

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

# **Les 64 sinistres mesures de M de Virville**

- Social -

Date de mise en ligne : dimanche 14 mars 2004

---

**Démocratie & Socialisme**

---

**Le rapport "de Virville", commandé par François Fillon a fait la "une" des journaux autour du fameux projet de "contrat de mission" ou "de projet" qui visait à saper les bases du contrat à durée indéterminée...**

Il est vrai que ce "super Cdd" réclamé par le Medef depuis de longues années était une véritable provocation : il visait à étendre la précarité, à fragiliser les cadres, à saper l'idée légitime de "droit à l'emploi" et à des emplois stables et reconnus. Qui peut vivre avec le couteau de l'Anpe sur la gorge tous les trois ou cinq ans ?

**Mais, du coup, les 63 autres mesures proposées par de Virville, sur commande de François Fillon sont passées inaperçues. Or, elles sont pires que le contrat dit de « mission » !**

L'objectif du gouvernement, avec ce rapport pour le projet de « loi sur l'emploi » annoncé par Chirac lors de ses vœux à la nation le 31 décembre dernier, est de détruire le Code du travail. Il s'agit pour y parvenir de jouer sur les trois leviers classiques : augmenter le temps pendant lequel sont exploités les travailleurs, augmenter en même temps de l'intensité du travail avec la flexibilité et la précarité, rendre les salaires les plus bas possible. Donc empêcher les travailleurs et leurs syndicats de se défendre.

**Pour cela M. de Virville propose d'organiser**

### **1.- La mise en cause des statuts collectifs des salariés**

2.- La généralisation de la précarité

3.- La déstabilisation des droits individuels

4.- L'augmentation du temps de travail et la flexibilité aggravée

**et d'instaurer**

5.- Les pleins pouvoirs pour les actionnaires en affaiblissant le Parlement

6.- Les pleins pouvoirs pour les actionnaires en affaiblissant les travailleurs

7.- Les pleins pouvoirs pour les actionnaires en affaiblissant les juges

Il s'agit en fait d'une offensive générale, globale, contre les droits, contre l'emploi, comme la France n'en a pas connu depuis le régime de Vichy. Dans la continuité de l'entreprise de destruction des droits sociaux mises en oeuvre depuis le 21 avril 2002 mais avec une visée systématique et qui se veut durable, au-delà des changements de majorités politiques.

**Nul ne peut s'épargner de rentrer dans le détail des mesures de Virville, car c'est la vie de 16 millions de salariés du privé qui est en jeu.**

**Exemples :**

**1°) Proposition n°3 : de Virville propose d'opérer des " refontes constructives du Code du travail" par voie d'ordonnances ("dans certaines limites, sans que cela soit à "droit constant").** C'est-à-dire que le Parlement serait dessaisi de la remise en cause des lois du travail qu'il a voté. Le Code du travail, qui est composé par des lois de la République, adoptées par le législateur, serait modifié par des commissions ad hoc, par paquets, sans que les droits des salariés soient garantis comme constants, et cela serait avalisé par des "ordonnances". Or le Code du travail est le fruit de décennies de luttes et de rapports de force, qui l'ont modifié et façonné au millimètre. Il n'est sans doute pas toujours cohérent, satisfaisant, mais il est le fruit détaillé, précis, de choix faits en fonction des revendications des salariés, des exigences des patrons, et par des compromis passés sous l'égide de députés démocratiquement élus. Le remodeler, le remanier, le faire « nettoyer » sous prétexte de « simplification » ou de « modernisation », par des "techniciens" désignés, en dehors de tout accord issu du terrain, revient à casser sa spécificité précieuse. Dans le Code du travail, il y a toujours une "niche" quelque part qui protège un droit précis : ce serait bien sûr à ces protections que les technocrates désignés, sous la pression diligente du Medef, s'attaqueraient.

De Virville propose à tout moment de pouvoir « nettoyer » le code du travail de « ses dispositions désuètes ou dont la pratique révèle le caractère inadéquat ». Quand on sait que pour le Medef c'est tout le code qui est désuet et inadéquat, il y a de quoi s'inquiéter.

Le rapport va plus loin dans ses propositions 3, 5, 43, et 44, puisqu'il s'agit de dessaisir le législateur de ses prérogatives.

Attention, il est même suggéré une modification de la Constitution sur ce point !

C'est dire la volonté du Medef d'empêcher d'autres majorités parlementaires de redonner d'autres droits et pouvoirs aux travailleurs.

À l'exception d'un minimum de règles qui resteraient d'ordre public les députés ne pourraient légiférer qu'après avoir obtenu l'accord du patronat, ou au moins une consultation poussée (de Virville hésite) des « partenaires sociaux ». Les règles pourraient ainsi être fixées par le Medef assisté d'une direction syndicale bienveillante au lieu de l'être par les députés élus par l'ensemble des citoyens.

2°) Proposition n°5 : "L'insertion, dans chaque réforme législative d'envergure d'un article autorisant le gouvernement, par voie d'ordonnance, à tirer les conséquences techniques de cette réforme sur les dispositions qui se trouveraient indirectement affectées par elle mais que le Parlement n'aurait pas eu le temps de modifier" Après chaque loi votée, pour réparer les « oublis » du législateur, les experts techniques et le cabinet ministériels pourraient modifier eux-mêmes la loi. Au nom de qui ? Au nom de quoi ? Déjà très présents dans la préparation des lois, pourquoi seraient-ils donc plus vigilants **après** qu'**avant** le vote ? Il s'agit en fait d'esquiver les débats publics au cours desquels le ministre est souvent tenu de s'expliquer, parfois mis en difficulté et conduit à reculer. Actuellement c'est avec les circulaires que le ministre donne sa lecture de la loi, mais les circulaires peuvent être contestées et ignorées devant les tribunaux. La méthode proposée permettrait une loi douce à lire et durcie par ordonnance. Jugeant sans doute le législateur incapable, estimant que celui-ci ne sait pas adapter les textes, de Virville érige le pouvoir des technocrates ("patronaux" n'en doutons pas) en super-législateur, en nettoyeur d'erreurs de députés, en superviseurs non élus du droit dans l'entreprise.

Sans doute l'entreprise doit-elle échapper à la loi, à ses décrets d'application, aux circulaires, et à tous les mécanismes ordinaires de la hiérarchie des sources de droit, pour qu'on soit obligé de prôner de telles mesures d'exception en sa faveur ?

Sans modestie, de Virville propose de "pérenniser" sa commission pour ce genre de tâche : elle serait "une instance ad hoc de "veille juridique" composée d'experts, placée auprès du Premier ministre"...

**3°) Proposition n°7 : " Inciter les juridictions de première instance et d'appel à recourir à la procédure de saisine de la Cour de cassation pour avis pour les litiges portant sur le droit du travail" .**

Ainsi, on renverse l'ordre des juges. Au moment où le ministre de la Justice Perben met en place des "juges de paix" (contestés), de Virville donne la priorité à la Cour de cassation... Que voulez-vous, le droit du travail est si "extraordinaire", hors norme, que « cela le vaut bien » !

Les " petits" juges prud'hommes ou de première instance sont estimés incompétents pour trancher des revendications légitimes des salariés, il faut donc les inciter à ne pas trancher, tant qu'ils ne savent pas l'opinion de la dernière des Cours de recours...

Entre temps, le justiciable, généralement, licencié, lésé, expulsé, harcelé, attendra des mois et des années d'avoir la réponse des grands juges, avant d'avoir gain de cause devant ses juges directs ! Les seuls « sécurisés » seront les employeurs.

Les conseils de prud'hommes sont mis en cause avec l'organisation de ce renvoi avant jugement devant la Cour de Cassation. C'est la déstructuration des principes de l'organisation judiciaire. On nous parle de justice de proximité, mais pour les droits des salariés, on centralise à outrance. Et un nouvel allongement des délais.

**4°) Proposition n° 8 : "Instaurer un délai de forclusion de deux mois au-delà duquel tout recours en**

### ***annulation contre un accord collectif de travail deviendrait impossible" .***

Allons donc, M Fillon autorise des "accords d'entreprise" qui auront le droit de remettre en cause les accords de branche et M. de Virville verrouille ces accords pour qu'ils ne puissent pas être contestés.

Deux mois, ce n'est rien quand il n'y a pas de syndicat, pas de partie diligente, etc.

Vous noterez que là, il n'est pas question de demander l'avis préalable du juge, de saisir une cour, de vérifier la légitimité de l'accord ! Non : à ce stade, fi des précautions, il s'agit seulement de verrouiller !

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

### **5°) Proposition n°9 : "Généraliser la règle de prescription de cinq ans applicable aux demandes des salariés et assimilés" et "pour les actions indemnitaires, un délai de prescription de dix ans".**

Aujourd'hui, quand un patron n'a pas informé un salarié de ses droits à repos compensateurs, il n'y a pas de prescription, le salarié peut réclamer tous ses droits sans limites (et il existe des repos compensateurs depuis 1982 dans le Code du travail). De Virville veut que même le salarié lésé et pas informé, escroqué par son employeur perde la possibilité de récupérer son dû.

Pour les dix ans, on se frotte les yeux : verrouillage pour "toute action indemnitaire à dix ans".

Quid des maladies professionnelles, des suites des accidents du travail ? Amiante, cancers professionnels, troubles-musculo-squelettiques ? Quid des indemnisations des syndicalistes discriminés ?

### **6°) Proposition n°10 : "Reconnaître par la loi, la faculté de la Cour de cassation de moduler les effets de ses décisions dans le temps".**

Le droit du travail relèverait de plus en plus de la procédure d'exception : les décisions du juge suprême ne s'appliqueraient plus que de façon différée, le justiciable pourrait avoir raison, mais n'avoir pas de droit, les autres justiciables sauraient qu'ils sont dans le droit mais ne pourraient en profiter !

À quoi sert ce délai ? À "sécuriser" les autres employeurs pour qu'ils ne soient touchés par la décision du juge. Là, les citoyens employeurs bénéficient d'une clémence, d'une tendresse, d'une protection exceptionnelle : les citoyens salariés n'y ont pas droit.

Ainsi lorsque la Cour de cassation condamne le 21 janvier 2004, la Sovab, filiale de Renault dirigée par de Virville, parce qu'elle fait abus d'intérimaire, il pourrait y avoir des délais avant que cette sanction - parfaitement établie en droit, mais « première dans les annales de la Cour - ne s'applique ?

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

### **Tout cela est un morceau de bravoure !**

Il s'agit de développer la défiance aux juges en même temps qu'à l'égard des parlementaires et des syndicats et des élus du personnel !

Affaiblir les juges, couvrir les accords illégaux, empêcher les actions en justice, l'immunité patronale découle des propositions (7, 8, 9, 10, 11, 12, 40, 41 et 42) du rapport sur ce chapitre qui sont proprement incroyables. Il s'agit de

favoriser toutes les illégalités, tous les abus, d'empêcher les victimes d'agir en justice et d'absoudre les patrons délinquants.

Il propose aussi, la suppression de la plupart des sanctions pénales en droit du travail. C'est l'immunité patronale. Ne pas payer du temps de travail c'est quoi d'autre que du vol de travail ? Ce vol est actuellement très peu réprimé, de faibles amendes au maximum. C'est encore trop aux yeux de M. de Virville.

Voler un CD dans un magasin ou consommer un repas sans le payer peut valoir la prison, au minimum une forte amende, consommer du travail sans le payer mérite l'absolution totale.

**7°) Proposition n°11 : "La loi devrait rendre obligatoire la saisine par le juge des instances de "commissions paritaires d'interprétation des accords".** De mieux en mieux ! Là où le juge pouvait trancher, la loi lui demanderait de ne plus le faire et de le renvoyer obligatoirement à des commissions paritaires où les patrons, se refuseraient bien évidemment à trancher. Tout ce qui renvoie de force à des "commissions paritaires" est cocasse face à un patronat qui ne veut pas négocier, qui ne cède rien au niveau des branches... qui fait la chaise vide à la Sécu pour mieux torpiller le paritarisme.

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

**8°) Propositions 14 et 15 : "Rendre obligatoire par la loi la formalisation par écrit du contrat de travail sans pour autant exiger l'écrit en condition de validité du contrat" .** Ça, c'est encore fort de café.

Pour les autres contrats écrits (Cdd, intérim, saisonniers, atypiques), le Code prévoit que l'écriture du contrat est la condition de sa validité.

L'Europe exige depuis longtemps des contrats écrits, même en Cdi. La France s'y est refusée jusqu'à présent en prétextant qu'il y avait trop de paperasse, et que le bulletin de paie suffisait (quand il existe des bulletins de paie). Que propose exactement de Virville ? C'est vicieux. Il propose un contrat qui serait réduit à 5 éléments dit "coeur du contrat". Ces cinq dispositions "contractuelles", "composants de base" s'imposeraient à tout accord collectif et ce n'est qu'en dehors de ces cinq domaines que le changement de règles collectives s'imposerait au contrat de travail. C'est bien pire que les dérogations que Fillon veut rendre possibles au niveau de l'entreprise par rapport aux accords de branche. Ce serait là des dérogations "contractuelles" individuelles qui s'imposeraient à l'accord d'entreprise !

Il s'agit de déstabiliser aussi les droits individuels :

La qualification serait contractuelle, mais pas l'emploi tenu : en maintenant la qualification on peut donc affecter un salarié n'importe où le placardiser

La zone géographique serait contractuelle mais pas le lieu précis : si la zone est la région parisienne, on peut être baladé de Pontoise à Marne La Vallée.

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

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

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

Ces points garantis peuvent de toute façon aussi être modifiés par l'employeur

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

**9°) Proposition n°16 et 17 : « Soumettre la procédure de modification unilatérale du contrat de travail à la pression de l'employeur non seulement pour des raisons économiques, mais pour toute raison, pour tout motif, fait aussi partie des projets de Virville.**

La loi confirmerait un mécanisme similaire ce que Balladur-Giraud avaient sournoisement introduit en 1993 dans la loi quinquennale, mais en étendant le champ d'application. Tout employeur qui veut changer unilatéralement un contrat quelle que soit la nature, le motif, l'ampleur de la modification, n'aura qu'à envoyer une lettre comminatoire (en expliquant la modification et en donnant un délai), et si le salarié ne répond pas dans le délai fixé, il sera réputé avoir refusé, il pourra alors être licencié. Les salariés doivent se préparer à courber l'échine, soyez mûrs pour "l'employabilité" interne... ou externe à l'Anpe.

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

**10°) Proposition n°18 : de Virville propose d'aligner les "Cdd dits d'usage" sur les autres Cdd** (certaines jurisprudences tendent déjà à le faire...) mais il propose en même temps... d'allonger la durée de recours à ce type de contrats. Cela frappera un grand nombre de professions dont l'écrit et l'audiovisuel.

**11°) Proposition n°21 : Un comble, encore : de Virville propose de revoir les frontières entre "saliariat" et "travail indépendant", de "permettre aux usagers du droit du travail de choisir dans quel régime juridique ils souhaitent inscrire leur relation".** Ainsi, c'est l'ouverture du droit de n'être pas salarié, au gré des "usagers" (nom générique donné pour la circonstance aux patrons et aux salariés). En choisissant d'être "travailleurs indépendants" ils se débarrasseront des obligations du Code du travail !

Ce sont des drôles d'"usagers" qui auraient la possibilité de s'affranchir des règles en... usage ! Vieille reprise de la loi Madelin, de toutes les tentatives pour légaliser le marchandage, et pour supprimer le délit de "prêt illicite de main d'oeuvre".

Les vieux libéraux du type de Virville rêvent de "mettre fin à l'impérialisme" du contrat de travail. D'en revenir aux loueurs de bras. De multiplier les pseudo "travailleurs indépendants", en un mot de réduire le salariat : le fait que celui-ci représente une force de 88 % de la population active, les terrorise décidément !

Les travailleurs qui vendent actuellement leur force de travail s'appellent des salariés et le code du travail constitue leur statut minimum collectif. Le rapport propose d'exclure le maximum de travailleurs de ce statut en les appelant désormais travailleurs indépendants. On change l'étiquette du flacon et donc le contenu juridique, tout en conservant et en aggravant l'exploitation. Un « travailleur indépendant » pourrait travailler 50 heures par semaine pour 800 euros et être licencié sans aucune garantie. Des pratiques de ce genre existent déjà (faux artisans du bâtiment, gérants de magasins....), elles sont le plus souvent condamnées par les tribunaux.

La loi Madelin abrogée par la loi Aubry avait déjà tenté cela. La loi Dutreil facilite à nouveau ces manoeuvres. Les propositions 21 et 22 tomberaient à pic pour l'exploitation des travailleurs d'Europe de l'Est qui vont bientôt pouvoir circuler librement.

**12°) Proposition n°23 : D'ailleurs de Virville explique crûment l'escroquerie qu'il voudrait légaliser : "la loi pourrait préciser que l'exécution d'un contrat de prestation de services ne constitue pas une opération de prêt de main d'oeuvre" !**

La fausse sous-traitance serait absoute d'avance !

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

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

**13°) Proposition n°24 : Créer dans les entreprises un " conseil d'entreprise " fusionnant les fonctions de DP, de CE et des délégués syndicaux !** propose de Virville.

Sans doute pour limiter le nombre d'élus et de salariés protégés, le nombre d'heures de délégations, le nombre de réunions, il n'y a pas de "petites économies" quand on est antisyndical ! D'autant que dans les expériences déjà connues de "Dpu", (délégation du personnel unique), mise en place par la loi Giraud-Balladur (dite quinquennale) de 1993, ou l'élection se fait déjà tous les deux ans (et non plus chaque année), cela donne des résultats éloquentes : moins de réunions, moins de questions, moins de droits, moins d'informations, moins d'élus, moins d'élections, moins de liens entre élus et salariés, etc.

**14°) Proposition n°25 : la "possibilité de supprimer le comité de groupe " par accord.** Tiens, pourquoi pas ? Moins, il y aura d'instance de contrôle, mieux ce sera, n'est-ce pas, MM. de Virville et Fillon ?

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

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

Ces risques sont renforcés par :

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

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

Par la création d'un super délégué de groupe habilité à négocier et à signer les accords de groupe

Par une définition légale de l'établissement distinct, qui supprimerait les instances dans les petits établissements de l'entreprise.

Par la fusion des budgets fonctionnement et oeuvres sociales (favoriser la fonction les oeuvres sociales au détriment du rôle économique)

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

Renfort des « experts » en négociation : la loi Fillon ayant favorisé les accords dérogatoires d'entreprise on instaure

un prétendu « appui technique » à la négociation. Des « experts » éclairés viendraient conseiller les négociateurs pour qu'ils ne fassent pas de bêtise. On sent bien que le Medef est très satisfait du rôle joué par les consultants (choisis par l'employeur mais présentés comme neutres) lors des négociations "Rtt". Tellement compétents et impartiaux que non seulement les accords conclus avec leur assistance sont favorables aux actionnaires, mais qu'ils sont souvent illégaux et censurés à ce titre par les tribunaux.

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

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

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

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

**15°) Proposition n°27 : « Imposer la règle d'un an d'ancienneté pour tout mandat de représentant du personnel ». Ça fera moins d'électeurs et moins d'élus en ces temps de précarité. Pourquoi ne pas mettre "trois ans" ? Comme ça les salariés en contrats de mission ne pourront ni être candidats ni voter !**

**16°) Proposition n°28 : " Le retour au critère du lien de subordination pour déterminer l'effectif à prendre en compte pour l'élection des représentants du personnel".** Pardi ! Si on facilite le choix d'être "travailleur indépendant", on évacue le lien de subordination juridique, donc, on évacue le nombre d'électeurs dans l'entreprise, et aussi, le nombre d'élus (fixé selon les seuils d'effectifs !). Il a de la suite dans les idées antisyndicales, ce M. de Virville !

**17°) Proposition n°29 : " Encourager les votes par Intranet dans les entreprises " :** vu les surveillances existantes, on sera encore plus loin de l'isoloir ! Le mel cessant parallèlement d'être une correspondance privée...

**18°) Proposition n°30 : " Le mandat des élus devrait être porté de deux à quatre ans ".** De Virville prétend que c'est pour sécuriser les élus (Aurait-il du souci pour eux ?). En fait, les élus des petites entreprises ont un mandat réel de durée moyenne équivalente à un an et demi... Depuis que les élections ont été portées de un à deux ans, (par E. Balladur) il y a moins d'élus, ceux-ci sont davantage "coupés" des salariés, les Dp sont moins connus dans les entreprises, les turn-over, découragements, démissions, licenciements, font qu'il y a des postes d'élus vacants en plus grand nombre. Qu'est-ce que ce sera avec des mandats de quatre ans ?

**19°) Proposition n°32 : "La possibilité de fournir un rapport unique annuel au Ce".** Déjà que les différents documents spécifiques ad hoc, par thèmes distincts ne sont guère fournis aux Ce, un "gros" rapport annuel, le sera encore plus difficilement. À moins que M. de Virville ne propose d'alléger le contenu de ce rapport annuel : ça ne saurait surprendre, s'il ne l'a pas dit dans ce rapport, il le dira dans le suivant !

**20°) Proposition n°34 : « Préciser par la loi, qu'en cas de succès d'une négociation d'entreprise, l'accord qui en résulte ne fait pas l'objet d'une consultation".** Si c'est signé, pas de consultation des salariés ! Des fois qu'il arrive, comme à Edf le 9 janvier 2003 que ce soit signé et que les salariés démentent en votant majoritairement contre ! De moins en moins de démocratie !



**21°) Proposition n°35 :** « *Autoriser le chef d'entreprise à adapter le délai de convocation du Ce* ». Pardi ! On peut même l'autoriser à le convoquer par fax, comme Marks & Spencer, en 2001, en lui adjoignant le rapport annuel unique, incluant la liste des licenciés... et raccourcir le délai pour les licenciés afin de les "sécuriser" : dès réception de l'information, ils seraient dehors... Comme ça, ils ne resteraient pas dans le doute pendant des mois ! Est-ce qu'on leur paiera le taxi pour rentrer aussitôt chez eux avec le fax sous le bras comme cela se fit dans l'entreprise SKF ?

**22°) Proposition n°36 :** « *L'inscription automatique par le chef d'entreprise à l'ordre du jour des questions sur lesquelles le CE doit être consulté* ». Le diable est dans les détails, le patronat et M. de Virville ne sont pas des gens "flexibles" mais rigides, la flexibilité, c'est pour les salariés et les syndicats, qui doivent se plier "automatiquement" à leur ordre du jour, même si à cet ordre du jour-là ils sont licenciés sans avoir eu le temps de lire les documents envoyés par fax !

**23°) Proposition n°37 :** " *Le juge des référés pourra être saisi* " dès qu'il y aura désaccord au CE sur "les modalités d'une expertise" demandé par ledit CE. Encore une barrière au droit d'information des syndicats et des élus ! Cela vise à rendre plus difficile les demandes d'experts par ce, elles ne sont pourtant guère fréquentes (moins de 10 % des Ce s'en servent et il n'y a des Ce que dans une minorité des 3 % d'entreprises qui ont de plus de 50 salariés)

**24°) Proposition n°38 :** ' *Réunir les deux budgets du CE : fonctionnement et oeuvres sociales* ". On pourrait les baisser plus facilement ?

Tout cela vise la limitation des moyens d'information des CE (propositions 34,36 et 37)

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

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

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

**25°) Proposition n°40 :** Réduire le droit pénal du travail : " *ne conserver dans le droit du travail que les sanctions pénales réprimant les comportements les plus graves* ".

Là c'est encore le comble.

Toutes les infractions, et petits délits, ne seraient plus sanctionnés. Les employeurs n'auraient pas la chance des jeunes pour lesquels M. Sarkozy a inventé des petites infractions comme "demeurer dans le hall d'un immeuble".

Là l'employeur pourrait ne plus afficher l'adresse de l'inspection du travail, ne plus organiser d'élections de délégués du personnel, ne plus payer les heures supplémentaires, avoir des bulletins de paie incorrects, etc.

Au fait où commencent "les comportements les plus graves" selon M de Virville ? A "mort d'homme avec faute inexcusable de l'employeur" ou "trafic de main d'oeuvre avec récidive ? Qu'il sache que pour ces deux motifs, il n'y a pas plus de 20 employeurs par an qui sont condamnés, qu'il sache que 3 Pv sur 4 de l'inspection du travail sont classés sans suite ! Qu'il sache que dans l'activité des tribunaux répressifs, le droit du travail ne représente que moins de 2 %.

Qu'il sache que sur 1 million d'infractions au droit du travail constatées par an, il n'y a que 5000 condamnations ! (Alors qu'un employeur sur deux est un délinquant !)

S'il n'y a plus de possibilité de verbaliser l'employeur, c'est la fin de l'inspection du travail. À quoi servirait d'aller faire des "observations" dans les entreprises ? Elles finiraient dans la corbeille à papier.

**26°) Proposition n°44 :** " *Prévoir que les accords pré-existants à une loi, resteront valides pendant un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle* ". incroyable, non ?

Imaginez que la gauche revienne au pouvoir et veuille abroger toutes les mesures Fillon-de Virville de destruction du Code du travail ? Les accords passés au nom des lois Fillon resteraient valables encore deux ans après le vote des nouvelles lois !

Suggestion : proposer que cela reste valable cinq ans, d'un quinquennat à l'autre ! Où alors interdire constitutionnellement de remodifier le code du travail par la loi...

**27°) Proposition n° 45 :** **Mettre en place un instrument d'audience pour les syndicats tous les cinq ans par un vote dans les branches qui servirait aussi à désigner les conseillers prud'hommes** : mais que deviendrait l'élection nationale tous les cinq ans pour les prud'hommes ! M. de Virville veut aussi remplacer les élections prud'hommes par des élections de branche...

Alors qu'au contraire, il faudrait des élections de branches tous les deux ans, comme pour les Ce, mais organisées sur un même jour. Et des élections prud'hommes et aux caisses de Sécurité sociale tous les cinq ans, en même temps avec un jour férié le jour du vote !

**28°) Proposition n°47 :** "*Étendre aux salariés mandatés* " le droit de prendre contact avec le personnel... Et si, plutôt, on étendait aux salariés mandatés tous les droits déjà acquis par les délégués syndicaux ? Ça simplifierait, ça moderniserait, non ?

**29°) Proposition n°48 :** *Permettre aux accords de groupe de déroger aux accords de branche tout comme les accords d'entreprise vont pouvoir le faire ?*

Pourquoi se gêner ? Quitte à déréguler, Virville en rajoute sur Fillon !

**30°) Proposition n°50 :** **Un appel aux partenaires sociaux pour favoriser le regroupement des branches à moins de cent branches.** Bonne idée, mais un "appel" va rester lettre morte, et de toute façon le patronat a de moins en moins envie et besoin de négocier : de Virville et Fillon imposent tout ce dont rêve le Medef pourquoi le baron Seillière répondrait-il à cet appel ?

Voilà, ce n'est qu'une idée globale et rapide de ce qu'ose proposer de Virville et sa commission.

Certains n'y ont pas cru, n'ont pas pris la précaution de lire de Virville ni de le dénoncer en entier.

Mais ne sous-estimons pas ce rapport, il n'est que la partie visible de l'iceberg, le Medef en veut davantage encore.

### **Des annexes effrayantes :**

Pour être moins voyantes, 14 propositions de Virville figurent dans une annexe. (Ce qui fait donc au total 64 propositions). Mais il faut remarquer que l'ensemble du rapport vise aussi, entre autres cibles, la durée et l'aménagement du temps de travail.

### **Les principales propositions sont :**

#### **La redéfinition du temps de travail.**

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

C'est bel et bien le retour des équivalences : une partie du temps de travail ne serait pas payée sous le prétexte qu'il

existe des temps morts, on dira par exemple que 40 h de présence équivalent à 35 h de travail

### **Il propos de supprimer le calendrier des modulations annualisées :**

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

### **Forfaits jours :**

il aggrave le forfait jours par la disparition de toute comptabilisation en heures, ce qui empêchera le respect des repos minima. Il propose l'extension du forfait jours aux itinérants non-cadres (commerciaux, ouvriers et techniciens de maintenance, laveurs de vitres, livreurs.....) Afin, comme pour les cadres, il suggère de légaliser les durées de travail excessives de ces travailleurs et le non-paiement des heures supplémentaires.

Sur ces trois enjeux déterminant de la durée du travail : définition, modulation, forfaits, il s'agit de casser les amendements obtenus par les députés de la gauche socialiste, des communistes et des verts lors de la discussion des projets de loi Aubry mais aussi la jurisprudence des tribunaux qui veillent encore à l'application de la loi lorsqu'elle est mal respectée.

De Virville n'oublie pas le travail du dimanche en proposant l'allongement de la liste des secteurs d'activité pouvant déroger à la règle du repos dominical (semblent spécialement visées toutes les activités commerciales de téléphonie et d'Internet) et même les chantiers du bâtiment.

### **Congés annuels :**

c'est la remise en cause du droit de grouper les quatre premières semaines de congés (tant pis pour la vie de famille, la santé du corps), la suppression de la règle selon laquelle on retient le mode de calcul des congés le plus favorable aux travailleurs, l'écart entre les deux modes de calculs (1/10 du salaire annuel ou maintien du salaire) peut parfois atteindre la valeur de deux journées de travail en baisse (mieux que le "jour férié supprimé par J.-P. Raffarin).

### **Temps partiel :**

il envisage diverses aggravations dont notamment des facilités supplémentaires de recours aux heures complémentaires (ce qui pousse à la diminution du nombre d'heures du contrat de base) qui permettent de flexibiliser davantage

### **Vie ou mort du Code du travail ?**

Le Code du travail et l'inspection du travail sont tués par le rapport de Virville : intervention de la loi limitée, existence d'organisations compréhensives, les accords dérogatoires d'entreprise favorisés, rejet du principe majoritaire, le conseil d'entreprise où les mandatés dans les PME pour négocier, intervention d' « experts », pas de consultation du CE dans les grandes entreprises, accord légalisé au bout de deux mois et valable encore deux ans si

## **Les 64 sinistres mesures de M de Virville**

---

la loi change, voir introduit dans la constitution, pas de conséquences pécuniaires immédiates si on est désavoué...

Et des millions de pauvres travailleurs, de précaires, de salariés qualifiés, de cadres seront livrés à une exploitation féroce.

Tous les syndicalistes, tous les salariés sont concernés : ce sera la dictature aggravée des actionnaires.

Mais ce n'est pas fatal : il est encore temps de clouer M. de Virville, sa commission, son rapport, et ceux qui l'ont condamné au pilori !