

# Le droit du travail en état d'urgence : pouvoir patronal et résistance ouvrière

 [revolutionpermanente.fr/Le-droit-du-travail-en-etat-d-urgence-pouvoir-patronal-et-resistance-ouvriere](https://revolutionpermanente.fr/Le-droit-du-travail-en-etat-d-urgence-pouvoir-patronal-et-resistance-ouvriere)

Le "dialogue social" au service des entreprises

07 . 06 . 20

Elsa Méry



Le 23 mars dernier, dans un hémicycle presque vide, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi instaurant « l'état d'urgence sanitaire » pour faire face à l'épidémie de coronavirus en France. Initialement prévu pour une durée de deux mois, il a été prolongé jusqu'au 10 juillet. Ce dispositif donne carte blanche au gouvernement pour adopter une batterie d'ordonnances entraînant une modification substantielle du droit social.

Ce que la loi El Khomri et les ordonnances Macron n'avaient pas terminé

Difficile d'être à jour et en mesure de déchiffrer la grosse vingtaine d'ordonnances adoptées depuis l'instauration de l'état d'urgence. Une véritable déferlante législative qui, à l'image du « en même-temps » macronien, fonce tête baissée vers une remise en question structurelle des principaux acquis du code du travail.

Plus généralement, la logique est la suivante : approfondir les transformations induites par les dernières contre-réformes et profiter de la crise sanitaire pour aller là où la contestation sociale de 2016 ne le permettait pas. Autrement dit, les ordonnances issues de la loi d'état d'urgence sanitaire étendent le pouvoir patronal à des domaines qui avaient jusqu'alors été épargnés par les dispositifs de 2016 et 2017 (RTT, congés payés, durée du travail) tout en radicalisant la logique dite de « l'inversion de la hiérarchie des normes » (qui privilégie désormais la négociation au niveau de l'entreprise ou du groupe, au détriment de la négociation au niveau de la branche ou au niveau du droit) pour attaquer les possibilités d'action collective et individualiser le rapport salarial (réduction des délais de consultation des CSE, absence d'accords collectifs, prédominance des conventions d'entreprise, etc).

## **Temps de travail, congés payés et RTT**

Ainsi, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 dispose que « *les entreprises exerçant des activités particulièrement nécessaires à la sécurité du pays et à la continuité de la vie économique et sociale peuvent déroger aux durées maximales journalière et hebdomadaire du travail* ». Il sera ainsi possible de travailler jusqu'à 60 heures par semaine, extension déjà rendue possible par la loi El Khomri, mais cette fois sans accord collectif ni autorisation de l'inspection du travail. Elles devront faire l'objet d'une simple information immédiate du CSE ou du conseil d'entreprise et de la direction régionale de l'inspection du travail. Autant dire que ces mesures peuvent être appliquées unilatéralement par la direction. Quant aux activités « particulièrement nécessaires à la sécurité du pays », on attend toujours qu'elles soient listées par le décret mentionné dans les ordonnances. Un décret que le gouvernement semble moins pressé de publier entretenant le flou sur les secteurs concernés.

Dans le même sens, l'article 2 de ladite ordonnance permet à l'employeur d'imposer la prise de jours de repos à des dates déterminées ainsi que de modifier la date de ceux qui ont déjà été posés par les salariés. Cette faculté est laissée à la seule discrétion de l'employeur qui n'a pas à conclure d'accord collectif à ce sujet.

Enfin, l'article 1er s'attaque aux congés payés que l'employeur pourra imposer ou modifier, *dans la limite de six jours ouvrables*, en s'affranchissant des délais « de prévenance » (d'un mois dans le régime de droit commun, il passe à un jour) pour informer les personnes concernées. Cette possibilité de dérogation est en revanche soumise à sa mise en place par un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche. Il s'agit là d'une bien maigre « concession » à la CFDT qui d'une part ne concerne que les congés payés et d'autre part ne permettra pas de faire barrage aux pressions du patronat dans la plupart des entreprises. En effet, l'objectif de ce dispositif est de permettre aux entreprises d'obliger leurs salariés à prendre leurs jours de congé pendant le confinement pour ne pas avoir à payer le chômage partiel ni à investir dans du matériel de protection

En somme, l'ordonnance du 25 mars 2020 consacre une progression déterminante vers la flexibilisation de l'emploi et la maîtrise totale du temps de travail par l'employeur.

### **Activité partielle individualisée**

Ces modifications relatives au contrat de travail ont très vite été accompagnées de l'individualisation du dispositif collectif du chômage partiel. En ce sens, l'article 8 de l'ordonnance du 22 avril 2020 dispose que l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un service ou d'un atelier, en activité partielle.

Elle permet également d'appliquer une répartition différente des heures travaillées, y compris pour les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle alors que l'activité partielle était jusqu'alors une mesure collective.

Ainsi, en individualisant le recours à l'activité partielle, l'employeur dispose de l'assise légale pour faire pression sur certains pour qu'ils reprennent le travail tout en écartant ceux qui le dérangent. Dans plusieurs entreprises, la dynamique est déjà claire : individualiser le temps de travail, imposer une reprise à certains, du chômage partiel à d'autres. À l'approche de plans massifs de licenciements force est de constater que ce dispositif de sélection permet de préparer le terrain. Par ailleurs, il s'agit également de progresser vers la flexibilisation du travail en adaptant dans les moindres détails le travail fourni aux besoins précis du patronat. En individualisant l'activité partielle, les directions d'entreprise choisissent avec parcimonie les salariés qu'ils reprendront pour ne pas perdre le moindre centime dans le cas d'un carnet de commandes trop peu fourni. Chez PSA par exemple, l'usage de l'activité partielle permet déjà de ne faire fonctionner que certains ateliers, relatifs notamment à la chaîne de montage, alors que l'outillage chôme. L'activité partielle individualisée permet d'aller jusqu'au bout de cette logique, en l'étendant à chaque travailleur pris isolément.

### **La réduction des délais de consultation des CSE**

Il faut également compter avec une modification des délais de consultation du CSE. Le décret du 3 mai 2020 « adapte les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central, menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ».

Il réduit ainsi drastiquement les délais de consultation, à quelques jours seulement (8 jours pour une expertise par exemple), dans des domaines aussi variés que le licenciement de dix salariés ou plus, l'accord de performance collective ou encore les informations et consultations relatives aux différentes mesures sanitaires. Par ailleurs, dans de nombreux cas, le CSE peut être consulté *a posteriori*, démontrant à qui en doutait encore le caractère souvent purement formel de ces consultations qui n'entament en rien le pouvoir patronal.

Les modifications des droits des travailleurs s'accompagnent systématiquement de bouleversements du droit de la négociation collective pour implanter ces reculs sur le terrain. La possibilité de négocier directement au niveau de l'entreprise, voir de l'établissement permet à l'employeur de tirer parti de l'échelle où il a le meilleur rapport de force ainsi que de la division syndicale et la collaboration des organisations les plus traitres. Plus encore, en supprimant la nécessité de conclure des accords collectifs, beaucoup de syndicalistes se retrouvent confrontés à la nécessité de se saisir dans l'urgence des nouveaux dispositifs sans être en mesure de fournir un avis éclairé. Toutes ces ordonnances prétendent s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020, mais à l'image de l'Etat d'urgence instauré en 2015 puis intégré dans le droit commun, il y a

fort à parier que le patronat se saisisse de l'opportunité pour consacrer durablement de ce régime « d'exception ».

## Un régime d'exception ?

---

Les pouvoirs spéciaux du Premier ministre et du ministre de la santé conférés par l'état d'urgence sanitaire ont d'ores et déjà été insérés dans le code de la santé publique. A l'image de l'état d'urgence adopté après les attentats du 13 novembre 2015 et prolongé jusqu'au 31 octobre 2017, il y a de fortes raisons de penser que le législateur entend maintenir ces prérogatives au-delà du contexte pour lesquelles elles ont été prévues. Le Parlement a déjà prolongé l'Etat d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet et le dispositif a été presque entièrement validé par le Conseil constitutionnel. En dehors de réserves relativement secondaires, le texte a été jugé « conforme aux exigences constitutionnelles ». Il y a là un indice conséquent des velléités de faire perdurer ce régime au delà des circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, les secteurs concernés par les attaques vont bien au-delà des secteurs essentiels pour lutter contre le covid-19. Pour ne citer que quelques exemples, les articles D.3121-4 et D.3121-6 du code du travail disposent qu'« en cas d'urgence », un employeur peut faire travailler ses salariés jusqu'à douze heures par jour, s'il s'agit de « travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature ». Dans le même sens, selon l'article L. 3121-21 du code du travail, l'employeur peut augmenter le temps de travail à soixante heures par semaine pour répondre à des « circonstances exceptionnelles ».

Ainsi, si le gouvernement avait pour objectif d'adapter le fonctionnement de certains secteurs essentiels, comme le secteur hospitalier, à la nécessité de sauver des vies, il avait déjà toute l'assise légale pour le faire. Bien évidemment, il n'est pas question de revendiquer ces dernières dispositions qui vont déjà dans le sens d'étendre le pouvoir patronal. Il est clair que le problème de la saturation des hôpitaux et du manque de moyens ne peuvent être résolus par l'augmentation du temps de travail des soignants. Cependant, la contradiction qu'il faut pointer est la suivante : si le droit commun prévoyait déjà la possibilité d'augmenter le temps de travail dans les secteurs essentiels pour faire face à des « circonstances exceptionnelles », c'est que l'ordonnance du 25 mars 2020 ne s'applique en pratique qu'à des secteurs « inutiles » dans la lutte contre l'épidémie.

Plus qu'un dispositif pour répondre à l'urgence, il s'agit d'un véritable blanc-seing pour le patronat qui voit ainsi le gouvernement accéder à plusieurs de ses revendications historiques. Confiant dans ses propres forces, accompagné par le gouvernement et la CFDT, il ne s'est même pas donné la peine d'attendre le vote de la loi pour imposer des mesures d'augmentation du temps de travail, comme c'est le cas dans la boulangerie industrielle de Neuhauser dont les salariés ont appris du jour au lendemain qu'ils passaient de trente-deux heures à trente-sept heures par semaine.. Même scénario chez Décathlon, qui a fait savoir à ses salariés, avant le 23 mars, qu'ils devraient prendre leurs jours de congés restants avant le 31 mai 2020.

## Gagner durablement du terrain

---

Tout au long de la crise sanitaire, le Medef a ouvertement affiché ses ambitions. Dès le début du mois d'avril, Geoffroy Roux de Bézieux a affirmé qu'« *il faudra bien se poser la question tôt ou tard du temps de travail, des jours fériés et des congés payés pour accompagner la reprise et faciliter, en travaillant un peu plus, la création de croissance supplémentaire* ». Critiqué même par la CFDT qui signe pourtant chaque jour des accords permettant d'imposer les dates des congés payés, la seule limite à l'instauration trop rapide de dérogations définitives au droit du travail tient dans la crainte de l'explosion de la contestation de ceux que l'on a applaudi aux fenêtres pendant deux mois.

Ces velléités du MEDEF ne date pas d'aujourd'hui. Dans son [article](#) « Au risque du patronat. Valeur de la force de travail et refondation sociale », Michel Husson revient sur les débats qui traversaient le patronat dans les années 1990. Pierre Guillen, alors vice-président de l'UIMM, syndicat patronal de la métallurgie et véritable pilier du MEDEF, proposait dans le rapport Minc d'adopter un régime de « travail indifférencié » : « un régime contractuel identique au régime à temps partiel, dans lequel les parties au contrat de travail peuvent discuter et fixer librement le volume horaire et sa répartition [...] Cela n'est possible qu'en faisant disparaître la notion de travail à temps plein dans la réglementation du temps de travail qui, par voie de conséquence, ferait aussi disparaître celle de travail à temps partiel, la seconde n'était définie que par rapport à la première. »

Cette utopie patronale va dans le sens d'un abandon plein et entier de la durée légale du travail pour favoriser un rapport bilatéral entre le salarié et l'employeur fondé sur la « liberté » de s'adapter aux besoins de l'entreprise. On comprend alors pourquoi le MEDEF entend se saisir de la crise pour avancer durablement sur ce terrain.

Michel Husson poursuit : « *Il faut bien voir en effet que les projets du patronat sont tellement systématiques, et en un sens totalitaires, que personne n'envisage sérieusement de les mettre à exécution du jour au lendemain. Les dirigeants patronaux sont suffisamment conscients de l'énorme potentiel de résistance que suscitent leurs projets. Ils ont en tête le souvenir du mouvement de 1995 et redoutent de déclencher quelque chose d'équivalent. Dans ces conditions, la position*

*d'accompagnement des partenaires syndicaux et gouvernementaux du patronat, loin de limiter la casse, contribue au guidage optimal de ces projets, et à la définition du bon dosage. »*

Ce constat est d'autant plus vrai que nous sommes face à une crise économique d'une ampleur bien supérieure à celle de 2008. Plus encore, les dernières années ont été marquées par de forts mouvements de contestation qui ont cristallisé la colère de vastes secteurs de la population. C'est la raison pour laquelle l'application concrète de cet arsenal juridique est un exercice périlleux pour les classes dominantes. D'un côté, il est fondamental qu'elles anticipent les conséquences de la crise économique et qu'elles maintiennent leurs profits en réduisant au maximum le coût de la force de travail. De l'autre, elles craignent qu'un soulèvement radical leur ôte durablement tout ce qu'elles possèdent. Ces soubresauts ont déjà commencé à se manifester dans l'industrie, notamment par l'exercice massif du droit de retrait, qui a suscité la panique du patronat à l'égard d'un secteur qui sera particulièrement impacté par les plans de licenciements. C'est en ce sens qu'il faut comprendre les appels à la responsabilité des organisations syndicales et le rôle d'accompagnement de ces transformations qu'a joué la CFDT : éviter l'avènement d'une séquence intense et irréversible de la lutte des classes.

Or, dans les périodes de crise, le vernis du compromis se craquèle et il est de plus en plus difficile d'obtenir des concessions. Ainsi, le droit du travail finit par apparaître tel qu'il est, c'est à dire subordonné au droit de propriété de l'employeur. Celui-ci dirige, embauche, licencie, sanctionne, sous-traite, délocalise, organise les cadences, décide de la production. Les droits conquis par les travailleurs sont organisés autour et en fonction des prérogatives du patronat.

Laurent Garrouste, dans « Les failles du droit social » [1], décrit ainsi la contradiction qui traverse la construction du droit du travail : *« Cette primauté est la consécration juridique du pouvoir des propriétaires des moyens de production et d'échange. Dans la mesure où tout droit accordé aux salariés tend directement ou indirectement à limiter la part de plus-value accaparée par les actionnaires, la recherche du profit est continûment recherche de l'ineffectivité du droit social. Cette tension irréductible est décisive pour comprendre les évolutions des systèmes juridiques et de l'articulation interne des normes. Le gonflement du Code du travail au cours des dernières décennies, loin d'être synonyme de progrès des droits sociaux, est l'une des conséquences de leur régression. La « dérèglementation » s'est en effet traduite paradoxalement par la démultiplication des règles : elle a en effet opéré par l'adjonction systématique de dérogations ou d'options, qui toutes doivent être dotées d'un régime juridique. Il en résulte un droit proprement inaccessible au commun des mortels qui n'est pourtant pas censé l'ignorer. »*

A partir de là, il faut comprendre la lutte pour de meilleures conditions de travail se situe déjà sur le terrain défavorable d'un droit subordonné. C'est la raison pour laquelle rien n'est offert et que tous les acquis sont le fruit de luttes sociales ayant mené, à différents degrés, à la remise en question de la primauté du pouvoir de l'employeur dans l'entreprise. Ainsi, tous les dispositifs de prime à l'emploi ou de plans de relance sont condamnés à l'inefficacité comme le montre le cas récent de Renault, qui s'apprête à supprimer 15 000 emplois dans le monde, dont 4 600 en France, et à fermer plusieurs usines après s'être vu octroyer un prêt de 5 milliards d'euros garanti par l'État.

A l'inverse, et en particulier dans les périodes de crise, toute lutte pour le maintien de conditions de travail dignes est nécessairement en contradiction avec le pouvoir patronal et pose la question d'une alternative formulée par et pour les travailleurs eux-mêmes. C'est ce que contiennent en potentiel les différentes victoires ayant mené à la fermeture d'usines entières qui ne respectaient pas les normes sanitaires telles que celle de Renault-Sandouville. C'est aussi les expériences des travailleurs de l'aéronautique ou de l'industrie agroalimentaire qui ont imposé que leur direction ne jette pas des tonnes de denrées alimentaires. C'est enfin l'occupation de l'usine Renault des Fonderies de Bretagne qui montre que face aux attaques annoncées, c'est par la reprise en main du lieu de travail que l'on conteste la toute-puissance patronale.

*Crédits photo : Bertrand Guay / AFP*

VOIR TOUS LES ARTICLES DE CETTE ÉDITION

NOTES DE BAS DE PAGE

[1] GARROUSTE L. (2002), « Les failles du droit social », *Critique communiste*, n° 165, pp. 130-141.

MOTS-CLÉS

[Renault] / [Covid-19] / [Crise sanitaire] / [Crise économique] / [Coronavirus] / [Renault-Nissan] / [Licenciement(s)] / [Notre classe]