

Le code du travail brûle-t-il ?

Nous avons demandé à Philippe Enclos, maître de conférences à l'université Lille 2 et membre de la direction du SNESup, d'analyser pour la revue de l'Ecole Emancipée l'attaque contre le droit du travail que constitue l'accord interprofessionnel national conclu le 11 janvier 2008.

Faut-il brûler le code du travail ? Tel était en 1984 l'intitulé du colloque de la revue *Droit social*, principale manifestation scientifique annuelle française en droit du travail, pour réagir à l'offensive juridico idéologique dirigée par le patronat français contre la classe ouvrière, une des plus puissantes depuis la seconde guerre mondiale. Conduit par l'ingénieur Yvon Gattaz, le CNPF venait de lancer l'idée des ENCA (Emplois Nouveaux à Contraintes Allégées), principalement caractérisés par un assouplissement du droit du licenciement dont l'introduction dans le code du travail ne datait pourtant que d'une dizaine d'années (1973). Le contexte politique, la riposte des organisations syndicales et, dans une moindre mesure, l'hostilité des juristes du travail firent échouer cette tentative de déréglementation. Mais, refusant de s'avouer vaincu, le patronat poursuivit sa campagne idéologique contre un droit du travail accusé de restreindre la liberté d'embauchage en entravant la liberté de licenciement. Couronnant cette campagne, l'accord interprofessionnel national conclu le 11 janvier 2008 constitue une indéniable victoire du patronat, sous couvert de « moderniser le marché du travail » au nom d'une « flexibilité » que l'on prétend inéluctable.

La prétendue insécurité dans les relations de travail

Dans ses « 44 propositions » du 4 mars 2004, à l'origine de la « refondation sociale », le MEDEF déplorait : « Conçu au XIX^e siècle pour accompagner le développement de l'industrie, le droit du travail est resté fondé sur le postulat de l'infériorité du salarié qu'il faut protéger. Ce postulat a notamment conduit à développer un formalisme excessif, toujours à la charge de l'employeur... ». D'où la plainte d'une « insécurité juridique » nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise. C'est, évidemment, affecter d'oublier que l'insécurité juridique de l'employeur ne constitue que l'inévitable effet de l'incomplétude du contrat de travail, dont l'objet ne porte pas sur les résultats du travail mais bien sur la mise en œuvre de la force de travail,



PHOTO: M. MIGNÉAU

donc, en dernière analyse, qu'elle constitue la manifestation normale du risque de l'entreprise en régime capitaliste.

Passant nécessairement par une réduction de la protection du salarié contre le risque de perte involontaire d'emploi, la réduction de cette insécurité juridique consiste nécessairement en un report sur le salarié de la charge du risque de l'entreprise, alors même que, placé dans un rapport de subordination juridique à l'égard de l'employeur, celui-ci se trouve privé des moyens de la supporter. On mesure ainsi la radicalité et la perversité des exigences « modernes » du patronat, contrairement même aux fondements du concept libéral d'entreprise, et qui réduisent à néant les discours lénifiants sur les « nouvelles formes de management » censées ériger le salarié en collaborateur autonome, adhérant avec enthousiasme aux « valeurs » de l'entreprise et libéré de la soumission à l'autorité de son chef.

Deux grands verres d'eau

Comment faire avaler cette pilule aux organisations syndicales ? Le MEDEF a généreusement remplis deux verres d'eau à l'occasion de la « délibération sociale » (nouvel euphémisme patronal) de l'automne 2007 :

D'une part, les confédérations syndicales se voient sommées de conclure un accord avec le patronat sous la menace, brandie au plus haut niveau de l'État, d'une loi. Que reste-t-il de la démocratie représentative lorsque le gouvernement réduit ainsi la loi à un instru-

ment de chantage ? Que reste-t-il de la représentation parlementaire lorsque le gouvernement promet que la loi transposera purement et simplement en droit les dispositions d'un accord obtenu dans de telles conditions ?

D'autre part, les organisations patronales affectent de se pencher, en contrepartie d'une dimi-

nution de la sécurité des salariés dans la relation de travail, sur l'insécurité dont sont victimes les travailleurs dans leur rapport à l'emploi. Le terrain a été préparé depuis la fin des années 1990 par une campagne d'opinion sur le thème de la « sécurisation des parcours professionnels », sirène à laquelle les syndicats de salariés résistent d'autant moins qu'ils prônent eux-mêmes la mise en place de mesures tendant à accompagner la flexibilité de l'emploi en développant le traitement social des ruptures dans la vie professionnelle.

L'analyse de l'accord du 11 janvier 2008 montre qu'il s'agit, pour l'essentiel, de poudre aux yeux : longs développements œcuméniques sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), renvoi à des négociations ultérieures sur le rôle du service public de l'emploi (dont la loi organise par ailleurs et simultanément le démantèlement en fusionnant ANPE et Assedic), dispositif non abouti de « portabilité » de certains droits d'un

Nouvelle précarité

L'article 12 de l'accord du 11 janvier 2008 stipule que « la recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à minimiser les sources de contentieux » et instaure un nouveau contrat précaire : « Afin de permettre la réalisation par des ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini... »

La pénibilité du travail

Lorsque la durée d'allongement de la vie professionnelle fut votée, il fut beaucoup question de la pénibilité du travail et, sans que leur rapport ait été explicitement précisé, de la mortalité plus précoce de certaines catégories de travailleurs.

Des études qui devaient être menées à cette occasion n'ont pas été réalisées. Il existe pourtant bien des travaux et bien des écrits sur la souffrance au travail et son retentissement sur la santé de ceux qui l'éprouvent. Au XIX^e siècle et tout une partie du XX^e, la pénibilité du travail était surtout liée aux efforts physiques intenses, surtout quand le travail s'exerçait dans des milieux hostiles (mines, régions insalubres, etc.). L'apparition du travail à la chaîne avec des rendements et des cadences toujours plus importantes a vu l'apparition de souffrances et de pathologies spécifiques. La chaîne de montage décrite par Charlie Chaplin dans *Les temps modernes* en fut une illustration souvent citée.

La pénibilité du travail est plus complexe et n'est plus simplement liée à l'intensité de l'effort physique. Au tableau 57 des maladies professionnelles les plus souvent déclarées et reconnues, figurent les affections douloureuses et invalidantes des tendons musculaires et des structures periarticulaires, observées chez les sujets soumis à des efforts pas forcément intenses mais répétitifs, en général à un rythme rapide : pour gagner de la productivité, les cadences exigées deviennent de plus en plus importantes. Citons comme exemple les employés dans les chaînes du froid (conditionnement du poisson et de la viande), de la manutention et de l'emballage. Sont ainsi recensés plus de 25 000 cas de troubles – nommés par une mauvaise traduction de l'anglais TMS (troubles musculo-squelettiques) alors que le squelette n'y est pour rien. Une pathologie proche – bien que non officiellement reconnue maladie professionnelle – est celle que l'on observe de plus en plus souvent chez celles et ceux qui passent leur journée de travail devant un écran d'ordinateur : douleurs des bras et des épaules, ainsi que de la partie haute du dos provoquent des invalidités d'autant plus

importantes qu'elles s'ajoutent à la pression pour un meilleur rendement.

Le stress, facteur de risque !

Autre facteur de pénibilité, les horaires décalés, non seulement les 3x8, mais aussi les contraintes de temps et d'horaires dont il a été question récemment, qu'il s'agisse des cheminots ou des hôtesse et stewards des compagnies aériennes. C'est aussi le cas des infirmières auxquelles on demande toujours plus pour de maigres salaires. Ou encore de cadres correctement payés mais soumis à des obligations de performances qui ont conduit certains au suicide.

La pénibilité du travail et la souffrance qui en résulte est de nature complexe et l'on est bien loin de voir tous ces éléments pris en compte. Il faut

enfin et peut-être surtout poser le problème du retentissement de ces souffrances sur l'espérance de vie de ceux auxquels on va demander de « travailler plus pour gagner plus ». Des expériences de laboratoires sur des animaux soumis à des stress continus montrent que leur survie est affectée de façon nette. Chez l'homme,

on sait de façon précise que le stress aigu ou chronique est un facteur de risque cardio-vasculaire, une des causes majeures de mortalité précoce pour les hommes de 45 à 60 ans. Certains y voient aussi un facteur favorisant les maladies cancéreuses. A ce propos, il y a lieu de s'opposer à l'idée répandue qui veut que la surmortalité des travailleurs soit essentiellement due à l'usage d'alcool et de tabac, y compris dans l'apparition des cancers réputés professionnels. La leçon de l'amiante avec la collusion des « experts » et du patronat, sans parler des déclarations ahurissantes de C. Allègre, n'a manifestement pas servi. Certes, beaucoup d'éléments restent à préciser. Des études non biaisées par un parti pris de défendre l'ordre social et les profits sont nécessaires. Hélas, on n'en prend pas le chemin ! ●

MARCEL FRANCIS KAHN

employeur à l'autre, développement de la formation professionnelle alors même que Président de la République et gouvernement exigent une nouvelle réforme en la matière, etc.

Les avatars du contrat de travail unique

Certes, il n'est plus question de « contrat de travail unique » – un pseudo concept provocateur « théorisé » par des économistes universitaires en mal de célébrité et aussitôt adopté par l'UMP et son candidat à la présidence de la République. C'est que, de contrat de travail unique, le patronat ne veut pas, attaché qu'il est au CDD et à l'intérim ! En outre, la condamnation du CNE par le BIT exclut la possibilité d'écarter le droit du licenciement au moyen d'une période d'essai de longue durée.

Qu'à cela ne tienne : l'accord du 11 janvier 2008, au seul prix d'un doublement de l'indemnité conventionnelle de base de licenciement :

- ✓ instaure des durées (allongées) interprofessionnelles de période d'essai,
- ✓ réduit le droit pour le salarié de s'opposer à des modifications par l'employeur de son contrat de travail,
- ✓ prévoit le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif,
- ✓ extrait du procès prud'homal la phase de conciliation pour la placer en amont afin de « réduire le coût du contentieux »,
- ✓ projette de rigidifier le jeu de certaines clauses du contrat de travail afin de protéger l'employeur (sic),
- ✓ institutionnalise un nouveau mode de rupture « à l'amiable » du contrat de travail très formalisé, placé sous le contrôle des DDTEFP (Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et, par définition, quasiment impossible à contester en justice (garantie pour l'employeur contre les contentieux intempestifs),
- ✓ crée un nouveau type de CDD à terme incertain (« contrat de mission ») pour ingénieurs et cadres, instituant ainsi une nouvelle précarité...

S'il ne brûle pas, le code du travail est manifestement soluble dans l'économie de marché. Au moins, la CGT n'a-t-elle pas signé cet accord. Mais suffit-il de ne pas signer ce genre de texte ? ●

PHILIPPE ENCLOS



PHOTO : M. MIGNEAU