

Edito



Conférence sociale, quelles attentes ?

La « grande conférence sociale » se tiendra les 9 et 10 juillet prochain, autour du premier ministre Jean-Marc Ayrault avec les syndicats d'employeurs et de salariés. Changement de méthode, les organisations syndicales sont largement sollicitées dans une démarche de concertation, il s'agit pour les partenaires sociaux de négocier avec le gouvernement les grands dossiers pour les cinq ans à venir avec en ligne de mire les promesses de campagne de François Hollande.

Le programme de ces deux jours est ambitieux ; il tournera autour de sept grands sujets : l'emploi (en particulier celui des jeunes et des seniors), la formation professionnelle, le pouvoir d'achat (et donc la question de la rémunération), le redressement de l'appareil productif, l'égalité professionnelle homme – femme et l'organisation du travail, l'avenir des retraites et le financement de la protection sociale, la puissance publique et les collectivités territoriales.

Même si les sept tables rondes organisées pour chacun des thèmes ne devraient pas voir émerger dès le 11 juillet des décisions, elles sont considérées comme permettant de « préparer des actes concrets ».

Que pouvons-nous donc attendre, à court terme, de cette conférence sociale ?

Peut-être que la place des femmes dans l'Entreprise fasse l'objet d'un travail de fond, en lien avec deux rapports de l'OCE et de la Commission Européenne qui montrent que la réduction des écarts salariaux serait porteuse de croissance économique. Après tout, un ministère des droits de la femme a, en ce sens, été créé par le nouveau gouvernement et, la ministre en ayant la charge, a déjà fait savoir que les dispositions relatives à la « pénalité de 1 % » seraient durcies ... et ce rapidement.

Peut-être aussi que le contrat de génération, prévu par le candidat Hollande, dont les modalités d'application seront négociées, soit mis en œuvre rapidement, et peut-être pour finir, le dernier point mais pas celui qui fera le moins débat, que les licenciements économiques dans les entreprises versant des dividendes soient encadrés.

En tout état de cause, la rentrée 2012 s'annonce chargée comme les précédentes.

Emilie Conte

La question du DRH

Comment accompagner une entreprise dans un projet de réorganisation ?

Cette question nous est souvent posée comme préalable à une intervention. La réponse dépend bien évidemment du contexte social de l'entreprise.

Récemment une entreprise de l'économie sociale nous a sollicité pour l'aider à mettre en œuvre la réorganisation de sa direction administrative, décidée un an auparavant.

Lorsque que nous avons entamé cette mission, nous avons été confrontés à des contradictions internes. Le directeur général voulait qu'on lui propose des pistes d'optimisation à court et moyen terme, pour absorber une charge de travail accrue sans augmentation des effectifs, le directeur administratif nous demandait d'évaluer les effectifs nécessaires, en tenant compte d'une étude interne déjà menée et le comité d'entreprise et les organisations syndicales réclamaient des garanties sur les effectifs.

SE FAIRE UNE OPINION INDEPENDANTE

Face aux différents objectifs apparemment contradictoires, nous avons proposé d'évaluer objectivement les charges de travail et les effectifs correspondants pour prendre de la distance par rapport à l'urgence et la diversité des intérêts. Cela nous a permis d'identifier des erreurs d'appréciation dans certaines charges de travail et des pistes d'optimisation que personne n'avait encore identifiées. La direction de l'entreprise a alors adhéré à notre analyse.

PRENDRE EN COMPTE LES INTERETS DE TOUS LES ACTEURS POUR CREER LES CONDITIONS D'UN COMPROMIS

Nous avons rendu un rapport en deux temps :

- Une évaluation des effectifs comprenant quelques recrutements et des actions immédiates de réorganisation / répartition des tâches dans l'équipe accompagnées de quelques formations ciblées ;
- Et à moyen terme une liste d'actions avec des pistes d'évolution pour certains salariés devant évoluer dans les 2 à 3 années à venir.

La présentation de ce rapport au comité d'entreprise a permis aux uns de comprendre que l'objectif n'était pas de diminuer les effectif et aux autres d'assumer une charge de travail plus importante grâce à un faible effort de recrutement et surtout une montée en compétences des salariés.

La révision légèrement à la hausse des effectifs a permis de retrouver un fonctionnement normal dans le service concerné, à la satisfaction des salariés.

Si, à court terme, ces recommandations ne satisfaisaient pas les objectifs de productivité de la direction générale, celle-ci a saisi qu'elles permettaient d'y parvenir à moyen terme, grâce à :

- Quelques changements dans les habitudes de travail,
- L'amélioration du niveau de compétence et de qualité du service produit par les quelques recrutements et les actions de formation,
- Enfin la mise en œuvre des pistes réorganisation / répartition que nous avons identifiées.

LES CLES D'UNE REORGANISATION REUSSIE

Notre vigilance à impliquer les salariés du service concerné, par la réorganisation, a permis à cette mission d'aboutir favorablement. En effet, une démarche d'implication et de consultation valorise les salariés sollicités, les reconnaît comme maillons signifiants d'un processus et ce faisant accroît leur adhésion aux modifications à venir. Pour cela, les entretiens menés avec ces salariés et la présentation des conclusions du rapport lors d'une réunion de service ont participé à ce processus d'implication. De plus, les finalités de cette réorganisation ont fait l'objet d'explications précises pour leur permettre de se projeter dans l'avenir et de comprendre les enjeux à se former et à voir un certain nombre de leurs tâches modifiées.

Enfin, les représentants du personnel ont également eu un rôle important dans le processus de changement comme instance de régulation et garants de l'acceptabilité sociale de la nouvelle organisation à venir. La direction a joué le jeu d'une grande transparence sur les modifications d'organisation qui faisaient l'objet de réflexions approfondies. Jouer la désinformation ou communiquer trop parcimonieusement avec eux c'était prendre le risque d'en faire des adversaires mobilisés.

Emilie Conte

Cela vous intéresse

En attendant une nouvelle définition du harcèlement sexuel

Cela a fait grand bruit dans la presse, lorsque le Conseil Constitutionnel⁶⁸ a déclaré contraire à la Constitution l'article du code pénal définissant le harcèlement sexuel. Un projet de loi prévoyant une nouvelle définition est à l'étude. En attendant, tout n'est, bien entendu, pas permis en la matière, comme le rappelle le Garde des Sceaux, mais surtout, cette mésaventure législative⁶⁹ ne doit-elle pas être l'occasion de nous interroger sur les conditions d'élaboration des lois.

Rappelons, tout d'abord, que le Conseil Constitutionnel a estimé que l'article 222-33 du code pénal méconnaissait le principe de la légalité des délits et des peines, en vertu duquel, on ne peut être condamné pénalement qu'en vertu d'un texte clair et précis.

Il est vrai que tel qu'il était rédigé cet article ne définissait pas précisément les éléments constitutifs de ce délit. Il disposait notamment dans sa rédaction de 2002 : « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni ...* », alors qu'avant la loi du 17 janvier 2002, le harcèlement sexuel était défini comme « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de l'autorité ...* ».

On ne saurait donc être étonné par la décision du Conseil Constitutionnel, d'autant faut-il le rappeler, que la justice pénale peut priver de liberté des individus, ce qui n'est pas le cas de la justice civile. D'où ce principe de la légalité des délits et des peines qui gouverne notre droit pénal.

LES CONSEQUENCES DE LA DECISION DU JUGE CONSTITUTIONNEL POUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

Est-ce à dire que le harcèlement sexuel ne peut plus être proscrit dans l'entreprise ?

En tant que délit civil, la question ne se pose pas puisque les dispositions de l'article L. 1153-1 du code du travail interdisant le harcèlement sexuel n'ont pas été affectées par la procédure de Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) ayant donné lieu à la décision du Conseil constitutionnel. Les sanctions civiles prévues en cas de violation de cette disposition du code pénal sont donc toujours applicables (dommages-intérêts pour la victime, licenciement du coupable de harcèlement, ...).

En tant que délit pénal, la réponse à la question est, de façon surprenante pour le profane, également négative. Pourquoi ? Parce que les sanctions pénales⁷⁰ prévues par le code du travail (et non plus le code pénal), réprimant le harcèlement sexuel (article L. 1155-2 du code du travail) sont toujours applicables.

Le Conseil Constitutionnel ne s'est en effet pas prononcé sur la conformité à la Constitution des dispositions combinées des articles L. 1153-1 et L. 1155-2 du code du travail qui prévoient un emprisonnement d'un an et/ou une amende de 15 000 €, pour les faits de harcèlement sexuel s'étant produits dans l'entreprise.

⁶⁸ Rappelons que le Conseil Constitutionnel a décidé d'abroger la disposition législative en cause dans le cadre d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité, sachant qu'une QPC permet à toute personne, partie à un procès ou une instance de soutenir qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit. Si les conditions de recevabilité de la question sont réunies, il appartient au Conseil Constitutionnel, saisi sur renvoi par le Conseil d'État et la Cour de cassation de se prononcer et, le cas échéant, d'abroger la disposition législative.

⁶⁹ La légistique détermine les meilleures modalités d'élaboration, de rédaction, d'édiction et d'application des normes juridiques.

⁷⁰ Article L. 1155-2 du code du travail

Les poursuites pénales fondées sur ces dispositions du code du travail sont donc théoriquement possibles. Pour autant, la rédaction de ces dispositions tombe sous le coup de la même critique ; elles ne déterminent pas plus précisément les actes de harcèlement sexuel interdits.

Le Garde des Sceaux en conclut que dans un souci de sécurité juridique, il sera opportun de privilégier les poursuites sous d'autres qualifications juridiques, lorsque cela sera possible et en particulier sur celles de violences volontaires, d'harcèlement moral, ou de tentative d'agression sexuelle.

Le harcèlement sexuel est donc toujours (juridiquement s'entend) proscrit dans l'entreprise.

MAIS AU-DELA DU DELIT DE HARCELEMENT SEXUEL QUE RETENIR DE TOUT CELA ?

Que décidément, le législateur travaille bien mal et qu'il devrait cesser cette espèce de logorrhée législative qui donne lieu à des contradictions, des redondances (comme à propos du harcèlement sexuel sanctionné pénalement à la fois par le code du travail et le code pénal) des textes ambigus ou imprécis ... en bref, à des textes de lois de moins en moins lisibles et de plus en plus difficiles à appliquer et à respecter.

La remarque est prosaïque, on en convient, elle ne date pas d'aujourd'hui, et pour autant, elle doit malgré tout être rappelée haut et fort.

Que faire pour y remédier ?

Les raisons sont pourtant connues : pression médiatique sur les hommes politiques, utilisation politicienne de la loi comme moyen de « communication » par les cabinets ministériels, absence (ou presque) des professionnels du droit des lieux de production des textes juridiques, adoption des textes « au pas de charge » alors que la production législative requiert du temps, de la réflexion et une vision systémique des différentes branches de notre droit.

Le premier responsable de l'insécurité juridique qui résulte de ces dysfonctionnements n'est donc pas le juge, comme on se plaît trop à le proclamer dans certains milieux, mais bien le législateur prisonnier et malade de notre « société du spectacle ».

Il est donc temps de repenser le mode d'élaboration des lois afin d'en ralentir les processus de production, d'en faciliter la lisibilité (une espèce de compréhension intuitive), afin de redonner à l'adage « nul n'est censé ignorer la loi » un minimum de sens.

Un beau et nécessaire projet de révision de notre Constitution.

Fabrice Signoretto