

A Francine

EXTRAIT

Avant-propos

« Ce qui ne me tue pas me fortifie »
(Friedrich Nietzsche)

Que vaut la vie d'un homme ou d'une femme au travail ?

Pas grand-chose.

L'homme ou la femme victime d'un accident du travail ou poussé à la tentative de suicide voire au suicide par le travail (et cela est vrai pour des salariés mais aussi pour des employeurs) n'intéresse pas les dirigeants politiques, qui en sont à l'origine indirecte par leurs choix voire directe pour certains par leur comportement.

Il suffit de voir l'absence de réactions pertinentes de qui de droit après le suicide par défenestration quelques jours avant Noël, du Professeur Mégny à l'Hôpital Georges Pompidou de Paris :

- aucun communiqué de presse ou aucune brève semble-t-il du Ministère de la Santé ; pire, une visite a été organisée à l'Hôpital Necker le 23 décembre 2015 sans un mot et dans le déni total de la réalité sordide du

management des hôpitaux tant sur le plan humain que financier : le Premier ministre, en présence de la Ministre de la Santé qui a twitté, a salué la « qualité » du service public « tout à fait extraordinaire » ;

– aucun mot de la Ministre de la Justice organisatrice d'une journée concomitante des droits des victimes, prévue de longue date le 17 décembre : le compte rendu de la journée fait silence sur le harcèlement et la violence au travail, qui sont également présents dans la magistrature, ainsi que l'a révélé un rapport de l'Union Syndicale des Magistrats en février 2015¹.

Comment alors, avec ce cynisme politique, après les attentats des 7 janvier 2015 et 13 novembre 2015 commis par des jeunes français, exiger le respect des lois de la République quand, au mépris de l'exemplarité, dirigeants, syndicalistes, administrations, élus autorités constituées ne les respectent pas voire cautionnent, ouvertement, au quotidien, rapports de force et violence, même morale, sinon les pratiquent sans remords ?

Dans ces vœux pour 2016, dans lesquels d'après le verbatim les expressions « droit du travail » et « management » sont absentes, le président de la République a lui aussi ignoré de manière navrante cette violence latente voire ouverte de la société et dans les sociétés (ou autres structures comme les administrations).

Le débat sur la réforme du droit du travail est à la fois d'une part pollué par des postures syndicales et patronales et d'autre part inspiré par une vision technocratique de l'entreprise ; j'apporte un éclairage sans idéologie stérile

¹ USM, *Souffrance au travail des magistrats : Etat des lieux, état d'alerte*, février 2015

pour équilibrer les deux côtés (subordonné/salarié et hiérarchique/dirigeant), avec la force du témoignage et de l'expérience observée du manquement à leurs devoirs par leur soutien actif ou passif à de la violence au travail en connaissance de cause :

- de représentants du personnel syndiqués,
- d'autorités constituées, notables locaux,
- de services de l'Etat,
- de juridictions administratives ou judiciaires.

L'observation de bon sens conduit à affirmer qu'on ne peut accorder la moindre pertinence à la réforme telle qu'elle est envisagée : elle ne servira ni les intérêts des salariés (et par extension des agents de l'Etat car des thématiques comme le bien-être au travail sont transversales), ni ceux des entreprises car elle ne remédie pas à une violence destructrice banalisée très coûteuse pour la collectivité.

Il faut changer de paradigme pour penser le travail dans une logique managériale, et non plus « bureaucratique-juridique », et il faut surtout placer l'humain, salarié ou employeur, au cœur de la réflexion.

C'est à la « société civile » d'impulser le sursaut salutaire, qui ne viendra pas des élites dirigeantes défaillantes du pays.

Puisse ce manifeste être le catalyseur de ce sursaut.

Introduction : un droit du travail qui n'est plus adapté

« Le travail ne peut être une loi sans être un droit » (Victor Hugo)

Plusieurs publications courant septembre 2015 ont appelé de manière convergente à réviser le code du travail :

– celle de deux éminents avocats qui ont dit vouloir *faire régner la clarté là où sévissent l'incertitude et la confusion et faciliter ainsi l'embauche au sein des entreprises* en rédigeant leur *petit ouvrage dont il adviendra ce que ses lecteurs et le public en feront*²,

– celles d'un groupe de réflexion classé « à droite »³ et de deux groupes de réflexion classés à gauche⁴.

² Badinter R. et Lyon-Caen A., *Le Travail et la loi*, Paris, Fayard, 2015

³ Coll., *Sauver le dialogue social : priorité à la négociation d'entreprise*, Institut Montaigne, septembre 2015

⁴ Barthélémy J. et Cette G., *Réformer le droit du travail, rapport à Terra Nova*, Paris, Odile Jacob, septembre 2015 et Deluzet (M.), Dévernois (B.) et Silva (F.), *Pour relancer l'activité et l'emploi : repensons fondamentalement les relations au travail*, Note à la Fondation Jean Jaurès, septembre 2015

Pour l'Institut Montaigne, le groupe classé à droite, *le dialogue social français s'avère peu performant, dominé par un Etat législateur encore omniprésent* ; et de formuler des propositions pour recentrer le dialogue social autour de l'entreprise, simplifier et améliorer le dialogue social dans l'entreprise, recentrer et renforcer les branches, et enfin redonner du sens à la négociation interprofessionnelle.

Terra Nova relève que *le droit social souffre d'un mal profond : il ne parvient pas à concilier efficacité économique et protection des travailleurs* ; et de prôner la *promotion de la négociation collective et de l'accord entre partenaires sociaux*.

La Fondation Jean Jaurès estime que *le véritable enjeu réside dans la capacité des partenaires sociaux à conclure des accords sécurisés adaptés aux différentes réalités que connaissent les entreprises, intégrant leur situation économique et les attentes des salariés* ; et de conclure avec pertinence que *la réforme du droit du travail est nécessaire et indispensable pour créer des emplois, répondre aux besoins sociaux et retrouver davantage de prospérité. Mais elle ne se limite pas à une cure d'amaigrissement juridique. Cette remise à plat, qui intègre un travail de réflexion sur la nature du salariat dont le lien de subordination constitue un élément central, doit être conduite avec l'idée de préserver une juste et équitable couverture sociale. Cette réforme interroge en fait aussi la nature même de l'entreprise, l'essence de la communauté qui la fonde et qui la fait grandir. Elle transforme les relations qui lient ses différentes parties prenantes : actionnaires, salariés, managers, partenaires. Cette réforme appelle aussi à repenser la gouvernance de l'entreprise.*

Concomitamment à ces réflexions, par lettre de

mission du 1^{er} avril 2015, le Premier ministre avait chargé Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État et ancien Directeur général du travail, d'une mission sur « *l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales. Il s'agira en particulier (...) de faire une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise, pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises ainsi qu'aux aspirations des salariés.* »

Jean-Denis Combrexelle a rencontré des juristes, des économistes, des praticiens et des partenaires sociaux. Il était attendu de lui des propositions censées servir de base à une refonte du code du travail.

Manuel Valls, Premier ministre a reçu son rapport⁵ le mercredi 9 septembre 2015 en présence de Myriam El Khomri, nouvelle ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Mais l'analyse des propositions révèle une approche technocratique de la réforme du code du travail totalement étrangère au management de l'entreprise et à la vie du salarié.

Et il ne pouvait en être autrement.

Jean-Denis Combrexelle, haut fonctionnaire qui n'a jamais pantouflé dans le secteur privé (c'est à son honneur de serviteur de l'Etat), ignore ce qu'est le risque de liquidation judiciaire pour le dirigeant d'entreprise ou le risque de perdre son emploi pour le salarié. Qu'il y ait activité ou pas ou que l'Etat en ait les moyens ou pas que le

⁵ Combrexelle (J.-D.), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, France Stratégie, septembre 2015

fonctionnaire travaille bien ou mal, ce dernier touche sa rémunération et ses primes.

Le rapport Combrexelle, base de la réforme du code du travail présentée le 4 novembre 2015, apporte en réalité peu de réponses concrètes aux besoins des entreprises et des salariés notamment des TPE/PME⁶ : il faut changer de paradigme pour aller vers un nouveau code du travail dans une perspective managériale dont on pouvait prévoir qu'elle ferait nécessairement défaut à la lecture de la composition de la Commission présidée par Robert Badinter installée le 24 novembre 2015, aucun membre n'étant issu de l'entreprise⁷.

Le rapport remis le 25 janvier 2016, qui a défini 61 articles de base, l'a malheureusement confirmé⁸ : il n'y a aucune mise en perspective du point de vue du management.

⁶ Il est consacré deux pages spécifiques sur les TPE pages 95 et 96 et le rapport ne comporte aucun développement tangible sur les PME. En revanche dans la présentation de la future loi faite le 4 novembre 2015, il est mis l'accent sur les PME (Dossier de presse « Simplifier, négocier, sécuriser : Un code du travail pour le XXIe siècle », page 13).

⁷ Outre Robert Badinter figurent Olivier Dutheillet de Lamothe et Yves Robineau (Conseil d'Etat), Alain Lacabarats et Jean-Yves Frouin (Cour de Cassation), ainsi que les universitaires Françoise Favennec-Héry et Antoine Lyon-Caen. La magistrate Laurence Pécaut-Rivollier et la conseillère d'Etat Gaëlle Dumortier seront les deux rapporteuses de la mission

⁸ Voir ANNEXE 1

Le rapport Combrexelle : lecture critique de propositions étrangères au management d'entreprise

« Technocrates, c'est les mecs que, quand tu leur poses une question, une fois qu'ils ont fini de répondre, tu comprends plus la question que t'as posée ! »

(Coluche)

Le gouvernement a présenté le rapport Combrexelle comme la panacée d'une réflexion pour la réforme, dans la grande tradition des rapports administratifs de la haute administration bien que l'auteur s'en défende avec un humour qui tombe à plat en disant *rompre délibérément avec un usage qui veut que tout rapport administratif digne de ce nom propose la création d'une instance supplémentaire*⁹ (sic).

Le rapport Combrexelle ne comporte en réalité aucune vision de management d'entreprise, aucune vision de terrain

⁹ Page 68 du rapport