

Farce tragique

“ Petite musique lancinante à propos de la « parole donnée », agitation médiatique sur l'impatience du pays en matière de contre-réformes, de privatisations et de démantèlement du droit social... Mais, alors, pourquoi tant de ruse et de démagogie si les Français avaient déjà tout approuvé en se rendant aux urnes et si tout cela n'était que loyauté envers le « mandat donné » ?

Exemple : dans un premier temps, il était question de favoriser les heures supplémentaires pour améliorer la feuille de paye. Raisonement déjà spécieux... Mais il s'agit, maintenant, de contourner la notion de durée légale du travail par le truchement d'accords dérogatoires. Ce qui aboutirait à tirer vers le haut le seuil de déclenchement des fameuses heures supplémentaires. Le tour est joué : c'est le taux horaire qui baissera selon le principe « travailler plus pour gagner moins ».

Combien de temps cette mystification va-t-elle durer, qui consiste à faire endosser l'émiettement du droit social par ceux-là mêmes qui en dépendent ?

Voilà pourquoi les collaborateurs du cabinet Apex présentent aux lecteurs de « La Lettre du CE » le vœu que, durant l'année 2008, la force des événements permette de modifier pour de bon le scénario actuel. ””

Les chimères du libéralisme

Les mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat vont à l'encontre du bien-être du salarié. Plus de contraintes dans son travail, plus de subordination... afin d'être plus consommateur. C'est toute l'affaire du « travailler plus, pour gagner plus » > pages 2/3

« Vive la concurrence » ?

Les mêmes qui chantent les louanges de la concurrence sont les premiers à lui tourner le dos dès qu'ils le peuvent. Les infractions à ces règles sont ainsi nombreuses... > pages 8/9

Réécriture du code de travail

Des milliers d'articles ont été recodifiés, sans table de correspondance pour pouvoir faire la comparaison, sans débat public, sans négociation avec les organisations syndicales, et dans l'indifférence des médias. > pages 9/10

**Une jurisprudence récente :
l'intégration des salariés mis à disposition
> page 11**

Les chimères du libéralisme

EN AOÛT 2007, le Président de la République a fait un long discours à l'université d'été du MEDEF. Le lieu et le moment indiquent toute l'importance de cette déclaration qui, du coup, mérite d'être analysée au plus près.

Il n'est pas anecdotique de savoir que, dans ce discours, le Président a prononcé 148 fois « je » et 474 fois « on ». « On nous dit que... » mais moi « je vous dis que... ». Qui est ce « on » qui dit tant de choses contradictoires et de tous bords ? Mystère.

En revanche, « je » dis ceci sur le fond : « *La politique que je veux conduire est une politique de l'offre et de la demande. C'est une politique de la compétitivité et du pouvoir d'achat (...). Je veux aller beaucoup plus loin dans l'assouplissement des 35 heures pour redonner des marges de manœuvre plus importantes à la politique salariale (...). Je veux aller beaucoup plus loin dans l'allègement de la taxation du travail pour rendre du pouvoir d'achat aux travailleurs.* »

Tous consommateurs !

Les coups de chapeau au travail et à la France qui travaille sont de pure forme. Le raisonnement est fondamentalement bâti autour d'un modèle consumériste. **Le salarié s'efface devant le consommateur.** C'est l'utopie d'une société entièrement régulée par l'offre et la demande. Il le dit d'ailleurs : « *la politique que je veux conduire est une politique de l'offre et de la demande (...). Je veux aller beaucoup plus loin sur la concurrence pour faire baisser les prix à la consommation...* »

Mais, justement, toutes les mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat vont à l'encontre du bien-être du salarié. **Plus de contraintes dans son travail, plus de subordination... afin d'être plus consommateur.** C'est toute l'affaire du « travailler plus, pour gagner plus ».

Et quand il est dit « *Je veux aller plus loin dans l'allègement de la taxation du travail pour rendre du pouvoir d'achat aux travailleurs* », c'est la même chanson. Il y a d'abord une mystification : la

« taxation du travail » n'est rien d'autre en réalité que du salaire indirect ou différé. Ce n'est pas un impôt ! Corrigée de cette malencontreuse méprise, la phrase veut donc dire : transférer du salaire différé vers le salaire immédiat. C'est un canular, car rien n'oblige l'employeur à mettre en œuvre ce transfert. Mais imaginons même cela... Ce serait réduire les rentrées financières de l'assurance maladie et des caisses de retraite au profit du gain salarial immédiat. L'affaiblissement de la protection sociale impliquerait, alors, une nécessaire compensation par le salarié lui-même, sous forme d'assurance privée et de retraite par capitalisation. La « détaxation » du travail, comme il est dit, aboutirait à la transformation des retenues salariales en consommation marchande. Le salarié fait à nouveau place au consommateur.

La part du bluff

Il est toujours difficile, avec ce genre de propos si classiquement libéral, de faire la part des choses entre la démagogie et la conviction. Les pouvoirs publics croient-ils vraiment que la réduction des charges sociales sera mécaniquement compensée par les employeurs au niveau du salaire direct ? Croient-ils que les heures supplémentaires vont accroître le pouvoir d'achat alors que dans le même temps ils s'efforcent de hausser le seuil de déclenchement de ces heures supplémentaires (aujourd'hui à partir de la 36^e heure) ?

Comment peuvent-ils prétendre vouloir améliorer ainsi le pouvoir d'achat ? La réponse est dans la politique des prix à la consommation. Le pouvoir d'achat amélioré grâce à la « baisse des prix ». Comment cela ? Mystère. Là encore, l'argument démagogique est le cache-misère d'une doctrine à l'emporte-pièce.

Tous « low-cost » ?

Le P.-DG de l'entreprise Poweo (Charles Beigbeder) a remis un rapport intitulé « Low-cost et pouvoir d'achat ». Selon lui, la notion de *low-cost (discount)*, favorise la croissance dans la mesure où il ne se substitue pas aux réseaux de

distribution classique mais s'y ajoute. Ces offres généreraient alors une « demande supplémentaire ». Exemple, selon le rapporteur : le transport aérien ou la Logan de Renault. Vertueux en diable, le *low-cost* créerait donc des emplois et donc du pouvoir d'achat supplémentaire.

Ce joli raisonnement est pourtant trop vertueux pour être juste. **Premier problème** : si l'on cumule augmentation de la demande *discount* et maintien de la demande traditionnelle c'est que les ménages ont puisé dans leur épargne. Or l'épargne n'est certainement pas ce qu'il y a de mieux partagée dans notre société. Et l'on sait, par ailleurs, que les ménages tendent à défendre autant que possible leur niveau d'épargne par peur de l'avenir. L'effet du *low-cost* peut au contraire provoquer un transfert des réseaux traditionnels vers les réseaux *discount*, créant par là-même un choc social. La croissance, par exemple, des chaînes alimentaires *discount* n'a pas été sans effet sur les hyper-marchés traditionnels et la guerre des prix dévastatrice pour leurs salariés.

Deuxième problème : le *low-cost* n'est pas une idée au service des consommateurs, mais une idée pour prendre des parts de marché aux autres concurrents ! Il s'agit donc, pour la firme qui fait ce choix, d'accroître ses volumes de ventes tout en garantissant sa rentabilité. A quel prix de revient peut-elle le faire alors que le prix de vente est « *discount* » ? Soit en traitant ses salariés comme des gueux, soit en délocalisant la production vers des pays à bas coût de main-d'œuvre. Ou encore en détériorant la qualité de ce que nous consommons. C'est donc raté du côté de la croissance et du pouvoir d'achat !

Une société où le *low-cost* progresse dans les conditions actuelles du marché concurrentiel est une société qui produit du chômage et de la misère. C'est une société où une partie des salariés sont nécessairement eux-mêmes *low-cost*. ●

Pas à une contradiction près

LA REMISE EN QUESTION des RTT serait un moyen de réinjecter du pouvoir d'achat... ce qui devrait permettre la croissance... et ainsi créer des emplois. Or voilà ce qu'affirme le DRH de Capgemini : l'entreprise « *emploie environ 20 000 collaborateurs en France, qui disposent de 9 jours de RTT. Si 25 % des salariés acceptent de monétiser la moitié de leurs RTT, cela représentera 22 500 jours de production en plus, soit l'équivalent d'une centaine de postes à temps plein* » (Les Echos, 2 janvier 2008). Des propos très éclairant en effet :

- Tout d'abord le premier effet mécanique du rachat des RTT, c'est l'absence de recrutement. Ici, 100 postes ! L'effet immédiat n'est donc pas celui de la baisse du chômage.
- Ensuite, il faut supposer que Capgemini ait une croissance suffisante de son activité pour avoir besoin d'une capacité supplémentaire équivalente à 22 500 jours de production. Imaginons que l'opération se déroule de la même manière chez toutes les SSII françaises (ce qui est la supposition macro-économique du gouvernement). De combien faudrait-il que la demande croisse pour absorber autant de fois ces milliers d'heures de travail disponibles ?
- Imaginons maintenant que la situation économique se détériore, que la demande générale soit faible. Dans ce cas, si par chance Capgemini avait besoin de 22 500 jours de production supplémentaire, ce serait uniquement parce qu'une autre SSII aurait perdu l'équivalent de cette activité.
- Le bon ordre des choses n'est donc pas de « racheter les RTT pour augmenter l'activité »... mais de « répondre à l'augmentation (éventuelle) de l'activité par le rachat des RTT et l'absence d'embauche ». Du coup, si la croissance est plus faible que prévue, la direction de Capgemini refusera de « racheter » les RTT de tous les employés en faisant la demande. Le « droit » du salarié reste donc à la discrétion de son entreprise... Flop !

Il faut croire que l'idéologie ambiante est efficace pour que des directions d'entreprise, généralement très pragmatiques, se fassent les avocats publics de pareils bobards. ●

A P E X

Avec 85 collaborateurs en région parisienne, dans le Nord et en Rhône-Alpes, APEX assure une assistance complète dans tous les domaines : analyse de la situation des groupes et des sociétés ; intervention en cas de réorganisation, restructuration, fusion, nouvelles technologies ; gestion et comptabilité des CE ; formation économique et sociale des élus.

Siège d'APEX

17, boulevard Poissonnière 75002 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00

APEX Lille 36, rue Inkerman 59000 Lille
Tél. : 03 20 15 86 19

APEX Grenoble
8A, rue Ampère 38000 Grenoble
Tél. : 04 76 20 33 10

APEX Lyon
15, boulevard Vivier-Merle 69003 Lyon
Tél. : 04 72 68 17 21

Visitez le site
www.apex.fr

« Je veux... de la croissance »

D'un côté, un paquet fiscal qui réduit les ressources de l'Etat, de l'autre une conjoncture économique qui s'annonce difficile et qui réduira d'autant les rentrées de l'impôt.

D'un côté, la mise en œuvre de mesures pour « travailler plus » donc pour produire plus, de l'autre, une conjoncture morose qui avertit d'une demande stagnante des entreprises et des ménages... Voilà à quelles contradictions mènent la démagogie et les effets de menton.

Toutes les contre-réformes sociales actuelles sont supposées « débloquer » la situation économique et favoriser tout autant l'emploi et le pouvoir d'achat. Mais que faut-il penser d'une démonstration qui — de toute manière — ignore royalement les contingences économiques internationales.

Il fut un temps où les pouvoirs publics évoquaient la « contrainte extérieure » pour ne pas mener des politiques originales. Aujourd'hui, c'est l'inverse (et pas mieux) : on gouverne la cinquième puissance économique mondiale en ayant aucun commentaire à faire sur les effets diffus de la conjoncture mondiale. Gouverner sans avoir rien à dire sur les effets de la crise bancaire actuelle et les remèdes à y apporter ! Gouverner sans avoir le moindre commentaire à faire sur le durcissement des conditions d'emprunt des entreprises et des ménages ! Gouverner sans tenir compte de la pression inflationniste présente ! Gouverner sans voir venir les effets du ralentissement américain sur la zone euro...

... Mais gouverner en annonçant pour la galerie un taux de croissance pour 2008 qui justifie opportunément les promesses concernant le pouvoir d'achat et l'emploi. « Il suffit de faire 0,5 à 0,6 % sur les trimestres qui viennent pour tenir le 2,25 %, donc ce n'est pas du tout impossible pour la France », a assuré le ministre du Budget, le 16 décembre dernier sur RTL, droit dans ses bottes.

Dans un pays où les entreprises investissent avec prudence, le déterminant essentiel reste la consommation des ménages. Les poussées inflationnistes pourraient limiter cette consommation et, du coup, l'OCDE pour sa part, estime à 1,9 % la progression probable du PIB français. Si l'OCDE a raison, alors les discours des officiels français ne sont que des jobardises. ●

Travailler plus... mais dans quel but ?

LE RAISONNEMENT SEMBLE être d'une grande simplicité :

- Madame Martin fabrique des chapeaux. Elle en fabrique un par jour en travaillant 7 heures, soit 5 par semaine. Si elle travaillait 8 heures 30 par jour, soit 21 % de temps de travail supplémentaire, elle en fabriquerait 6 par semaine. En travaillant 45 semaines dans l'année, elle produirait 273 chapeaux au lieu de 225 actuellement. En gagnant plus d'argent, madame Martin dépenserait plus et contribuerait ainsi à la croissance et aux emplois...
- Si toutes les Martin de France et les autres faisaient de même, la société française serait beaucoup plus riche...

Voilà le raisonnement livré chaque jour aux Français, avec le succès médiatique que l'on sait. Et pourtant ce « bon sens » (toujours se méfier des arguments dits de bon sens) est truffé d'idioties.

- 1) Rien ne prouve que Madame Martin va vendre plus de chapeaux et donc empocher plus d'argent en dépit de sa plus grande production. Les débouchés dépendent d'un grand nombre de facteurs



ABONNEMENTS : 125 € TTC • Prix CE 80 € TTC

spécifiques à chaque marché. Madame Martin sait que, « croissance » ou pas, tout le monde n'achètera pas de chapeau. Elle est donc d'abord soumise à la demande.

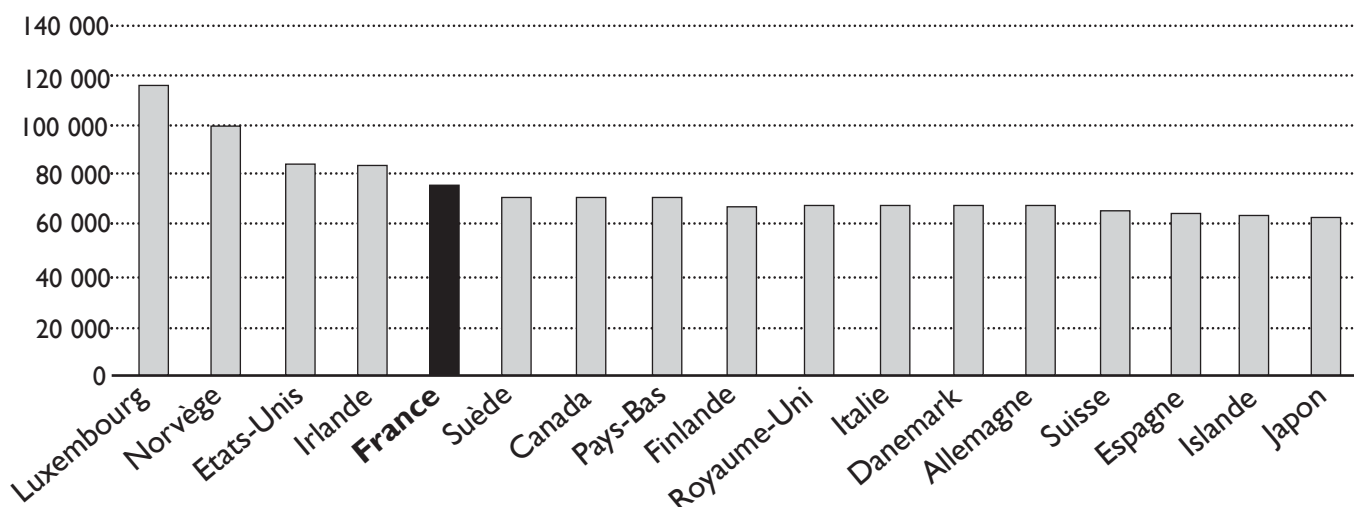
- 2) Ce qui pourrait s'appliquer éventuellement à Madame Martin, qui est artisan, ne s'applique pas à une entreprise. Car cette dernière a aussi la possibilité de produire plus en investissant, en améliorant sa productivité physique sans que ses salariés travaillent plus longtemps. Encore faut-il investir.
- 3) Enfin, les lois de la concurrence s'appliquent aussi bien à Madame Martin qu'à toutes les entreprises. « Travailler plus pour produire et vendre plus » se heurte aux relations concurrentielles. Si toutes les entreprises devaient se mettre à produire plus, nous assisterions à une grave crise de débouchés. La demande n'est pas extensible.

Les Français travaillent-ils moins ?

Si cet argument démagogique a quelques prises, c'est qu'il s'appuie sur la réglementation du temps de travail hebdomadaire, les fameuses 35 heures françaises. Les Français travailleraient moins que les autres ! Mais est-ce si sûr et si facile ?

- La richesse d'une société tient plus à son efficacité globale (sa productivité) qu'à son temps de travail. En France, la productivité annuelle par personne était de 78 000 \$ en 2006. Elle était, par exemple, de 86 000 \$ pour les Etats-Unis mais de 69 000 \$ pour le Royaume-Uni. Avec un temps de travail annuel légèrement plus faible que dans d'autres pays, la France se place au 5^e rang mondial (Source : OCDE).

Richesse annuelle créée/personne (en \$)



- La richesse d'une société c'est aussi : Productivité annuelle individuelle x Nombre de personnes. A productivité identique, deux pays ne seront pas à égalité de richesses créées si l'un d'eux connaît un plus fort taux de chômage des jeunes et des seniors et si le temps partiel y est plus développé.

Ainsi, qu'observe-t-on si l'on compare la France et les trois pays européens considérés comme très « performants » en matière d'emploi (Pays-Bas, Royaume-Uni et Danemark) ?

- Le taux d'emploi est faible en France, notamment pour les personnes de plus de 56 ans.
- En revanche, le temps partiel y est moins important que dans les trois autres pays considérés.
- La durée annuelle moyenne des salariés prenant en compte le temps partiel est de 1 555 heures en France, à peu près au même niveau que le Danemark et très nettement supérieur aux Pays-Bas en raison de l'ampleur du temps partiel dans ce pays.

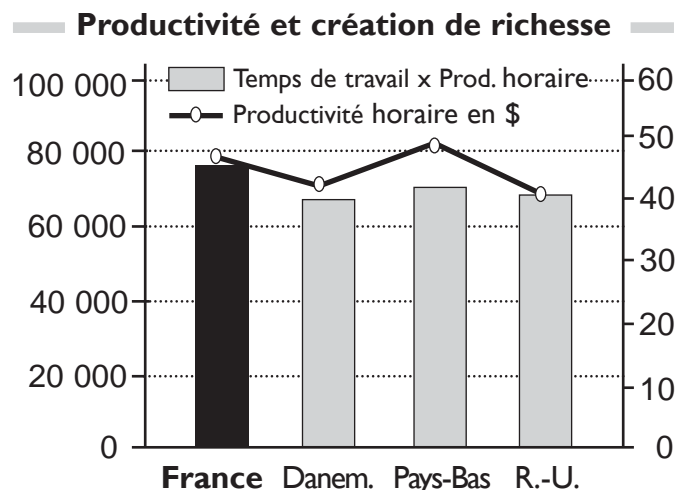
Année 2006	France	Danemark	Pays-Bas	R.-U.
Taux d'emploi en équivalent temps plein	52,2 %	61,4 %	49,5 %	53,9 %
Part du temps partiel en équivalent temps plein	17,9 %	22,4 %	46,8 %	24,8 %
Durée annuelle effective moyenne	1 555	1 584	1 391	669
Durée annuelle / population en âge de travailler	867	1 056	888	029

Données : Centre d'analyse stratégique et données statistiques de l'OCDE.

Mais, ce temps de travail couplé à la productivité horaire, confirme que la France n'est nullement en retard sur ces pays en matière de richesse créée. Malgré tout ce qui se dit sur l'efficacité de ces pays en matière de marché de l'emploi.

Année 2006	Productivité horaire en \$
France	49,9
Danemark	42,8
Pays-Bas	51,2
Royaume-Uni	41,3

Source : OCDE



Alors quelles ruptures ?

Si le slogan « travailler plus... » n'était motivé que par la seule comparaison avec nos principaux partenaires, l'argument tombe à l'eau. S'il s'agit d'un argument démagogique pour culpabiliser les salariés, alors à quoi sert-il sur le fond ? Réponse : à s'attaquer au temps de travail réglementé, à faire sauter le verrou de la loi en matière d'horaires et *in fine* à abaisser le coût horaire du travail. Rien d'autre.

Car les problèmes sont ailleurs. La richesse générée par une société ne dépend pas que du temps de travail et de la productivité de ce

dernier mais aussi du nombre de personnes au travail ! Or la France conserve un taux de chômage très important ainsi que du sous-emploi (temps partiel non volontaire).

La nature des emplois est également décisive. Ainsi les emplois de service — si chers aux pouvoirs publics — sont en général de faible productivité. Plutôt que de s'intéresser au temps de travail individuel, sans doute serait-il plus utile de lier créations d'emplois nouveaux et besoins sociaux non satisfaits (transports, école, santé, justice...). Il s'agirait non seulement de richesse supplémentaire mais aussi d'intérêt collectif. ●

Temps de travail

Les chiffres officiels

EN SEPTEMBRE 2007, dans les entreprises de plus de 10 salariés, 15,4 % des personnes étaient à temps partiel, les taux les plus élevés se trouvant dans la santé, l'action sociale, les services aux particuliers pour lesquels le taux dépasse 30 %.

Toujours dans ce même périmètre 6,8 % des salariés étaient en CDD, les taux les plus élevés se trouvant dans les plus petites entreprises.

Sur l'ensemble des personnes travaillant à temps complet, 9,8 % sont en forfaits jours. Les secteurs où le forfait jours est le plus fréquent sont les Activités financières (22 % des personnes à plein temps) et les Industrie de biens d'équipement (19,5 %).

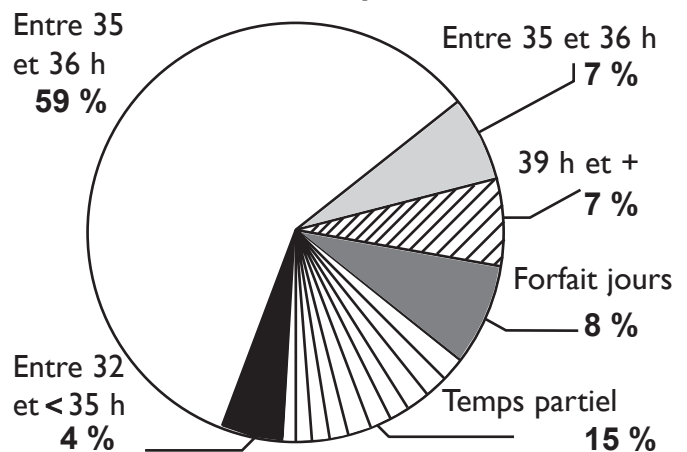
Les salariés à temps complet (hors forfaits jours) travaillent en moyenne 35,6 heures par semaine. Parmi eux, 77 % travaillent entre 35 et 36 heures en moyenne. 9 % travaillent plus de 39 heures et 4,7 % entre 32 et moins de 35 heures.

Les secteurs où la proportion de personnes travaillant 39 heures ou plus sont les services aux particuliers (26 %), la Construction (23 %) et les Transports (près de 20 %).

La majorité des salariés sont donc dans la « norme » entre 35 et 36 heures de travail hebdomadaire. Mais ils ne sont plus que 57 % à être dans cette situation si leur entreprise

comporte moins de 20 salariés. Ils sont, en revanche, 84 % si elle dépasse 500 salariés. La taille de l'entreprise est donc une donnée clef de dispersion des temps de travail réels.

Répartition des salariés selon leur temps de travail



Source : ministère du Travail, Dares, décembre 2007.

En considérant les forfaits jours comme généralement supérieurs à 36 heures en moyenne hebdomadaires, on atteint 22 % de personnes travaillant au-delà des 35/36 heures. L'artisanat n'étant pas pris en compte (les entreprises de moins de 10 salariés représentent 24 % des effectifs), il est donc vraisemblable que plus du quart des salariés en France sont significativement au-delà des 35/36 heures de travail hebdomadaires. ●

Vive « la libre concurrence » ?

AUCUN DOUTE, L'ÉVOLUTION économique des vingt dernières années a durci la concurrence.

Aucun doute encore, ce sont les mêmes personnes qui chantent les louanges de la concurrence et qui justifient leurs propres objectifs de rentabilité au nom des risques concurrentiels.

Aucun doute, ce sont encore les mêmes personnes qui défendent le principe de la « libre concurrence » dans le cadre de l'espace économique européen...

Et pourtant, cruelle contradiction ! Ne retrouvent-on pas les mêmes noms, les mêmes groupes d'intérêts pour tordre le coup à la dite concurrence dès que le gendarme a le dos tourné ? Alors la libre concurrence, qui est censée tout déterminer des lois européennes, est-elle un bienfait ou une plaie ? Comment expliquer que ses plus grands défenseurs soient régulièrement dans les rangs de la délinquance du fait du non respect des règles concurrentielles.

Pan sur le nez !

Les infractions aux règles de la concurrence commises par de très grands groupes sont nombreuses. En 2007, les annonces d'enquêtes et de sanctions montrent l'ampleur du problème. Quelques exemples :

- La Commission européenne a infligé une amende de 273 M€ aux brasseurs (Heineken, Grolsch, Bavaria et Inbev) qui se sont partagé le marché néerlandais entre 1996 et 1999. Les brasseurs ont agi en connaissance de cause, puisqu'ils se réunissaient dans des hôtels et qu'ils utilisaient des noms de code pour ne pas être identifiés. Ils coordonnaient les remises consenties aux bars et se répartissaient le marché de la consommation de bière à domicile pour ne pas se faire concurrence.
- Elle a infligé des amendes, pour un total de 487 M€, aux entreprises Saint-Gobain, Asahi,

Guardianet et Pilkington pour avoir coordonné des hausses de prix et d'autres conditions commerciales relatives à la fourniture de verre plat, en violation de l'interdiction des pratiques commerciales restrictives. Ces entreprises, dont les parts de marché cumulées s'élèvent à 80 % du marché du verre plat de l'espace européen, ont organisé plusieurs séries de hausses des prix et fixé des prix minima et d'autres conditions commerciales afin de tenter d'augmenter ou de stabiliser les prix. Ces entreprises ont également supervisé la mise en œuvre des accords sur les prix.

- Elle a condamné à de lourdes amendes (751 M€) un cartel de 11 entreprises de l'industrie électrique pour entente illégale. Ce cartel européen-japonais portait sur les appareils de commutation à isolation gazeuse servant à contrôler les flux d'énergie dans les réseaux électriques. On y trouve une filiale d'Alstom et puis d'Areva pour partie de l'infraction. Entre 1988 et 2004, les sociétés concernées ont truqué des appels d'offres, fixé des prix, se sont attribués des projets, se sont réparties les marchés et ont échangé des informations commercialement importantes et confidentielles.
- La Commission a annoncé l'ouverture d'une procédure d'infraction aux règles européennes de concurrence contre Gaz de France et l'allemand E.ON. Pour Bruxelles, il ne fait guère de doute que les deux gaziers ont conclu un accord de non-agression, chacun s'engageant à ne pas aller chercher des noises à l'autre dans leurs pays respectifs. GDF et E.ON risquent d'écoper d'une amende pouvant atteindre 10 % de leur chiffre d'affaires.
- Et la presse allemande dévoilait que les quatre principaux fournisseurs d'électricité en Allemagne, qui y détiennent ensemble 80 % du marché, ont eu recours entre 2003 et

2006 à des pratiques anti-concurrentielles récurrentes, notamment des ententes sur les prix.

- En France, le Conseil de la concurrence en 2007 a condamné les majors du BTP pour une affaire de marché des lycées, et France Télécom pour une affaire dans le haut débit. Il vient d'infliger une amende de 27 M€ à Carrefour, Auchan, Casino, Lego et à quelques autres pour entente illégale sur le prix des jouets.

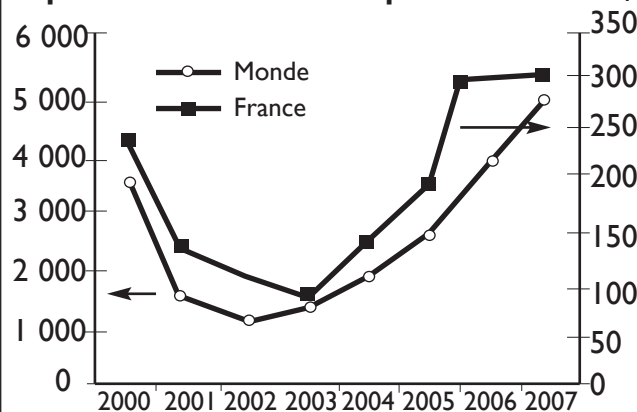
De tous les PDG de ces grands groupes, combien ont prononcé un jour devant leurs salariés un discours positif sur le rôle régulateur du marché et de la libre concurrence, celle notamment qui provoque les licenciements... ? ●

Plus de concurrence... et de concentration financière

UN MONTANT DES liquidités phénoménal. Voilà ce qui est sans doute l'une des caractéristiques actuelles de l'économie mondiale. Des liquidités en partie disponibles qui cherchent des placements. Et une ouverture du monde qui favorise des regroupements et pousse à la concentration.

Sur les neufs premiers mois de 2007, les opérations de fusions-acquisitions ont progressé de 47 % par rapport à 2006 pour s'élever à 3 571 milliards de dollars (environ 2 740 milliards d'euros). Les marchés européens et français ont été le théâtre de très grosses opérations. L'Europe est passée devant les États-Unis en termes de volume d'opérations pour la première fois en quatre ans au cours du 1^{er} semestre. Tous les records de l'année 2000 devraient être battus en année pleine. ●

Opération de fusions-acquisitions en Md\$



Code Réécriture du travail

IL ÉTAIT QUESTION de réécrire le code du Travail pour en rationaliser l'architecture et en éliminer les contradictions. Cela s'appelait « *adapter à droit constant* », c'est-à-dire sans en modifier le fond. L'article 57 de la loi^o 2006-1770 du 30 décembre 2006 disait : « *Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du Travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification.* »).

Funeste naïveté ? A l'arrivée, des milliers d'articles réécrits, recodifiés, sans table de correspondance pour pouvoir faire la comparaison. Certaines dispositions disparaissent, d'autres apparaissent, d'autres sont modifiées notamment par le changement de compétences (l'inspecteur du travail devenant parfois « *autorité administrative* » à définir par décret, les prud'hommes disparaissant parfois au profit du « *juge judiciaire* » qui, lui-même disparaît parfois au profit de l' « *autorité administrative* »).

Le tout sans débat public, sans négociation réelle avec les organisations syndicales et dans l'indifférence complice des médias. Pourquoi d'ailleurs ne pas en prendre l'habitude ? Qu'à cela ne tienne : un des points essentiels du nouveau code du Travail est de renvoyer au domaine réglementaire beaucoup de points qui relevaient de la loi, ne laissant dans celle-ci que quelques principes. Près de 500 lois ont été déclassées en décrets modifiables à l'avenir sans repasser par le Parlement. Ces déclassements concernent l'intégralité d'un article dans 61 cas, et des alinéas, phrases, membres de phrase ou mots dans 439 cas.

Quelques exemples de régression

- Pour les CDI, le nouveau texte se contente d'annoncer des décrets d'application au contenu pour le moment incertain sur : la démission des salariés, la procédure de licenciement économique de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le point de départ du préavis de licenciement et le contenu du certificat de travail. Le montant de l'indemnité de licenciement est également renvoyé à un futur décret.
- Concernant les licenciements pour motif économique, désormais toutes les ruptures dites négociées ou amiables intervenant pour un motif économique, telles que les départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou sans doute les futures « séparations à l'amiable » réclamées par le MEDEF ne seront plus assimilées à des licenciements économiques.
- Le contrat d'apprentissage qui figurait au début du code du Travail dans la partie consacrée aux « conventions relatives au travail » avec le contrat de travail, les conventions collectives et le salaire est désormais classé dans la partie « formation professionnelle ». L'ensemble des modifications législatives de l'ordonnance du 12 janvier 2007 montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail. Plusieurs articles rappelant que les apprentis sont des salariés titulaires d'un contrat de travail ont été abrogés ou non repris. Abrogé également l'article qui interdit de faire travailler, les jours de fête reconnus par la loi, les « apprentis » de moins de 18 ans.
- La décision de requalification par les prud'hommes de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée n'est plus « exécutoire de plein droit à titre provisoire » en attendant un éventuel appel.
- Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif, jusqu'ici interdites en dehors de l'exception des entreprises de travail temporaire (intérim) sont élargies par l'autorisation explicite des nouvelles « entreprises de travail à temps partagé » (contrat équivalent à un intérim permanent sur plusieurs entreprises). A également disparu la disposition permettant aux inspecteurs du travail de demander communication des contrats de travail temporaire (rebaptisés « *contrats de mission* ») et des contrats de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise, ainsi que la disposition indiquant que les inspecteurs du travail sont habilités à constater les infractions aux dispositions sur le travail temporaire.
- Pour les salariés au « forfait jours », qui ne sont plus soumis aux dispositions sur la durée légale du travail et sur les heures supplémentaires, a disparu du nouveau code l'obligation pour l'employeur de garder pendant trois ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués. Et, en cas de litige, les salariés ne peuvent plus saisir les prud'hommes, le nouveau texte les ayant remplacés par le « *juge judiciaire* ».
- Sur le travail du dimanche, les établissements qui, actuellement, bénéficient d'une dérogation au repos hebdomadaire (donné par roulement) en vertu d'un décret étaient ceux où étaient mises en œuvre des « *matières susceptibles d'altération très rapide* » ou dans lesquels « *toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication* » ; désormais sont concernés les établissements « *dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public* ».
- Pour les employeurs, les peines de récidive sont presque systématiquement supprimées, notamment pour la négociation annuelle sur les salaires, la durée du travail et l'organisation du temps de travail, l'entrave au droit syndical et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, etc.
- Le droit de grève a été introduit dans la partie « négociation collective » alors que c'est par ailleurs un droit constitutionnel non négociable. Curieux glissement. ●

EN BREF

La délocalisation de l'entreprise n'est pas un motif économique en soi

Une délocalisation d'entreprise ne motive le caractère économique de licenciements que si elle obéit réellement aux critères prévus par l'article L. 321-1 du code du travail : difficultés économiques, mutations technologiques ou réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

En l'espèce, une société décide de la

délocalisation d'un site de production en invoquant la nécessité de procéder à la réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe. Or, selon la cour d'appel, cette délocalisation était le résultat d'incitations financières et fiscales attractives dans le pays cible. En conséquence de quoi, le motif invoqué dans les lettres de licenciement (sauvegarde de compétitivité) n'avait pas de fondement, les licenciements qui en résultaient étaient donc dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 18 sept. 2007, n° 06-42.401, S^{te} Prague France (VISHAY) c/ Agopian et a.

Intégration de la masse salariale des salariés mis à disposition

UNE JURISPRUDENCE RÉCENTE vient compléter l'intégration en termes de représentation sociale des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure. Le terme « *salarié mis à disposition* » est juridiquement utilisé indifféremment pour :

- Les intérimaires,
Les salariés de société sous-traitante (« *La sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie, par un sous-traité et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* » — article 1 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975) pour autant que ces salariés interviennent dans l'entreprise utilisatrice,
- Le prêt de main-d'œuvre sans but lucratif (notamment groupements d'employeurs, associations intermédiaires et d'insertion, etc.),
- Le détachement de salarié (dans les groupes),
- Le portage de salarié.

La loi prend en compte ces salariés pour le calcul des seuils sociaux (article 620-10 du code du travail), une jurisprudence récente les rendait même électeurs et, de fait, éligibles aux élections du CE de l'entreprise d'accueil (*Cass. soc., 28 février 2007, n° 06-60.171, Syndicat CGT PCA c/S^{te} PCA*) pour peu qu'ils soient « *intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de cette entreprise* ». Cette

intégration se caractérisant par une participation sur plusieurs mois des travailleurs mis à disposition aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice (*Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 05-60.384, S^{te} Mills c/Union locale CGT et a.*).

Une décision semblable avait déjà été rendue concernant l'éligibilité au CHSCT de l'entreprise utilisatrice des salariés d'entreprise extérieure (*Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 98-60.629, Institut national supérieur d'enseignement dans la distribution et a. c/ Mehul*).

La Cour de cassation vient donc logiquement dans cet arrêt de pousser encore d'un cran cette logique en indiquant que la **masse salariale** servant au calcul de la contribution patronale **au budget de fonctionnement du comité d'entreprise** doit inclure le montant de la rémunération des salariés mis à disposition.

Par là-même, la jurisprudence tend, en matière de représentation des salariés, à privilégier la réalité sociale du collectif de travail sur la réalité juridique des liens contractuels salariés et employeurs.

Reste encore l'intégration des salaires des travailleurs mis à disposition dans l'assiette de calcul du budget des activités sociales et culturelles, point sur lequel la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée, pour que l'intégration de ces salariés dans la représentation sociale de l'entreprise utilisatrice soit complète (*Cass. soc., 7 novembre 2007, n° 06-12.309, S^{te} Systra c/Comité d'entreprise de la S^{te} Systra*). ●

Obligation d'adaptation des salariés Insuffisance de formations professionnelles

Un arrêt récent de la Cour de cassation vient jeter une lumière essentielle sur les liens entre l'accès à la formation professionnelle pour les salariés et l'obligation d'adaptation permanente des emplois faite à l'employeur.

En l'espèce, 2 salariées travaillant respectivement depuis 24 et 12 ans dans une entreprise avaient été licenciées pour motifs économiques. Ces salariées contestaient le bien-fondé de leur licenciement au motif, entre autres, qu'elles n'avaient bénéficié au total que de 3 jours de formation professionnelle pendant toute la durée de leur contrat de travail. La Cour de cassation leur donne raison et condamne l'employeur distinctement :

- d'une part, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- et d'autre part, à des dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (art. 930-1 du code du travail).

De cet arrêt, il faut retenir :

- que l'insuffisance de formation professionnelle peut être un motif de contestation du caractère réel et sérieux d'un licenciement économique.
- Que l'insuffisance de formation professionnelle, quelles que soient ses conséquences immédiates pour le salarié, entraîne un préjudice propre susceptible d'ouvrir une demande de dommages et intérêts.

Cass. Soc. du 23 octobre 2007, n°06-40.950, Syndicat professionnel l'Union des opticiens (UDO) c/ Soulies et a.

Election de CE — Les conséquences de la perte de la qualité d'établissement distinct

La Cour de cassation vient de porter un éclairage sur cette question peu souvent débattue : en cas de perte de la qualité d'établissement distinct

dans une entreprise en comportant 2, faut-il procéder à l'élection d'un comité d'entreprise au périmètre de la société (et donc dissoudre le comité d'établissement restant).

La Cour de cassation répond par l'affirmative : la perte de la qualité d'établissement distinct d'un des deux établissements a nécessairement pour conséquence la nécessité de mettre en place un comité d'entreprise unique pour représenter l'ensemble des salariés.

Cass. soc., 20 juin 2007, n° 07-60.027, Organisation syndicale CGT Faurecia Nompatelize usine c/ S^{te} Faurecia sièges d'automobiles.

Réduction de l'indemnité de précarité à la rupture d'un CDD

L'indemnité de précarité liée à la rupture du contrat à durée déterminée (CDD) est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (art. L. 122-3-4). Elle peut être réduite à 6 % par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (art. L. 122 3 4).

La Cour de cassation vient de préciser que les contreparties doivent être réelles ou bien aient été proposées au salarié pour que le taux réduit puisse être appliqué.

En l'espèce, lors de la rupture d'un CDD, l'employeur avait versé l'indemnité de précarité à taux réduit (6 % au lieu de 10 %) prévue par l'accord national de la métallurgie. Mais, selon la Cour, ce taux réduit n'est pas applicable car l'employeur n'avait jamais proposé au salarié un accès à la formation professionnelle prévu par cet accord. En conséquence, c'est le taux légal de 10 % qui devait s'appliquer.

Cass. soc., 11 juillet 2007, n°06-41.765, Entr. Electropoli production c/ X. ●