

L'Humanité

Ni CDD ni CDI...

Les salariés jetables du MEDDEF

Le patronat de l'intérim souhaite créer un nouveau contrat délestant les employeurs des règles du Code du travail.

PAGE 2

MOLEX

Le plan de licenciements suspendu par la justice !

PAGE 7



« Une démocratie qui n'a pas de base de consentement dans le peuple n'est pas une véritable démocratie. »

ERIC HOBSBAWM

FESTIVAL DE CANNES



ALMODOVAR RÊVE L'ÉCRAN

Avec *Étreintes brisées*, le cinéaste espagnol signe une déclaration d'amour au cinéma.

Lire également :

- Entretien avec Johnnie To.
- *Vincere*, de Mario Biondi.

PAGE 20

AGRICULTURE

Les révoltés du lait. **PAGE 6**

CHIMIE

Les Celanese à Paris. **PAGE 7**

MARSEILLE

« Sarkozy », est-ce un gros mot ? **PAGE 10**

ENTRETIEN

LA DÉMOCRATIE, SELON ERIC HOBSBAWM



L'historien britannique regrette l'affaissement des idées progressistes.

PAGE 16

M 00110 - 520 - F: 1,30 €



Belgique 1,40 € - Port. cont. 1,80 € - Antilles-Réunion-Guyane 1,85 € - Italie 1,80 € - Espagne 1,80 € - Grèce 1,80 € - Maroc 1,20 € - Syrie 2,00 € - Luxembourg 1,40 €

Politique -

Article paru le 20 mai 2009

Imprimer

Fermer

ÉVÉNEMENT**Un « nouveau type de contrat »**

Le projet du MEDEF sur le portage évite soigneusement aux patrons toutes les contraintes liées au contrat de travail.

Un « régime du salariat » mais pas de lien de subordination, des congés payés mais pas de référence à la durée du travail, des modalités de rupture négociées de gré à gré : la relation de portage salarial telle qu'elle est proposée par le PRISME (patronat de l'intérim) évite soigneusement toutes les contraintes qui pèsent sur une entreprise qui emploie des salariés. « Le risque est grand de voir une entreprise substituer un "porté", faux "indépendant", à un salarié qui bénéficie de la protection du Code du travail », s'alarme Isabelle Depuydt, membre de la délégation CGT. Ce risque de dumping social est confirmé par le périmètre du projet d'accord : le texte définit le « porté » comme « un intervenant autonome et indépendant dans l'exécution de sa prestation, cadre ou non-cadre, disposant d'une expertise dans son domaine de compétence ». C'est-à-dire à peu près n'importe qui, loin du public « historique » du portage, les cadres seniors fournissant des prestations de conseil à forte valeur ajoutée.

La relation de portage salarial est articulée entre deux contrats, précise le texte. Le premier est une convention de droit commercial qui précise les relations entre « la personne portée » (que le texte évite de qualifier de « salariée »), l'entreprise cliente et l'entreprise de portage salarial. On y trouve notamment la nature de la prestation, sa durée approximative, le montant des honoraires, les modalités de facturation, et de rupture.

Le second contrat est conclu entre l'entreprise de portage salarial et la personne portée. Sa nature ? c'est « un nouveau type de contrat », ni « CDD, ni CDI », ni intérim, affirme le PRISME. Certes, le tribunal compétent sur ce contrat est le conseil des prud'hommes. Mais son contenu hyperallégé évite soigneusement les contentieux potentiels : on y trouve la nature de la prestation rendue par l'entreprise de portage salarial (elle peut, par exemple, proposer de la comptabilité, de la formation, de la documentation, etc.), l'échéance du versement de la rémunération, les modalités de l'établissement des bulletins de paie et celles de rupture du contrat, sachant que la convention tripartite a déjà défini les modalités de la rupture du contrat commercial. Aucune référence en revanche à des minima salariaux, à l'égalité de traitement avec des salariés en cas de mise à disposition dans une entreprise, au temps de travail, aux qualifications ou aux règles de licenciement. Bref, « tout sauf le contrat de travail ».

Pour que le message soit bien clair, le PRISME enfonce le clou à l'article 6 de son texte : il y est indiqué que ni l'entreprise cliente ni l'entreprise de portage salarial n'ont de lien de subordination avec le porté. Ici, le PRISME joue un jeu dangereux : si le lien de subordination est l'élément déterminant dans la définition du contrat de travail, il ne suffit pas de dire qu'il est absent pour qu'il disparaisse. Un juge requalifiera un contrat de portage en contrat de travail s'il constate que la réalité du travail révèle une subordination. À force de vouloir échapper au Code du travail, le PRISME construit une usine à gaz qui risque de plonger, pour de bon, les entreprises de portage salarial dans l'insécurité juridique qu'il voulait leur éviter.

L. B.

Politique -

Article paru le 20 mai 2009

Imprimer

Fermer

ÉVÉNEMENT**Un dispositif contesté**

Entre indépendance et salariat, ce statut est facteur de dérives et pose des problèmes juridiques.

Le portage salarial est un dispositif à trois bandes, entre un salarié « porté », une entreprise de portage et un client. Le « porté » prospecte ses clients et dégage ses missions. Celles-ci sont facturées au client par la société de portage, laquelle s'acquitte des prélèvements sociaux et fiscaux sur les honoraires du « porté » puis les lui reverse sous forme de salaire après avoir empoché une commission. Le « porté » conclut donc un contrat commercial avec son client, pour qui il réalise la prestation, et un contrat de travail avec la société de portage, pour qui, paradoxalement, il ne réalise aucun travail. Historiquement, il est destiné à des cadres ou des auteurs de prestations intellectuelles très spécialisées (consultants, formateurs, experts...), et concernerait aujourd'hui 30 000 à 40 000 personnes.

Il pose plusieurs problèmes juridiques : d'abord, il ressemble comme un frère à du prêt de main-d'oeuvre à but lucratif, strictement interdit. Mais la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail a levé cette interdiction pour le portage. Deuxième problème, il est susceptible d'être utilisé par des entreprises qui voudraient remplacer des salariés par des « portés », ou faux indépendants, pour s'affranchir des protections du Code du travail et du cadre collectif qui garantit les droits des salariés. Cette dérive pourrait s'accroître avec le développement de sociétés de portage spécialisées dans les services à la personne. Mais elle devrait se heurter aux tribunaux : le juge peut examiner les conditions dans lesquelles le porté exerce son activité pour déterminer s'il s'agit bien de portage ou s'il lui faut requalifier le contrat en contrat de travail.

L. B.

Politique -

Article paru le 20 mai 2009

Imprimer

Fermer

ÉVÉNEMENT**Travail : le contrat sans le Code...**

Portage salarial . Le patronat de l'intérim, chargé de négocier, propose un nouveau contrat de travail où le Code du travail ne s'applique pas. Les syndicats s'y opposent.

Le portage salarial, nouvel outil de flexibilisation du marché du travail ? Alors qu'une négociation de branche a commencé à l'automne pour organiser cette pratique, le texte proposé par la partie patronale imagine carrément un nouveau contrat : un hybride entre contrat de travail et statut d'indépendant, qui a fait bondir les syndicats. Ceux-ci doivent se rencontrer aujourd'hui et pourraient décider d'envoyer un message unitaire, avant la prochaine négociation, début juin.

Le portage salarial a été imaginé dans les années 1980 pour permettre à des travailleurs indépendants de garder les avantages du salariat. Le « porté » démarché ses clients, puis l'entreprise de portage salarial l'embauche le temps de sa mission, facture le montant de la prestation, qu'elle reverse ensuite en salaire au « porté », après avoir payé les cotisations sociales et pris sa commission. Longtemps, le portage s'est développé en marge de la loi : il s'apparente au prêt de main-d'oeuvre à but lucratif, strictement interdit, sauf aux entreprises d'intérim.

Code du travail

non appliqué

Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ont jugé qu'il répondait à un besoin social chez les cadres seniors à la recherche d'un emploi, et qu'il fallait le légaliser. Leur but : éloigner la menace d'une condamnation des entreprises de portage pour prêt de main-d'oeuvre illicite. Et garantir aux portés le bénéfice de l'assurance chômage. L'accord a confié à la branche de l'intérim (le PRISME) le soin d'organiser une négociation sur la question.

Après huit mois de négociations, les syndicats ont reçu, seulement mi-avril, une proposition écrite du patronat. Ils ont eu du mal à reconnaître leur bébé. Le texte du PRISME propose un contrat sans subordination, à mi-chemin entre contrat de travail et statut d'indépendant, et sans aucune des protections prévues par le Code du travail. « On pouvait s'attendre à mieux, vu le nombre de réunions préalables, soupire Alain Lecanu, pour la CFE-CGC. Le point clef qui nous a amenés à négocier, l'assurance chômage, n'est même pas garanti. » Le projet du PRISME se contente en effet de « recommander » que l'UNEDIC prenne en charge les salariés portés.

Premier désaccord : les syndicats veulent un vrai contrat de travail. Christian Janin (CFDT) rappelle qu'il « n'a jamais été pour nous question de créer un nouveau contrat. Notre mandat est de construire la couverture conventionnelle de ce secteur d'activité, et de le limiter. »

« Nous n'accepterons pas un statut des portés où le Code du travail ne s'appliquerait pas », affirme, de son côté, Simon Denis, responsable des cadres CFTC. « Dans ce projet, le porté ne bénéficierait que du droit à être assujéti au régime général de la Sécurité sociale. A contrario, les entreprises de portage salarial seraient déchargées de toutes obligations, leur rôle étant cantonné à ponctionner une commission sur la transformation des honoraires en salaire. »

Pour « tous

les salariés »

Deuxième désaccord : le PRISME propose d'étendre le portage à tous les salariés. « En signant l'ANI, nous avons estimé qu'il fallait le limiter à certains types de salariés, des cadres avec une hyperexpertise à identifier, dans des situations où ce type de contrat a une raison d'être. » Pour Jean-François Bolzinger (cadres CGT, non signataire de l'accord sur la modernisation du travail), « le portage ne peut pas être étendu à des travailleurs qui ne sont pas pleinement acteurs de leurs missions, très autonomes, dotés d'un important réseau professionnel, sous peine de provoquer de graves abus. Or ce texte non seulement étend le portage à toutes les activités, mais il dégage l'employeur d'un maximum de responsabilités ». Pas question non plus de voir un employeur potentiel imposer ce statut à ses travailleurs.

Les grands absents de cette négociation sont les fédérations d'entreprises de portage salarial, simplement auditionnées fin 2008 par les négociateurs. En l'absence de

réglementation, le secteur est un véritable « Far West », entre les entreprises spécialisées dans le conseil et celles qui proposent des plombiers, des agents d'entretien ou des laveurs de carreaux. Le SNEPS (Syndicat national des entreprises de portage salarial) a trouvé une oreille attentive chez les syndicats en affichant son attachement au contrat de travail, et en réservant ses activités à la prestation intellectuelle. En 2007, il a signé avec la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC un accord pour encadrer le portage. Pour André Martinie, du SNEPS, le PRISME aurait tout intérêt à s'en inspirer : « Nous avons mis le PRISME en garde en leur disant qu'ils ne connaissaient pas notre métier et qu'ils s'apprêtaient à faire un texte inopérant. »

Lucy Bateman

Politique -

Article paru le 20 mai 2009

Imprimer

Fermer

EDITORIAL PAR JEAN-PAUL PIÉROT**Travailleurs à louer**

La masse des salariés est la variable d'ajustement dont usent et abusent les directions des grands groupes pour répondre aux injonctions des conseils d'administration et rassasier les actionnaires. On intensifie le travail, on le déshumanise au point que le suicide est devenu une des causes de mortalité sur la chaîne ou au centre d'études. On taille dans les effectifs, quand bien même la société engrange des bénéfiques. On délocalise et on offre à des salariés un déplacement en Inde pour un salaire de 62 euros... Telle est la loi du capitalisme, qui ne rimera jamais avec moralisation.

Mais le grand patronat en réclame toujours plus. Un contrat de travail entre un ouvrier et une entreprise, impliquant quelques responsabilités légales pour l'employeur et quelques garanties pour le salarié, quelle contrainte insupportable pour l'entrepreneur ! Un reste de la société d'avant la rupture de Nicolas Sarkozy, un vestige du Front populaire, de la Libération. « En finir avec 1945 », avait écrit, au lendemain de l'élection présidentielle de 2007, Denis Kessler, figure emblématique du CNPF puis du MEDEF. Les patrons savent innover, en matière d'exploitation, on n'arrête pas le progrès. Un mot nouveau est apparu dans le vocabulaire « managérial » : le salarié « porté ». Actuellement, la France ne compterait que quelques dizaines de milliers de ces salariés d'un type nouveau. Mais on imagine aisément que, dans les sphères du monde des affaires, on rêve déjà de salariés que l'on se prête, que l'on emprunte et que l'on rend après usage à la société de « portage », louant en quelque sorte la force de travail des « portés ». Cette extension sauvage du système de l'intérim est un nouvel avatar de la précarisation, de l'individualisation et de la fragilisation du travailleur dans une société dérégulée où les patrons veulent s'affranchir de toute notion de responsabilité sociale de l'entreprise. Et voilà le travailleur réduit au rôle de paquet, ne pouvant revendiquer un meilleur salaire qu'auprès de la société de portage qui s'accapare de fait d'une partie supplémentaire de la plus-value extraite sur le travail vivant.

Certes, la notion de travail porté ne saurait telle quelle être généralisée à toutes les activités professionnelles, à toutes les branches, mais à sa façon elle participe de l'entreprise de détricotage du droit du travail, des garanties acquises au cours d'un siècle de luttes du mouvement ouvrier. Ainsi, le licenciement, avec les garanties qui l'entourent, céderait le pas à la séparabilité qui remplacera les garanties du droit collectif par un accord à l'amiable entre un dominant et un dominé... Quant aux accords salariaux, ce ne sont que billevesées, des chiffons de papiers à jeter à la corbeille. Dans quelle République vivons-nous quand un ministre du Travail approuve publiquement l'attitude des employeurs qui baissent les salaires des employés s'ils obtiennent l'assentiment du personnel ? C'est reconnaître le droit à la pression et au chantage à l'emploi, la négation de l'état de droit. Comment juger un président s'acharnant à imposer le travail dominical en dépit de l'opposition des salariés et de la représentation nationale, la contestation de ce recul social ayant gagné une partie de sa majorité ? Un président de... la République, ou seulement de la droite la plus dure et du petit monde des grandes fortunes ?

Mais revenons un instant sur le portage des travailleurs. Est-ce si éloigné de la politique de dumping social, de la concurrence de chacun contre tous que les eurolibéraux veulent aggraver dans toute l'Union européenne depuis la directive Bolkestein jusqu'à l'allongement du temps de travail. Le 26 mai dans la rue pour les revendications et le 7 juin pour changer d'Europe, deux rendez-vous que le monde du travail ne saurait manquer.