

Un effet d'aubaine pour le patronat

DÉCONFINEMENT

Au nom du redressement de l'économie, les salariés sont sommés par le gouvernement de sacrifier leurs droits.

Nadia Sweeny

C'est grâce au travail que la nation tient», a lancé Emmanuel Macron le 1^{er} mai, à l'occasion de la fête des travailleuses et des travailleurs. Et c'est bien grâce à elles et eux qu'il compte relancer l'économie au prix d'un sacrifice de certains de leurs droits, que les salarié-es ont toutes les peines du monde à défendre. D'abord, parce que le flou des positions et la multitude des revirements rendent les décisions gouvernementales difficilement lisibles. Dernière en date : l'effet de la réouverture des écoles sur l'accès au chômage partiel. À partir du 1^{er} juin, si l'école de son enfant est ouverte, le parent salarié n'y aura plus droit, avait clairement annoncé Édouard Philippe lors de son discours devant l'Assemblée nationale le 28 avril. Le volontariat censé guider le choix des parents n'existerait donc pas pour les salariés obligés de se rendre au travail. Mais Muriel Pénicaud a été incapable de dire, lundi 4 mai sur Radio France, si cette mesure sera mise en place ou non. « On verra dans un mois ! » a fini par lancer la ministre du Travail.

« On est toujours dans cette logique des injonctions contradictoires, témoigne un négociateur syndical de premier ordre. C'est pareil à tous les niveaux : ils mettent la pression sur la sécurité des salariés, mais, à la fois, je ne vois pas comment, dans les transports, ils vont assurer les distances de sécurité et les gestes barrières... »

Sur un certain nombre de sujets, « le gouvernement ne prend pas ses responsabilités, il s'arrête au milieu du gué, confirme Yves Veyrier, secrétaire général de Force ouvrière.

L'urgence du gouvernement: sécuriser les employeurs et éviter les recours en justice.

« En ce cas à propos du télétravail : est-ce une obligation ou une incitation ? Qui fournit et paye les ordinateurs nécessaires ? Comment c'est organisé ? Il faut clarifier les choses ! En 2017, nous avons demandé une négociation interprofessionnelle sur le télétravail : aujourd'hui elle est opportune, mais ça n'est pas l'urgence du gouvernement. » Dès lors, « il n'y a aucun garde-fou sur la mise en place du télétravail », confirme le négociateur.

IMPOSER PLUTÔT QUE NÉGOCIER

Depuis les ordonnances de 2017, l'organisation collective du télétravail doit se décider dans le cadre d'un accord d'entreprise ou après avis du comité social et économique (CSE). L'article L. 2312-8 du code du travail impose en effet la consultation du CSE en cas de modification importante de l'organisation. Or, à ce propos, les employeurs ont obtenu de nouvelles largesses du gouvernement. Sous couvert de permettre des décisions plus rapides, les ordonnances du 22 avril et du 2 mai, suivies du décret du 4, réduisent les

délais de cette consultation d'un mois à huit jours - douze en cas d'expertise - sur tous les sujets liés au Covid-19, et ce jusqu'à fin août. « Mais tout est lié au Covid ! s'étouffe M^e Judith Krivine, membre du Syndicat des avocats de France (SAF) et avocate des salariés d'Amazon. Les CSE, et par conséquent les représentants du personnel, deviennent ainsi de simples chambres d'enregistrement de la décision de l'employeur. Le gouvernement pousse l'employeur à imposer, alors qu'il devrait le pousser à négocier. C'est un effet d'aubaine extraordinaire pour le Medef. »

Mais aussi pour Amazon : le 24 avril, les salariés avaient obtenu du juge l'obligation de mettre en place cette consultation pour la nouvelle organisation de travail liée à la mise en sécurité des salariés. « Depuis cette date, la direction, dans l'attente de la publication dudit décret, s'est gardée de la déclencher, s'agace, dans un communiqué, l'intersyndicale CFDT-SUD-CGT-FO. Il est pour nous manifeste que ce décret est taillé sur mesure pour sortir Amazon du pétrin. » Une bouée de secours lancée au géant américain, alors qu'en parallèle, dans bien des entreprises, le droit de retrait des salariés est ouvertement jugé infondé par le ministère du Travail. Et ce en contradiction avec le fait que le seul décisionnaire final reste le juge.

INTERPRÉTER LE DROIT

Muriel Pénicaud se met donc à interpréter le droit. En matière d'obligation de l'employeur vis-à-vis de la sécurité des salariés, « la jurisprudence de la Cour de cassation est une obligation de moyens », déclare-t-elle, le 22 avril, devant la mission d'information de l'Assemblée nationale. « Jamais la Cour de cassation ou les juges du fond n'ont fait référence à cette catégorie juridique dans leurs décisions ! » s'indignent avocats du SAF et syndicats, dans une tribune publiée dans le



journal *L'Humanité*. La jurisprudence oscille en fait entre obligation de prévention renforcée et obligation de résultat. La première contraint l'employeur à évaluer les risques et à mettre en place tout ce qui est possible pour protéger ses salariés, notamment l'évitement du risque. L'obligation de résultat le rend responsable de l'effectivité de ces actions. Mais, aujourd'hui, « tout est construit pour contrarier les jurisprudences, c'est une constante de ce gouvernement », explique le négociateur syndical. Depuis son passage au Medef, Antoine Loucher [directeur du cabinet de Muriel Pénicaud] a une grande aversion pour les juges ». De son côté, la ministre persiste et signe : « On a besoin de renforcer la communication à ce sujet, car je constate que la peur est plus grande chez les employeurs que chez les salariés », ose-t-elle. L'urgence du gouvernement apparaît désormais sans détour : il faut sécuriser les employeurs et éviter les recours judiciaires.

ENTRAVER L'ACHAÎNE JUDICIAIRE

C'est tout l'enjeu des guides de bonnes pratiques que les ministères du Travail et de la Santé

publient depuis le début du confinement. Une soixantaine doivent être édités avant la reprise du 11 mai. Souvent très détaillés, ils édictent parfois des recommandations contraires aux négociations collectives. Par exemple, « les salariés d'entreprises de nettoyage ne peuvent pas mettre en œuvre la désinfection des locaux

Les inspecteurs du travail n'ont plus la possibilité de vérifier la sécurité des salariés,

pour la simple et bonne raison qu'il y a une convention collective spécifique : la désinfection, c'est un métier qui nécessite des formations, s'étonne Yves Veyrier. Le gouvernement nous a un peu entendus : il a fini par préciser que, pour les désinfections, il fallait une formation... » Pour l'avocate des salariés d'Amazon, ces chartes constituent une partie du problème : « Le gouvernement incite les employeurs à faire vite et mal », alors qu'au même moment toute la chaîne judiciaire de l'application du droit du travail est entravée.

Les inspecteurs du travail ont été mis au ban. Pour cause de protection sanitaire, ils n'ont plus la possibilité de se rendre sur le

terrain pour vérifier la sécurité des salariés. Les mises en demeure et saisines des juges font désormais l'objet d'un avis préalable de leur hiérarchie. De plus, la justice prud'homale est réduite à peau de chagrin. Quand les tribunaux ne sont pas tout bonnement fermés, les audiences peuvent désormais se dérouler sans même un défenseur syndical. Des référés d'urgence sont aussi rejetés sans la moindre audience, alors même que le fondement de cette justice repose sur l'oralité des débats. Critiquée sur la mise à l'arrêt de la justice prud'homale, la ministre du Travail a de nouveau bafouillé devant les parlementaires - « Je ne connais pas la date de reprise » -, tout en assurant qu'elle sera effective « le plus vite possible ». En attendant, les dossiers s'accumulent et les urgences ne sont pas réglées.

DÉCIDER PUIS INFORMER

Pour réduire ces contentieux, Muriel Pénicaud brandit tel un étendard la nécessité du dialogue social, que le gouvernement n'a pourtant cessé de saper. Au niveau de l'entreprise, « on souffre des répercussions des ordonnances de la loi travail, qui →→→

L'ÉVÈNEMENT

→→→ a fait baisser notre représentativité dans l'entreprise », admet Yves Veyrier. Des accords de reprise se négocient ici et là, signés par des syndicats représentatifs, mais ils comportent bien des ajustements (lire pages suivantes). La CGT a d'ailleurs toujours refusé de signer. « On ne veut pas porter la responsabilité de la mise en danger des salariés », se justifie Véronique Martin, secrétaire confédérale.

Dans cette ambiance de défiance, les grands groupes lancent des campagnes de communication. Bernard Arnault renonce à une partie de ses revenus, d'autres font des dons aux hôpitaux. D'autres encore se mettent à fabriquer des fournitures sanitaires qui permettent, sous couvert de solidarité, de remettre en route de lignes de production - en plus de rassurer les marchés. Plus largement, l'injonction est à l'unité nationale pour relancer le pays. Et celle-ci laisse peu de place à la contestation. « Oui, l'unité nationale sert aussi à museler une partie des salariés, confirme Véronique Martin. On a la plus grande difficulté à faire passer nos communiqués dans la presse : on a l'impression qu'il est très difficile de faire entendre des voix dissonantes. »

Au niveau national, le dialogue social reste fidèle aux pratiques de ce gouvernement. « On a deux réunions par semaine avec les ministres : ils décident et nous informent », constate, amer, le négociateur. Parfois, ils ne prennent même pas la peine d'informer. « On a découvert en même temps que tout le monde le contenu du protocole national de déconfinement mis en ligne par le ministère du Travail, dimanche 3 mai au soir : à aucun moment, nous n'avons été associés à l'élaboration de cette charte », fulmine Véronique Martin.

Malgré ces réserves, « l'enjeu de la reprise, c'est aussi de sortir au plus vite de cette situation d'exception dans laquelle on est, sinon le gouvernement va continuer de s'en servir », prévient le négociateur. Les ordonnances prises à la fin du mois de mars planent encore. Elles donnent la possibilité de faire travailler les salariés jusqu'à 60 heures par semaine - au lieu de 48, passant de 10 à 12 heures par jour, dimanche inclus, tout en abaissant la durée du repos quotidien de 11 à 9 heures... « Soit un lissage sur la réglementation européenne, beaucoup plus libérale que la nôtre », note-t-il. « Il n'y a pas encore de décret d'application, souligne M^e Judith Krivine. Mais plus le décret tombe tard, plus cela démontre qu'on n'est pas dans une volonté de gérer l'urgence, mais dans la mise en œuvre de quelque chose de plus pérenne. » Pour le moment, ces mesures sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020. Ce qui fait dire à un syndicaliste que, d'ici là, « le droit social est confiné ».