

Extrait du Démocratie & Socialisme

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

Pourquoi changer l'article 2064 du code civil ?

- Social - Unité et mobilisation contre la loi Macron -

Date de mise en ligne : jeudi 15 janvier 2015

Démocratie & Socialisme

Tribune parue dans la page [Idées du cahier Eco&Entreprise du journal *Le Monde*](#) daté du 15 janvier.

La loi Macron modifie en toute discrétion la notion même de contrat de travail

Depuis sa naissance en 1998, le Medef cherche à supprimer le code du travail, en tant que droit collectif, dans sa spécificité. Actuellement ce qui caractérise un contrat de travail est un « lien de subordination juridique permanent », c'est un contrat où les deux parties étant inégales, il existe donc une contrepartie qui est le code du travail et les conventions collectives.

Pour supprimer cette notion de subordination et surtout sa contrepartie, le Medef avait organisé le 29 mars 2011 un colloque, sur la « soumission librement consentie ». Il s'agissait de passer d'un contrat du travail synallagmatique, collectif, à un contrat civil individuel de gré à gré. En cas de changement, le contrat n'étant plus de travail mais civil, il relevait du juge civil et non plus des prud'hommes. **Le projet de loi Macron tente un grand pas en ce sens : dans le projet déposé à l'Assemblée nationale, une modification du Code civil à laquelle personne ne semble prêter l'attention qu'elle mérite, surgit tout à la fin de l'article 83 (Chapitre II droit du travail section I Justice prud'homale p 61).** Que vient faire dans ce texte "fourre tout" cette soudaine modification de l'article 2064 du code civil et l'abrogation de l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative ?

Par hasard

Il est douteux que cette modification de l'article 2064 du code civil intervienne là par hasard. En effet, l'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile s'appliquent « sous les réserves prévues par les articles 2064 du code civil (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) et de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des trans-frontaliers). En supprimant la restriction de l'article 2064, la loi Macron permet que le contrat de travail ne soit plus exclu des conventions amiables de gré à gré ! Ce qui est spécifiquement confirmé par l'abrogation complémentaire de la limitation qui était répétée dans la loi du 8 février 1995...

L'alinéa supprimé dans l'article 2064 du code civil dit exactement : « **Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.** » Ainsi le règlement des litiges issu du nouveau contrat de droit civil ne pourra plus être confié à la juridiction prud'homale. Car il ne reste désormais de l'article 2064 que : « **Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067.** »

La « convention de procédure participative » sus-nommée est une convention « *par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à oeuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend.* »

Pourquoi changer l'article 2064 du code civil ?

Cette convention est conclue pour une durée déterminée dont le contenu est fixé par l'article 2063 : « *La convention de procédure participative est, à peine de nullité, contenue dans un écrit qui précise : son terme ; l'objet du différend ; les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend et les modalités de leur échange.* »

Cela signifie qu'une fois la « Convention participative » engagée, les prud'hommes sont interdits : selon l'article 2065 « *Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige* ». S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent (article 2066) soumettre, si elles le veulent, l'accord à un juge. Lequel ? ?Car le même article 2066 supprime la phase de conciliation... alors il y a peu de chances que ce soient les prud'hommes.

Nous voilà donc face au projet d'une grande mutation masquée mais délibérée, technocratique mais essentielle, pro-Medef et peu « socialiste ».

Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail, est rédacteur en chef de « Démocratie&Socialisme », mensuel de la gauche du Parti socialiste.

Pourquoi changer l'article 2064 du code civil ?

La loi Macron modifie,
en toute discrétion,
la notion même
de contrat de travail

PAR GÉRARD FILOCHE

Depuis sa naissance, en 1998, le Medef cherche à supprimer le code du travail, en tant que droit collectif, dans sa spécificité. Actuellement, ce qui caractérise un contrat de travail est un « *lien de subordination juridique permanent* », c'est-à-dire un contrat où, les deux parties étant inégales, le code du travail et les conventions collectives constituent une contrepartie.

Pour supprimer cette notion de subordination et de contrepartie, le Medef milite pour passer d'un contrat du travail synallagmatique (supposant un échange d'obligations réciproques) et collectif à un contrat civil individuel de gré à gré. En cas de changement, le contrat n'étant plus de travail mais civil, il relevait du juge civil et non plus des prud'hommes. Or, le projet de loi Macron tente un pas en ce sens : dans le texte déposé à l'Assemblée, une modification du code civil à laquelle personne ne semble prêter l'attention qu'elle mérite surgit à la fin de l'article 83 (chapitre II : « Droit du travail », section I : « Justice prud'homale », p. 61).

Que vient faire dans ce projet fourre-tout cette soudaine modification de l'article 2064 du code civil et l'abrogation de l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 « *relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative* » ?

Par hasard

Il est douteux que cette modification intervienne là par hasard. En effet, l'article 1529 du code civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code civil s'appliquent « *sous les réserves prévues par l'article 2064 du code civil* » (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) « *et l'article 24 de la loi du 8 février 1995* » (qui limite jus-

qu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers).

En supprimant la restriction de l'article 2064, la loi Macron permet que le contrat de travail ne soit plus exclu des conventions amiables de gré à gré ! Elle le confirme en abrogeant la limitation répétée dans la loi du 8 février 1995...

L'alinéa supprimé dans l'article 2064 du code civil dit : « *Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.* » Ainsi, le règlement des litiges issu du nouveau contrat de droit civil ne pourra plus être confié à la juridiction prud'homale. Car il ne reste désormais de l'article 2064 que : « *Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067.* »

La « *convention de procédure participative* » est une convention « *par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend* ». Le contenu de cette convention, conclue pour une durée déterminée, est fixé par l'article 2063 : « *La convention de procédure participative est, à peine de nullité, contenue dans un écrit qui précise : son terme ; l'objet du différend ; les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend et les modalités de leur échange.* »

Cela signifie que, une fois la convention participative engagée, le recours aux prud'hommes est interdit puisque, selon l'article 2065, « *tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige* ». S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent (article 2066) soumettre, si elles le veulent, l'accord à un juge. Lequel ? Car cet article 2066 supprimant la phase de conciliation, il y a peu de chances qu'il s'agisse des prud'hommes.

Nous voilà donc face à un projet de mutation juridique masquée mais délibérée, technocratique mais essentielle, pro-Medef et bien peu « socialiste ». ■



Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail, est rédacteur en chef de « *Démocratie & socialisme* », mensuel de la gauche du Parti socialiste