement, en particulier économique, ou dans l'appréciation des indemnités de rupture.

Le plus paradoxal est que les deux dernières lois les plus régressives en matière de droit du travail et fragilisant le plus l'emploi, s'intitulaient l'une (du 25 juin 2008) « loi portant modernisation du marché du travail » et l'autre (du 14 juin 2013) « loi de sécurisation de l'emploi ».

Ce parti pris du législateur, en faveur d'un tel déséquilibre, contraire à l'intérêt général, est tout à fait inquiétant.

Cette année, comme la précédente, s'annonce, sombre, pour le monde du travail et pour les conseils de prud'hommes.

Les enjeux sont lourds dans une situation économique et sociale difficile.

Partout, les conditions sociales se dégradent, l'heure est aux restructurations, aux suppressions d'emploi sous toutes les formes et à la précarité.

## LE DÉMANTÈLEMENT ORGANISÉ DE LA JUSTICE PRUD'HOMALE

Une loi est actuellement en débat au Parlement : la loi dite « pour la croissance et l'activité », allongeant les périodes d'ouverture le dimanche, simplifiant encore le droit de licenciement pour motif économique, et comportant une réforme de la justice prud'homale. Ainsi qu'il est précisé dans l'exposé des motifs, il s'agit d'une réforme en profondeur de l'organisation et du fonctionnement des conseils de prud'hommes. N'ayant pu aboutir à imposer l'échevinage, l'attaque étant trop frontale, celui-ci est mis en place de manière détournée et perverse.

Les missions du juge « départiteur » sont sensiblement étendues, il n'est plus seulement un juge du départage, mais devient un acteur essentiel dans le fonctionnement du conseil de prud'hommes, c'est une sorte d'échevinage larvé qui sera mis en place.

Ainsi, le juge « départiteur » peut être saisi dès l'échec de la conciliation, il n'est plus dans ce cas le juge du départage mais le juge de droit commun.

Il n'y a aucune amélioration du bureau de conciliation dans le projet de loi « Macron », au contraire. Il deviendra un bureau d'orientation en direction en particulier du juge professionnel.

De plus, les litiges qui portent sur un licenciement et les demandes de résiliations judiciaires pourront être renvoyés devant une composition restreinte (un juge employeur et un juge salarié).

L'augmentation importante des jugements rendus par une formation restreinte ne réduira pas les délais car les conseils de prud'hommes souffrent d'un manque de greffes et de juge départiteurs, et plus rarement de conseillers.

A moins, d'un recrutement massif de juges « départiteurs » et de greffiers, les délais vont encore se rallonger et celui de 3 mois pour une décision de la formation restreinte ne sera pas respecté.

L'objectif réel ne serait-il pas, non pas de raccourcir les délais mais de neutraliser les conseillers prud'hommes ?

Le projet fait également peser sur le conseiller prud'homal une obligation de réserve, ce qui est pour le moins incohérent, les conseillers étant issus de listes syndicales.

Ils sont impartiaux du fait de leur fonctionnement paritaire, mais ils ne sont pas neutres, c'est l'essence même de la prud'homie.

## CONCLUSION

Ces juges de proximité que sont les conseillers prud'homaux, sont régulièrement dénigrés, leur temps d'activité contrôlé, le temps de rédaction forfaitisé. La condescendance et la défiance à leur égard est la règle de la part de certains.

Pourtant, ils mettent leur temps et leur savoir au service de leurs concitoyens.

Ils assument souvent une charge de travail dans l'entreprise, en plus de celle assumée au sein du conseil de prud'hommes et sont d'un abord facile pour les justiciables.

Néanmoins, l'institution judiciaire peine à les reconnaître comme faisant partie des siens, alors qu'ils sont magistrats et rendent la justice.

La fin de l'élection des conseillers prud'homaux était la première étape indispensable pour tenter de mettre au pas les conseillers, affaiblir leur légitimité, et leur rendre plus difficile, l'exercice de leur mandat. Mettre en place ce système d'échevinage même larvé, était difficile tant que le mandat prud'homal, était issu du suffrage universel.

Le démantèlement progressif du Code du travail, la remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur avec pour conséquence l'affaiblissement de l'ordre public social, le retrait de la place du juge, en particulier de première instance, et le remplacement d'une relation de travail encadrée par une relation « de gré à gré », niant le déséquilibre économique, nous entraînera vers l'inconnu.

Selon un très récent sondage IFOP, une large majorité de citoyens considère que l'existence de conflits entre classes sociales est une réalité. Ces voix ne devraient pas être ignorées mais, au contraire, faire réfléchir ceux qui nous gouvernent et qui sont garants de l'intérêt général et de la paix sociale.

En effet, quand le Code du travail ne protégera plus le plus faible, quand le juge n'aura plus le pouvoir de réparer les dommages et de rétablir les demandeurs dans leurs droits, ce besoin de justice inhérent à tout être humain, s'exprimera ailleurs et autrement.

Le contrat de travail est souvent le seul patrimoine dont dispose un salarié.

**Jamila Mansour**

**Vice-présidente du conseil de prud'hommes de Bobigny**

1. [http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2014/Rapport\\_2014\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2014/Rapport_2014_fr.pdf).

2. Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'homaux.

... à la classe moyenne. Les pauvres profitent de la CMU pour  
re des soins de confort. Les pauvres font tout pour toucher  
aides. Les pauvres creusent nos déficits. Les pauvres ne  
vent pas s'intégrer à la société. Les gens qui vivent à la rue  
e peuvent pas s'en sortir. Les sans-domicile refusent des  
rgements sans raison. Il suffit d'appeler le 115 pour trouver  
hébergement. Les sans-abri atteints de troubles mentaux  
nt violents. Les pauvres  
pauvres ont des droits. COMBATTRE NOS PRÉJUGÉS,  
t gagner plus avec le RSA C'EST COMBATTRE LA PAUVRETÉ.  
raient s'ils savaient gérer un budget. Les pauvres ne paient  
as d'impôts. Les pauvres sont incapables d'élever leurs  
nts. Se loger et manger, c'est plus important que la culture.  
vacances, c'est pour ceux qui travaillent. Les étrangers sont  
res par notre protection sociale. Il suffit d'être demandeur  
ile pour bénéficier de tous les droits. Ce sont les étrangers  
lus pauvres qui immigreront en France. L'immigration coûte  
her à la France. Les migrants viennent profiter de notre  
système de santé. La lutte contre la pauvreté coûte cher aux  
classes moyennes. Augmenter le RSA ou les allocations  
page décourage les gens de travailler. La mixité sociale nuit  
eussite sociale. Les pauvres se la coulent douce au RSA. Les  
vres ne veulent pas travailler. Les pauvres sont des pros de  
aude. Les pauvres font des enfants pour gagner de l'argent.  
pauvres n'ont pas besoin de vacances. Les pauvres ne paient  
d'impôts. Les pauvres se désintéressent de la politique. Les



Espace publicitaire offert par le journal

**Démontez les idées reçues avec le livre**  
*En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté.*  
5 euros dans toutes les bonnes librairies et sur :  
[www.editionsquartmonde.org](http://www.editionsquartmonde.org)

## Fiche pédagogique

Dans chaque numéro, nous vous proposons des fiches pédagogiques, outils d'éducation civique.

# L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspection du travail est née de la nécessité de faire respecter les premières lois de protection des ouvriers, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Un premier corps, créé en 1874 pour contrôler l'application de la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants de moins de 8 ans, s'étant révélé peu indépendant, un nouveau corps de fonctionnaires d'Etat fut mis en place par la loi du 2 novembre 1892, dans le décours de la Conférence de Berlin sur le travail du 15 mars 1890. Notons qu'un tel système avait déjà été précédé en Angleterre par le *Factory Act* de 1844, en Allemagne par la loi sur l'industrie du 1<sup>er</sup> juin 1891, ainsi qu'en Suisse le 23 mars 1877.

Ce corps est rattaché, dès sa création, au ministère du Travail par décret de Georges Clémenceau en date du 25 octobre 1906, confirmant son émancipation du ministère du commerce et de l'industrie.

La convention internationale n° 81, de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée en 1947 et ratifiée par la France le 10 août 1950, fait obligation aux pays l'ayant ratifiée, d'« organiser un système d'inspection du travail chargé d'assurer l'application des dispositions légales, relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ».

Ce corps était interministériel avant 2009, et ses agents faisaient partie du ministère du travail, de l'agriculture ou des transports, cette division trouvant son origine dans des législations diverses.

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), ces diverses inspections du travail ont fusionné au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ont été intégrées au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

L'inspecteur du travail dirige une équipe composée d'un secrétariat et de deux ou trois contrôleurs du travail qui sont chargés du contrôle des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces derniers sont cependant destinés à disparaître puisque leur recrutement est interrompu depuis 2013 et que 540 des 3500 contrôleurs doivent, en 3 ans, rejoindre le corps des inspecteurs, le reste des effectifs étant destiné à disparaître du fait des départs à la retraite non remplacés.

### Rôle des inspecteurs du travail

Le rôle principal des inspecteurs du travail est donc de veiller à la bonne application du droit du travail, dans toutes ses composantes en vertu de la convention n° 81 de l'OIT, de portée supra-législative. Loin d'être un ennemi de l'entrepreneur honnête, il en est l'allié puisqu'ainsi que l'écrivait Tiennot Grumbach (« L'inspection du travail et les droits des salariés », *Droit ouvrier*, février 1985, p. 41), « les investigations [de l'inspection du travail] n'ont pas pour objet de paralyser les initiatives des entreprises, leur capacité d'entreprendre, d'innover, mais, bien au contraire, d'assurer les mécanismes de concurrence loyale et d'empêcher le développement d'un double marché du travail où les entreprises seraient soumises à la transparence tandis que d'autres bénéficieraient d'un privilège d'opacité et d'exonération de charges sociales ».

Pour autant, ils ont pour tâche de « veiller dans le cadre de [leurs] fonctions, mais aussi, [ils devront] alerter tout gouvernement, en toutes circonstances, pour que les changements sociaux accompagnent les changements économiques toujours dans la direction d'un mieux-être » (allocution de François Mitterrand du 19 janvier 1993 lors du centenaire de l'inspection du travail).

### Compétences

Pour ce faire, l'inspecteur du travail dispose de compétences assez larges pour :

- conseiller et informer employeurs et salariés ;
- constater d'éventuelles infractions à la législation en matière de discriminations, de harcèlement, de conditions de travail et d'hébergement, de travail illégal, au détachement par des entreprises étrangères, à l'interdiction de fumer dans les lieux publics, aux déclarations d'accidents du travail ou encore au Code de la consommation ;
- défendre des droits fondamentaux et libertés individuelles des salariés par le contrôle de l'application du règlement intérieur ou par son pouvoir d'intervention en cas de discrimination ;
- contrôler le respect des règles légales en matière de contrat de travail (sans pour autant avoir le pouvoir de régler les conflits relatifs au contrat de travail, qui relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes) ;
- s'assurer du respect des règles relatives aux relations collectives : négociations collectives, mise en place des institutions représentatives du personnel, respect du droit syndical... ;
- prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (contrôle du temps de travail, des congés payés, des règles d'hygiène et de sécurité).

### Prérogatives

Afin de mener à bien sa mission de contrôle, l'inspecteur du travail a la faculté d'entrer comme il l'entend dans l'établissement contrôlé, de se faire remettre des documents, de procéder à des prélèvements, voire de recourir à des organismes agréés.

Les constats qu'il en tire peuvent, à son appréciation, donner lieu à :

- des observations auxquelles l'entreprise doit se conformer, sous peine d'engager sa responsabilité ;
- une mise en demeure d'avoir à se conformer à la réglementation dans un délai donné (de 4 jours à 2 mois) ;
- un procès-verbal pour les infractions pénales ;
- l'arrêt des travaux en cas de péril grave et imminent sur un chantier ;
- un référé devant le tribunal de grande instance pour obliger l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser un danger, si besoin, par la fermeture de l'établissement ;
- un signalement au parquet.

Il peut aussi intervenir pour tenter de trouver une solution à un conflit collectif.

Depuis 2008, les ruptures conventionnelles qui concernent les salariés protégés sont soumises à son autorisation (celles concernant les salariés non protégés étant soumises à homologation du DIRECCTE).

Certaines décisions cependant dépendent directement de la DIRECCTE : les agréments de services médicaux, la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le bâtiment et les entreprises publiques, les mises en demeure en matière d'hygiène et de sécurité, de dérogation à la durée hebdomadaire de travail, ou quand elle agit comme voie de recours contre des décisions de l'inspecteur du travail.

Toutes ces décisions répondent aux règles du droit public quant à l'obligation d'être motivée et la possibilité de faire l'objet de recours administratifs ou contentieux.

Afin d'assurer l'effectivité de ces fonctions, l'inspecteur du travail bénéficie d'une indépendance, d'une liberté de décision et se trouve soumis à une obligation de confidentialité, de probité et est astreint au secret professionnel.

La fonction d'inspecteur du travail a subi d'importantes modifications du fait de l'ordonnance du 12 mars 2007. Il a perdu la faculté de relever un certain nombre d'infractions (à la médecine du travail, par exemple) et a vu de nouvelles tâches lui incomber telle la constatation d'infraction aux codes de la consommation ou du commerce. Dans le même temps, la notion de récidive disparaît pour les employeurs mettant obstacle à l'accomplissement de son travail par l'inspecteur du travail.

Le projet de loi « Macron » de son côté, en cours de discussion, ajoute au décret « Sapin » de mars 2014. Il transformerait les amendes pénales en simples amendes administratives, décidées non plus par l'inspecteur mais par la DIRECCTE. La peine d'emprisonnement pour des délits relatifs au droit syndical et aux représentants du personnel serait amenée à disparaître afin « de ne pas dissuader les entreprises étrangères ».

Selon les chiffres de 2011, 2256 inspecteurs du travail et contrôleurs du travail sont chargés de surveiller 1 600 000 entreprises comptant au total 18 millions de salariés.

**Josine Bitton**  
Avocate

## Exemple à suivre

*Dans chaque numéro, nous vous proposons l'exemple d'une action collective qui a pour vocation de lutter contre le racisme et le communautarisme et d'apprendre à « vivre ensemble » dans la Cité laïque et républicaine.*

A. D.

# COLLÈGE PABLO NERUDA DE GRIGNY

*Favoriser la réussite par l'intégration des pratiques artistiques et culturelles au cœur de l'enseignement général*

**A**u collège Pablo Neruda de Grigny (91), les enseignants font un pari audacieux et exigeant en direction de leurs élèves : favoriser leur réussite par l'intégration des pratiques artistiques et culturelles au cœur de leur enseignement général.

Sur ce territoire ravagé par les difficultés sociales (chômage, précarité, violence), instruire est une priorité. Démonstration faite par les récents événements qui ont secoué la France en janvier dernier et qui ont mis en lumière une triste réalité : celle d'un mur, invisible et impalpable, qui parfois sépare deux mondes : celui du collège, qui charrie avec lui ses idéaux républicains, et celui de la banlieue, traversée par un système de valeurs qui lui est propre. Mais, comment modeler des adultes solidement ancrés dans des valeurs de tolérance et d'ouverture si la laïcité, la citoyenneté et la mixité sociale s'arrêtent aux portes du collège ?

## S'INSTRUIRE À L'ART ET PAR L'ART

C'est la raison pour laquelle les enseignants du collège Neruda s'engagent. Il faut que l'école soit le lieu de l'ouverture (à soi-même, aux autres, au monde). S'instruire à l'art et par l'art, voilà ce qui attend désormais tout élève intégrant l'établissement.

Nulle pratique artistique sans projet : là est tout le défi des professeurs. Et c'est d'abord leurs initiatives

personnelles qu'il faut mettre à l'honneur. Celle, par exemple, de se former à l'enseignement d'un art, car personne ne s'improvise comédien, guide de musée ou chef d'orchestre. Celle ensuite de trouver l'idée, la bonne, autour de laquelle les liens entre les œuvres et entre les élèves pourront se tisser. Et celle, enfin, de se réunir pour élaborer, construire et matérialiser les projets. Un temps de réunion mis en place par une équipe de direction sans la confiance de laquelle nul projet ne verrait le jour.

C'est aussi le travail de tout un territoire, des locaux du conseil général au bureau de la gestionnaire du collège, de la mairie de Grigny aux couloirs du rectorat de Versailles. Construire du lien ne pourrait se faire sans une participation active de tous les partenaires financeurs présents sur le territoire sans lesquels les élèves n'auraient accès ni aux musées, ni aux salles de spectacles, ni aux opéras, ni aux capitales culturelles européennes.

Pour finir, construire du lien, c'est également l'objectif de nombreux autres partenaires présents aux alentours de l'établissement : responsables de salle de spectacles, compagnies théâtrales, coordonnateurs de MJC, gérants de gymnase, directeurs d'écoles etc. L'intégration des pratiques artistiques et culturelles ne saurait exister sans l'immense implication des tous ces partenaires locaux. L'école s'inscrit dès lors au cœur d'un tissu institutionnel, humain et artistique qui s'étend sur tout le territoire.

Et les effets sont positifs.

En terme de climat scolaire et de relation à l'autre, d'abord. Parce que se confronter à l'œuvre, c'est entrer dans le langage d'un artiste et dans une vision du monde qui n'est pas la sienne. C'est donc à la fois se confronter à l'inaliénable altérité qui parfois nous déstabilise, et engager par là même un mouvement d'introspection nécessaire à la construction de soi. Comme le signale Mme Duverger, professeur d'art plastique au collège, « *l'art nous confronte à nous même et au monde qui nous entoure. Et l'altérité c'est à la fois l'autre mais c'est aussi nous même.* » Par les arts et la culture, les collégiens partent à la rencontre d'autres époques, d'autres langages et d'autres valeurs. De quoi se questionner sur ses propres repères.

« *Découvrir des œuvres c'est bien, mais pratiquer, c'est encore mieux.* » C'est la remarque que fait Mme Leroy, professeur d'espagnol, après avoir constaté le regard ébahi d'Hichem à la fin d'un spectacle de théâtre : « *Mais madame, le comédien a appris tout ça par cœur ? Moi qui ne retiens même pas deux répliques !* » Ainsi s'enseignent le respect du travail et des compétences d'autrui.

## L'ART ET LA CULTURE CREUSENT LE TERREAU DE LA TOLÉRANCE ET DE L'ESTIME DE SOI

C'est ainsi également que le regard s'éduque et que l'envie naît. Au collège Neruda, trente-cinq élèves volontaires sont chaque semaine présents sur un atelier cirque le vendredi de 17h à 19h après une journée entière de cours. Et pas un seul absent. Une trentaine d'autres élèves, soucieux d'assister à un spectacle, se sont récemment présentés au collège pour assister à une pièce de théâtre pendant les vacances scolaires. Et que dire de tous les exemples d'implication des élèves dans la vie de leur établissement. Affiches de lutte contre le harcèlement, planification du bal des troisièmes, organisation et gestion d'un chocolat-philo sur le temps du midi temps « *pour parler un peu de la vie avec les profs, parce qu'en cours, c'est jamais le moment* », dixit Bernardin, délégué représentant des élèves. Une implication favorisée par toutes ces pratiques artistiques qui font de chaque élève un élément absolument essentiel du projet, et sans lequel « *et bien ce serait beaucoup moins bien...* ».

Et c'est de l'estime de soi dont il s'agit vraiment. Car elle est au cœur des préoccupations pédagogiques des enseignants. Enseigner, c'est transmettre. Mais sans implication volontaire de la part de l'élève, sans appétence et sans prise de risque, impossible de dispenser un quelconque contenu de savoir. Or, des élèves brisés dans leur confiance en eux-mêmes sont pléthore au sein d'un collège, qui plus est au cœur de Grigny. « *Je suis nul* », « *je ne comprends rien* », « *de toute façon je n'y arriverai jamais* », autant de remarques d'élèves qui signalent la piteuse image qu'ils ont d'eux-mêmes. Le relai de la pratique artistique et culturelle devient une évidence. Au collège Neruda, on monte des spectacles (cette année, plus de cinq classes sont mobilisées autour du théâtre), on enregistre des disques, on tourne des clips, on réalise des films, on organise des expositions, on publie de recueils de poèmes, on se forme à l'art cinématographique et on expérimente la culture culinaire. De tels projets s'organisent sur le pari de la complémentarité. Ainsi, l'art et la culture creusent le terreau de la tolérance et de l'estime de soi. Chacun y existe grâce à sa différence, et c'est parce que l'élève est un être unique qu'il est essentiel à la réussite du projet. La pratique d'un art, quel qu'il soit, construit des individualités, reconnaît l'exception qui est en chaque être, et valorise sa particularité.

Relation à l'autre, estime de soi, implication, prise d'initiative, ouverture d'esprit, autant de qualités nécessaires à la construction d'individus libres, alertes et réfléchis.

Il est difficile aujourd'hui d'évaluer précisément les effets bénéfiques des pratiques artistiques auprès de nos collégiens. Mais certains signes en disent long. De projet en projet, les élèves s'impliquent, prennent des risques, s'entraident, se rendent disponibles, et surtout s'emparent avec cœur et conviction de sujets graves. Cette année, les collégiens se sont engagés dans des projets de lutte contre les discriminations en tout genre, ainsi que dans un projet de mémoire sur les victimes de génocides. Espérons donc que l'art et la culture continuent de prendre la place qui leur est due au sein des enseignements scolaires, pour permettre à l'école de jouer son rôle dans la construction des sociétés futures.

Gaëlle Renac

Professeur de français au collège Pablo Neruda  
à Grigny

## LES ACTIONS SOUTENUES PAR LA FONDATION SELIGMANN

La Fondation Seligmann soutient en *Zones Urbaines Sensibles (ZUS)* et dans les quartiers *Politique de la Ville* à Paris, dans l'Essonne et la Seine-Saint-Denis, des initiatives locales diverses participant à la lutte contre le racisme, à l'insertion des étrangers dans la société, enfants, jeunes, femmes selon une approche intergénérationnelle : actions d'accompagnement scolaire, de découverte mémorielle, d'alphabétisation, de prévention, de renforcement du lien social et du « vivre ensemble » avec une large ouverture culturelle. Ces aides financières peuvent s'inscrire dans la durée, par l'aide à l'investissement (achat de dictionnaires, de ressources documentaires, de logiciels, de matériels éducatifs et sportifs...), à la formation de bénévoles, ainsi que par la mise en place de conventions pluriannuelles. Elles agissent directement avec la prise en charge de la billetterie et du transport et des ateliers pédagogiques lors des sorties culturelles et celle du matériel nécessaire aux activités diverses, la participation aux frais de transport et d'hébergement lors de séjours.

### SORTIR DE LA CITÉ DÈS L'ÉCOLE

#### - POUR DÉCOUVRIR LE MONDE et LE VIVRE ENSEMBLE

Située dans le quartier Politique de la Ville de la Porte de Clignancourt à Paris 18<sup>ème</sup> dont les indicateurs de précarité sont parmi les plus élevés, l'*école élémentaire spécialisée Rouanet* appartient au réseau ECLAIR<sup>1</sup> du collège Maurice Utrillo. Dans le cadre de son projet d'école, un séjour à Berck-sur-Mer est organisé du 7 au 9 avril 2015 à l'occasion du festival du cerf-volant afin de développer autour de l'aérodrome, la maîtrise de la langue, les compétences civiques et sociales et de susciter une ouverture sur le monde pour deux classes de CE1 et une classe de CE1/CM1 impliquant 68 élèves.

L'*école élémentaire Goubet*, dans le quartier Manin/Jaurès à Paris 19<sup>ème</sup>, est fréquentée par des élèves issus de milieux précaires ou de l'immigration. Avec un projet de « Parcours d'éducation artistique et culturelle » pluridisciplinaire, elle permet aux élèves de rencontrer des artistes, découvrir des lieux scientifiques, des lieux culturels, pratiquer des activités culturelles et assister à des spectacles et concerts. Cette démarche tend à favoriser la solidarité pour mieux vivre ensemble à l'école, le travail en équipe et la fréquentation assidue des ressources artistiques, culturelles et scientifiques du quartier. Cette action

concerne 85 élèves répartis en deux classes de CP, une classe de CM1 et une classe de dix élèves allophones arrivants.

L'*école maternelle Bréchet* est située dans le quartier Politique de la Ville de la Porte de Saint-Ouen à Paris 17<sup>ème</sup> particulièrement touché par la précarité et classé zone urbaine sensible. Dans le cadre du projet d'école, un séjour à Veulette-sur-Mer du 8 au 10 juin 2015 offre aux élèves la chance de connaître un autre environnement, d'aider leurs familles à lutter contre le communautarisme et leur donne l'occasion d'apprendre à vivre ensemble et de découvrir l'autre. Cette action concerne deux classes de grande section de maternelle impliquant 41 élèves.

Située dans le quartier de l'Ermitage, classé quartier prioritaire de la ville de Corbeil-Essonnes, l'*école élémentaire Joliot-Curie* accueille des élèves très majoritairement issus de milieux défavorisés et en grandes difficultés sociales. Elle intègre à ce titre le réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+) du collège Louise Michel à la rentrée 2015. À la suite d'une correspondance entretenue depuis l'année dernière par les élèves apprenant la langue anglaise, un séjour du 17 au 23 mai 2015 en Angleterre, au sein de l'école de Northfield est organisé. Ce séjour sera l'occasion de réduire la fracture sociale et culturelle du quartier défavorisé de l'Ermitage et de favoriser

l'égalité des chances avec la découverte d'un autre pays et d'une autre culture pour une classe de CM1 impliquant 25 élèves et leurs familles.

Située à proximité de grands ensembles de logements sociaux et de bidonvilles à Bobigny, l'école élémentaire Marie Curie accueille des enfants dont les familles sont en situation de grande fragilité, pour la plupart issues d'une immigration récente, hébergées en HLM, au sein de bidonvilles ou dans des hôtels sociaux éloignés. Des classes transplantées sont organisées afin de permettre aux enfants de pratiquer « un stage de français intensif », de découvrir « le vivre ensemble » et d'acquérir l'estime de soi, de l'autonomie, de l'audace et de la créativité par l'auto-organisation et la coopération.

Le collège René Cassin mène depuis 2011 l'« Opération école ouverte », projet consistant à ouvrir l'enceinte du collège pour proposer aux élèves des ateliers scolaires, culturels, de loisirs et sportifs les mercredis après-midis et pendant les vacances scolaires. En 2015, le projet renforce l'éducation au « vivre ensemble ». Cette démarche leur permet de s'approprier les lieux, d'acquérir des compétences par des activités d'ouverture vers le monde extérieur, de les aider dans leur insertion sociale et citoyenne, et surtout de les sortir de la « cité » pour voir et apprendre autre chose. Une soixantaine d'élèves volontaires de 10 à 16 ans participent à chaque session, impliquant un total d'environ trois cents enfants. Encadrés par des enseignants et des bénévoles, cette action a pour objectif de faire vivre ensemble les élèves en dehors des moments de la scolarité, de développer leur culture générale et leur inculquer le respect de l'autre.

## - POUR S'OUVRIRE À LA RÉFLEXION AUTOUR DE LA CULTURE ET DE L'HISTOIRE

Dans le cadre de la convention de partenariat renouvelé depuis 2009 avec l'Académie de Versailles, la préfecture de l'Essonne, l'établissement public du musée du Louvre, la Fondation Seligmann participe à l'ouverture culturelle inter degrés avec le réseau ECLAIR Senghor des Tarterêts à Corbeil-Essonnes et le lycée Robert Doisneau. Cette démarche a pour objectif de favoriser et développer l'accès aux arts et à la culture pour le plus grand nombre d'élèves. Le projet a pour thème en 2015 « Gourmand'art ». Cette action concerne 4 600 élèves de 3 à 24 ans de la maternelle au BTS, soit huit écoles, un collège et un lycée

général, technologique et professionnel. La démarche favorise le lien intergénérationnel en associant les parents d'élèves aux visites culturelles.

L'Espace Française Seligmann, à Paris 10<sup>ème</sup> a mis en place, dans le cadre des activités physiques et sportives des élèves de 5<sup>ème</sup>, un projet d'initiation à l'univers de la danse Hip Hop en lien avec l'histoire des arts. Les élèves assistent à des spectacles de danse, ce qui leur permet de sortir de leur environnement quotidien grâce à des découvertes artistiques.

Le FSE<sup>2</sup> du collège Jean Lurçat renouvelle son projet « Liberté, égalité, solidarité ; mieux vivre ensemble en luttant contre les discriminations » qui tend à favoriser, à travers l'expression artistique, une réflexion collective sur les maux des élèves et le mieux vivre ensemble. Le projet consiste en la mise en place d'ateliers artistiques avec la participation de 46 élèves : théâtre, percussions et musique, chant et Hip Hop. Cette action s'adresse prioritairement aux élèves en situation d'échec scolaire ou d'un comportement difficile. Ces ateliers débouchent sur la création d'un spectacle contre le racisme.

Le même FSE renouvelle son projet « A la découverte de la culture, une ouverture culturelle intergénérationnelle pour mieux vivre ensemble au collège et en famille ». Cette action s'adresse aux élèves ainsi qu'à leurs parents, majoritairement issus des quartiers prioritaires de Courcouronnes, Evry et Ris-Orangis afin de favoriser l'ouverture culturelle, l'estime de soi et valoriser les parents dans leur relation avec leurs enfants. 48 élèves participant au projet tremplin d'accompagnement individuel, élèves en grande difficulté scolaire, bénéficient des sorties, avec un personnel éducatif engagé permettant un climat scolaire serein.

Classé en zone d'éducation prioritaire et fréquenté par des élèves issus de familles modestes, le collège Gérard Philipe à Aulnay-sous-Bois met en place un projet « Terres de mémoires et capitales européennes ». Il s'agit de plonger les élèves dans l'histoire et les espaces de la construction européenne et de ses institutions, avec une réflexion et un travail de mémoire autour des deux guerres mondiales à l'occasion d'un séjour programmé du 13 au 17 avril 2015. Ce séjour inclut la visite de Verdun, du camp du Struthof, du Luxembourg, du Parlementarium à Bruxelles, du centre de la guerre et des fusées de la Coupole à Saint-Omer... Cette démarche pluridisciplinaire poursuit des objectifs pédagogiques, culturels et civiques ; elle concerne 40 élèves issus de deux classes de 3<sup>ème</sup> dont une « Européenne anglophone ».

## - AVEC DES PROJETS INNOVANTS HORS L'ÉCOLE

L'association *L'œil à l'écoute* renouvelle en 2015 le projet d'initiation à la radio « Sous les pavés, la FM. Radio Noisy-le-Grand » s'adressant à une dizaine de jeunes majeurs habitants du quartier Pavé Neuf/Mont d'Est de Noisy-le-Grand. Ce projet a pour finalité la production et la réalisation de deux émissions de radio diffusées sur Radio Campus Paris, afin de favoriser la réussite éducative par le renfort de la maîtrise de l'écrit et de l'oral, ainsi que des technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette démarche favorise le vivre ensemble à travers les rencontres avec des habitants du quartier, notamment lors de la réalisation d'interviews et de reportages.

## L'AIDE A L'INTÉGRATION PAR L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE ET LA DÉCOUVERTE DE LA CULTURE

Dans le cadre de l'action linguistique et culturelle qu'elle mène en direction des jeunes migrants, l'association *Kolone* organise des cours de français langue étrangère en vue du passage du diplôme d'études de langue française (DELF). En partenariat avec le Cinq et le 104, un atelier « D'un monde à l'autre : métamorphoses » comporte un projet de lecture/traduction de poésie française et étrangère.

L'édition d'un livret restituant les travaux des participants est prévue. Cette démarche permet l'intégration par l'apprentissage de la langue française mais favorise aussi la création et surtout la confiance en soi.

L'association *Hors la rue* à Montreuil a pour but d'apporter, par tous les moyens matériels et culturels, un soutien aux enfants des rues afin de donner aux mineurs étrangers en danger l'accès au droit commun et permettre leur intégration sociale et la construction de leurs projets de vie. L'action de l'association se décline selon deux modalités d'intervention : le repérage, l'approche dans la rue et l'accueil au centre de jour. Au sein du centre, des activités socio-éducatives et culturelles sont proposées : un cours de français langue étrangère et d'alphabétisation, des sorties culturelles et un atelier d'art-thérapie. Une quinzaine de jeunes, âgés de 10 à 18 ans, sont accueillis chaque jour, soit plus de 2 500 jeunes par an.

**Annie Snanoudj-Verber**

**Déléguée générale de la Fondation Seligmann**

1. Ecoles, Collèges et Lycées pour l'Ambition et la Réussite.
2. Foyer socio-éducatif.

ISSN 0222-4194

FÉVRIER 2015  
Nouvelle série n° 799 - 9€

# Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

L'INSPECTION DU TRAVAIL,  
L'ENTREPRISE ET LES DROITS  
DES TRAVAILLEURS

Colloque - 6 mai 2014 - Université d'Evry

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

### Sommaire

<p><b>Michèle Bonnechère</b>, Introduction</p> <p><b>Hervé Lanouzière</b>, L'inspection du travail face aux risques psychosociaux</p> <p><b>Nicolas Sandret</b>, Mission de l'inspection médicale du travail-Interaction avec les CHSCT et DP : exemple des risques psychosociaux</p> <p><b>Srinivas Reddy</b>, Intervention en video conférence depuis Dacca (Bangladesh)</p> <p><b>Brigitte Dumont</b>, La Joint Audit Cooperation (JAC) : quand la coopération va au-delà de la compétition dans le secteur des télécommunications</p> <p><b>Michèle Bonnechère</b>, L'inspection du travail face à la réalité de la sous traitance mondialisée</p> <p><b>Gérald Le Corre</b>, Une catastrophe du type AZF Toulouse est encore possible</p>	<p><b>Jean François Akandji-Kombé</b>, Quel rôle pour l'inspection du travail en matière d'emploi d'après la Convention n°81 de l'OIT ?</p> <p><b>Michel Miné</b>, Brefs propos sur l'action de l'inspection du Travail contre les discriminations</p> <p><b>Vincent Bouhier</b>, L'inspection du travail et l'Union européenne : une convergence d'objectifs</p> <p><b>Yves Calvez</b>, Pour une inspection du travail forte et adaptée à notre temps</p> <p><b>Paul-Eric Dross</b>, Pour une inspection du travail, bien commun des salariés</p> <p><b>Contribution du SNIIEP-CGT</b>, La réorganisation de l'inspection du travail : une attaque contre une inspection du travail au service des salariés</p> <p><b>Jérôme Beuzelin</b>, L'interminable réforme de l'inspection du travail et des prud'hommes - Le management, au mépris du droit social</p>
--	---



## À voir

### IRANIEN

Documentaire  
de **Mehran Tamadon**  
ZED - 2014

Comment ne pas s'interroger sur ce qu'est la vraie vie en Iran ou plutôt sur la vie que cherche à imposer au peuple iranien le régime théocratique en place ? D'autant que l'Iran est une des clés dans les conflits actuels du Moyen-Orient. Même s'il s'entrouvre actuellement à un tourisme de luxe, l'Iran reste difficilement pénétrable.

Or un iranien laïque réfugié en France, qui a conservé la disposition d'une maison près de Téhéran, nous invite chez lui. Il a – péniblement – obtenu des autorités la permission d'inviter et de filmer, le temps d'un week-end, quatre imams manifestement adoués sinon choisis par le régime, à discuter avec lui, et donc un peu avec nous, de ce qui les rapproche de lui et de ce qui les divise.

Le film commence par l'arrivée des mollahs avec leurs épouses qu'on claquemure aussitôt dans les cuisines d'où elles ne sortiront pratiquement plus jusqu'à la fin. Le séjour est néanmoins passionnant. Ces mollahs, qui ressemblent plus à des policiers qu'à des prêtres, pratiquent la langue de bois avec talent et la mauvaise foi avec un entrain jouissif devant notre iranien qui se montre aussi naïf que nous le sommes nous-mêmes. Au détour de plusieurs intéressantes discussions, nous apprendrons par exemple, que le Coran de nos mollahs autorise les femmes à pratiquer le chant. Mais à condition que les hommes ne les écoutent pas...

### AU BORD DU MONDE

Documentaire  
De **Claus Drexel**  
Daisy Day Films - 2013  
DVD ARTE Editions 2015

Film coup de poing, *Au bord du monde* nous fait côtoyer le peuple de la nuit et de la rue à Paris. Tourné sur une année, c'est une grande humanité et un grand respect qui habitent le documentaire. À son terme, reste le souvenir de personnalités attachantes, qui s'expriment remarquablement, qui se plaignent peu et qui semblent s'être construit un monde à part. Techniquement remarquable, *Au bord du monde* encourt le risque de se voir reprocher de privilégier l'esthétique au détriment de la réalité. Mais, outre le fait que le réalisateur certifie qu'aucune mise scène autre que la pose de la caméra au niveau des personnes rencontrées, celui du sol, n'a été recherchée, c'est la galerie de portraits qui reste en mémoire.

À l'issue du film, c'est « simplement » un attachement à l'espoir de lendemains meilleurs qui semble prévaloir. Mutilés de la vie, les femmes et les hommes rencontrés expliquent plus qu'ils ne demandent. Seul le dernier sans abri, qui ne parle plus et qui habite une anfruosité du tunnel des Champs-Élysées, semble avoir quitté la « civilisation ».

Une chose est certaine : il n'est plus possible de regarder, et encore moins de ne pas voir les sans-abri comme on le fait généralement, par peur plus que par indifférence.

### AMERICAN SNIPER

De **Clint Eastwood**  
Warner Bros France - 2015

Ce film, inspiré d'une biographie réelle, nourrit actuellement une rude polémique. À juste titre. Ce film est, à beaucoup d'égards, insupportable. Il nous montre un américain à front bas de style cow-boy qui devient tireur d'élite pour défendre son pays ! Et il sera appelé à le défendre dans une guerre injuste, une guerre horrible où son pays, qui est l'agresseur, se déshonore.

Nous voilà entraînés, avec lui, en Irak, pays sur lequel Bush junior lave l'affront des *Twin Towers*. Sous couvert de se venger des terroristes, notre tireur justicier tue femme et enfant, eux-mêmes entraînés dans le terrorisme par cette guerre.

À la fin, en guise de « morale », notre cow-boy, devenu héros national en raison de son exceptionnel tableau de chasse, sera, comme dans la réalité, lui-même assassiné par un autre soldat. Un autre soldat que cette guerre a rendu fou. Et l'Amérique émue rendra les derniers honneurs à l'*american sniper*. Bref, ce film, il faut le voir. Pour entretenir notre indignation.

## SÉLECTION D'APRÈS-DEMAIN



## Livre

## UN PAYS POUR MOURIR

Par Abdellah Taïa

Roman - Editions du Seuil [Cadre rouge] - janvier 2015 - 164 pages

*Le royaume sans racines*, prix Seligmann 2014 décerné à Sema Kiliçkaya, est le récit d'un exil difficile, mais finalement heureux.

*Un pays pour mourir* est le récit d'un exil à la fois subi et émancipateur, mais reflète des destins contraints par la fatalité, même si des échappées couronnent une volonté farouche de libération, d'émancipation.

Ce sont de fortes personnalités qui nourrissent le roman d'Abdellah Taïa.

Le père, qui est effacé peu à peu par sa famille marocaine, et qui accepte peu ou prou le sort qui lui est infligé jusqu'à lui-même mettre un terme au parcours qui lui est imposé.

Zahira, personnage central, la fille, qui s'est exilée à Paris, et qui vit – survit – de la prostitution, sans plaisir, mais avec résignation.

Ce choix de vie est d'une audace appelée à lui être fatale par la décision de celui qui prétend l'aimer, Allal, et qui ne trouve d'autre moyen de prouver son amour, sa supériorité de mâle, et aussi laver

l'humiliation que la mère de Zahira lui a infligée en lui refusant sa fille au prétexte qu'il est noir. Il décide de tuer, ou plutôt de sacrifier celle qui, non seulement ne sera jamais sa femme, mais qui, en plus, lui assure – longtemps à son insu – ses moyens de subsistance avec un argent gagné de manière humiliante pour lui.

Aziz, qui se fait opérer pour changer de sexe, s'appeler Zannouba, mais qui en définitive, a du mal à abandonner sa dimension masculine pourtant abhorrée.

Motjaba, réfugié iranien en transit à Paris, qui trouve refuge chez Zahira, et qui disparaît après une nuit passée avec elle dans le jardin du Luxembourg qu'il rêvait de découvrir. C'est par une lettre adressée à sa mère, mais lue par Zahira, qu'il apprend à cette dernière qui il est et pourquoi il a fui la France après avoir fui l'Iran.

Et puis il y a Zineb, la tante de Zahira, qui a disparu mystérieusement, et qui, en fait, depuis Rabat, a suivi le contingent français en Indochine où, prostituée, elle convainc un soldat de désertier et de l'emmener en Inde.

Ce sont donc des parcours heurtés, malmenés, et dans une certaine mesure, acceptés, que connaissent les personnages du livre. Le thème qui parcourt le récit est celui de l'identité : l'identité sociale, avec la fatalité qui condamne à la prostitution, voire à la mort ; l'identité culturelle, avec les exclus parmi les exclus ; l'identité sexuelle, avec la difficulté à accepter un changement pourtant ardemment souhaité. Mais il y a aussi celles et ceux qui s'émancipent, en partant en Suède ou en Inde. C'est donc un mélange de résignation, d'émancipation et de rêve qui traverse le récit.

En faisant le plus souvent parler ses personnages à la première personne, Abdellah Taïa nous fait entrer dans l'intimité de ses héros, avec un langage direct, parfois cru, mais toujours limpide. Court, facile à lire, le roman n'en laisse pas moins une trace profonde chez le lecteur qui a eu la chance de pouvoir s'en imprégner.

Guy Snanoudj

# Journal trimestriel de documentation politique

Après-  
demain

**Dans chaque numéro :** un dossier thématique sur un sujet actuel, politique, économique ou social, conçu pour aider ceux qui veulent comprendre les problèmes contemporains (bibliothèques - services de documentation) et ceux qui ont la charge de les expliquer : enseignants, éducateurs, syndicalistes, animateurs de groupes...

L'ensemble des articles du journal Après-demain parus de 1957 à 2011 inclus sont en consultation libre directement sur le site internet [www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org). Articles, numéros depuis 2012 et abonnements sont à commander en ligne ou avec le bon de commande.

Après-demain n'est pas vendu en kiosques, mais seulement dans quelques librairies.

## Numéros parus en 2012

- N° 21 (NF) L'école dans la société
- N° 22 (NF) Médicaments : entre progrès et profits ?
- N° 23 (NF) Les droits des immigrés
- N° 24 (NF) Quel avenir pour les jeunes ?

## Numéros parus en 2013

- N° 25 (NF) Consommons responsables
- N° 26 (NF) Aujourd'hui, les femmes !
- N° 27 (NF) / N° 28 (NF) Après-demain, et après ?

## Numéros parus en 2014

- N° 29 (NF) L'impôt : pour un consentement renouvelé
- N° 30 (NF) La Justice en perspectives
- N° 31 (NF) / N° 32 (NF) Demain l'Afrique

## Numéros parus en 2015

- N° 33 (NF) Le logement

Bon de commande page 43

## Offres d'abonnement

	Offre papier	Offre numérique	Formule intégrale
<i>Descriptif des abonnements</i>	<i>Recevez chaque trimestre le journal Après-demain chez vous.</i>	<i>Retrouvez chaque trimestre le journal Après-demain sur votre espace abonné. Accès illimité aux archives du journal (de 1957 à nos jours).</i>	<i>Recevez chaque trimestre le journal Après-demain chez vous et sur votre espace abonné. Accès illimité aux archives du journal (de 1957 à nos jours).</i>
<b>Abonnement annuel* :</b>			
- Ordinaire	34 €	34 €	<b>Tarif unique de 54 €</b>
- Etudiants, syndicalistes	26 €	26 €	
- Groupés (5 et plus)	26 €	-----	
- Etranger	51 €	34 €	
	Version papier	Version numérique	
<b>Prix du numéro* :</b>			
- France	9 €	9 €	
- Etranger	11 €	9 €	
<b>Collections reliées* :</b>			
- Des numéros par année avant 2007	34 €	-----	
- Collections reliées des années 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012	60 €	-----	

\* Remise libraire : 10% - TVA non applicable (Art. 293 B du CGI)

**Paiement par chèque bancaire ou par virement à l'ordre de :**  
Fondation Seligmann - Journal Après-demain  
BP 50 019 - 75721 Paris Cedex 15  
Siret 493 754 246 00020 - APE 9499 Z

**Paiement en ligne sur le site de la Fondation Seligmann**  
[www.fondation-seligmann.org](http://www.fondation-seligmann.org)  
[apres-demain@fondation-seligmann.org](mailto:apres-demain@fondation-seligmann.org)