

ENTRETIEN  
AVEC CLAUDE  
EMMANUEL  
TRIOMPHE

Président de  
l'Université  
européenne du  
Travail

Ancien inspecteur  
du Travail

# LE TRAVAIL, L'INSPECTEUR ET LA LOI

## Une triade en reconfiguration

MENÉ PAR  
FRÉDÉRIQUE  
PALLEZ ET  
BLANCHE  
SEGRESTIN

Centre de  
Gestion  
Scientifique  
(CGS) École des  
Mines de Paris

Il y a plus de cent ans qu'a été créée l'Inspection du travail pour garantir l'application du droit du travail. Aujourd'hui, c'est le droit lui-même qui semble perdre ses repères : il subit les assauts de la diversification des formes du travail et des textes contractuels qui prennent le pas sur des lois d'une interprétation de plus en plus incertaine. Face à ces changements, comment l'Inspection réagit-elle ? Que nous apprend, sur les évolutions du travail et de sa régulation, un acteur qui, situé dans et hors l'entreprise, dispose d'une visibilité exceptionnelle sur des problèmes qui se posent à elle ?



D.R.

---

## TÉMOIGNAGE

---

### LE DROIT DU TRAVAIL ET L'INSPECTION DU TRAVAIL : UNE HISTOIRE COMMUNE

---

**G&C** *Comment est née l'Inspection du travail ?*

**C.-E. Triomphe (C.E.T)**

L'histoire de l'Inspection du travail est inséparable de celle du droit du travail. Pourtant, entre la première loi réglementant le travail et l'instauration d'un corps de fonctionnaires chargés d'en contrôler l'application, il s'écoulera cinquante et un ans. Il faut donc donner quelques dates jalons pour comprendre ces histoires parallèles.

1841 est la date fondatrice pour le droit du travail : suite au rapport établi par le docteur Villermé (qui donnera son nom à une association d'inspecteurs du travail), une loi interdit en France pour la première fois le travail des enfants de moins de huit ans et limite celui des adolescents et des femmes. Dans la loi était évoquée l'idée d'un mécanisme de contrôle, sans plus de précision. Il a fallu plusieurs années pour adopter cette loi, qui a donné lieu à des débats enflammés où, soit dit en passant, l'on retrouve quasiment tous les arguments actuellement utilisés dans les débats sur le passage aux 35 heures.

Suit une longue période pendant laquelle le développement rapide de l'industrie et le rapport de force très défavorable aux ouvriers rendront ce type de lois inefficace. Les accidents du travail se multiplient sans que soit reconnue la responsabilité de l'employeur (elle ne le sera qu'en 1898, les organisations syndicales ne le seront, quant à elles, qu'en 1884).

Devant cette situation, une Inspection du travail est instaurée en 1874 constituée de « sages », nommés par le préfet mais dépourvus de moyens financiers et juridiques.

Ce n'est qu'en 1892 que naît l'Inspection du travail sous sa forme actuelle, sur le constat que l'application de la loi ne se fait décidément pas naturellement.

**G&C** *Comment l'inspection est-elle accueillie par le monde ouvrier ?*

**C.E.T.** Paradoxalement, pas très favorablement. Il faut se replacer dans le contexte de l'époque : le pouvoir d'État est délibérément du côté des patrons. De plus, les courants de pensée, très variés dans le monde ouvrier, prônent souvent l'abolition ou le dépérissement du pouvoir d'État. Les choses ne vont changer qu'au tournant de la première guerre mondiale ; en 1936, sous le Front Populaire, vont s'élaborer les premières conventions collectives et les ouvriers, qui ont peu l'habitude d'écrire, se tourneront fréquemment vers les inspecteurs du travail pour rédiger les accords.

**G&C** *Le droit du travail est donc constitué, dès 1936, du droit étatique (lois, décrets et règlements) et de ces conventions collectives ?*

**C.E.T.** En fait, la deuxième guerre mondiale a aboli les conventions collectives et instauré un régime d'autorisations administratives. Ce n'est qu'en 1950 que sera rétablie la liberté conventionnelle à laquelle s'ajoutera, après guerre, un cadre codifié par une convention internationale. Ce cadre international édicte un certain nombre de principes qui valent pour tous les systèmes d'Inspection du travail, même s'ils ne les mettent pas en œuvre de la même manière. En France, le ministre du travail reste l'autorité, même s'il a été prévu une mission centrale et un conseil national qui n'ont jamais fonctionné, tandis que dans la plupart des pays, il existe une autorité centrale, distincte du ministre, qui est au contraire très présente et semble parfois pesante aux inspecteurs du travail. En Pologne, l'Inspection du travail est sous contrôle parlementaire. Il en va de même du

principe d'indépendance : en France, c'est l'indépendance individuelle de chaque inspecteur qui est mise en avant ; ailleurs, c'est d'abord l'indépendance du système d'inspection.

---

### MISSIONS ET ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

---

**G&C** *Quelle est la mission des inspecteurs du travail et comment sont-ils organisés ?*

**C.E.T.** La mission consiste à faire respecter le droit étatique et, depuis 81-82, à contrôler les conventions collectives.

L'organisation est fondée sur l'individualisation des tâches, qui se couple à une logique territoriale de l'action. En pratique, chaque inspecteur du travail, assisté de deux contrôleurs, se voit attribuer un secteur géographique dont il est responsable. Il n'y a aucune logique sectorielle, ni même de logique d'entreprise. D'ailleurs, le système ne connaît que l'établissement et pas l'entreprise.

Il n'est prévu aucune procédure de coordination sauf en ce qui concerne les règlements intérieurs d'entreprise (pour lesquels l'inspecteur du travail du siège de la société assure une coordination) et les procédures d'aide qui accompagnent les plans sociaux ou la mise en œuvre des aides financières liées à la loi Aubry.

Un projet de décret avait pourtant été préparé en décembre 1994, qui prévoyait un nouveau mode de découpage des responsabilités sur une base sectorielle ou par grands chantiers (comme un T.G.V. ou une autoroute). Qu'on songe en effet à l'absurdité d'un système où l'inspecteur, s'il constate une infraction au delà de la frontière de son tronçon d'autoroute, n'est pas habilité à la constater ! Mais ce décret

a été bloqué par les organisations syndicales...

**G&C** *Même si la coordination n'est pas prévue dans les textes, rien n'empêche de la mettre en œuvre de manière interne...*

**C.E.T.** Certes, mais ce n'est pas si simple. D'abord, dès qu'une intervention pénale est envisagée, il faut revenir à la responsabilité stricte de l'inspecteur sur son territoire. Ensuite, si rien n'empêche en principe une certaine coordination, peu de choses y concourent en pratique : nous avons les plus grandes difficultés à nous réunir matériellement ; les collègues n'ont ni le temps, ni forcément l'envie, de coopérer sur des dossiers transversaux ; à l'Inspection du travail de Paris, dans un département qui regroupe pourtant de nombreux sièges de grandes entreprises, on ne dispose toujours pas de poste téléphonique permettant de téléphoner en province, etc.

## DES ATTRIBUTIONS AUX CONTOURS DE PLUS EN PLUS FLOUS

**G&C** *Quelles sont finalement les principales caractéristiques des textes juridiques qui déterminent actuellement l'action de l'Inspection du travail ?*

**C.E.T.** Malgré le cadre international dont j'ai parlé, trois caractéristiques très françaises me semblent importantes à noter :  
– la première est que les lois du travail assignent des rôles aux acteurs ; il est frappant de constater que, si ces lois sont écrites pour tous les citoyens, elles s'adressent essentiellement au chef d'établissement, qui doit respecter un certain nombre de règles et instituent par là un rapport singulier entre le chef d'établissement et l'inspecteur du travail : le seul rôle reconnu par la loi aux travailleurs est de faire remonter leurs plaintes via les délégués du personnel, dont une

des missions, depuis 1936, est de saisir les inspecteurs du travail ;

– la deuxième caractéristique marquante est la pénalisation forte des lois, alors que dans d'autres pays, on trouve plutôt des sanctions administratives ;  
– enfin, dernier point à souligner, mais qui est en train de changer : la prépondérance du droit étatique par rapport au droit conventionnel.

**G&C** *Cette montée en puissance du droit conventionnel modifie apparemment le rôle de l'inspecteur du travail. Est-il chargé de faire respecter les conventions ? En amont, a-t-il son mot à dire sur leur contenu ?*

**C.E.T.** Théoriquement, ce sont les partenaires de l'accord qui doivent le faire respecter. Quant à leur contenu, prenons l'exemple des accords Aubry : l'Inspection du travail est chargée du contrôle de légalité. En outre, si l'accord est assorti d'un système d'aides, on contrôle naturellement la légitimité de la demande ; mais, sinon, il n'y a aucune obligation pour les entreprises à prendre en compte nos remarques. C'est le principe d'« autonomie contractuelle ». Le problème plus général, de toute façon, est que le contenu des conventions collectives a évolué et que, du coup, les critères de contrôle que pourraient

*Deux positions s'affrontent au sein de l'Inspection : certains estiment qu'il faut se replier strictement sur la partie la moins négociable du droit, c'est-à-dire la santé et la sécurité ; d'autres souhaitent accompagner l'évolution du droit, voire de la société, au risque d'un émiettement du droit.*



D.R.

---

## TÉMOIGNAGE

adopter les inspecteurs du travail deviennent flous : auparavant, les accords d'entreprise portaient essentiellement sur des augmentations de salaires, c'était assez simple. Maintenant que ces textes vont jusqu'à définir des choses concernant l'organisation du travail, le contenu devient beaucoup plus difficile à apprécier. En plus, le principe de la hiérarchie des sources de droit fait qu'en droit du travail, une convention doit nécessairement proposer un système plus favorable au salarié que la loi. Mais qu'est-ce qu'un système plus favorable, quand des avantages sont réduits au profit du maintien de l'emploi par exemple ?

Du reste, pour couronner le tout, la transformation du paysage syndical fait que, souvent, les accords sont signés par des délégués syndicaux dont la plupart des salariés ne connaissent même pas le nom. Les syndicats ne constituent plus la courroie de transmission entre l'entreprise et les salariés. Aussi les questions qui se posent aux inspecteurs sont-elles rarement simples. Il devient extrêmement difficile d'identifier et de faire prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers, car comment arbitrer sur la légitimité des intérêts en cause ? Imaginez un plan social qui exclurait les uns pour offrir une garantie de stabilité aux autres : serait-il condamnable ? Peut-on refuser un accord sur les 35 heures chez un donneur d'ordres parce qu'il aurait des répercussions négatives en matière d'organisation du travail chez ses sous-traitants ? Peut-on condamner la convention collective des entreprises de nettoyage qui améliore sensiblement les minima sociaux sous prétexte qu'elle conduit à renforcer la concentration du secteur ? On est, au jour le jour, confronté à ce type de dilemmes.

**G&C** *Tout cela pose finalement un problème de fond : comment définir le « noyau dur » de la législation du travail que l'Etat ne peut en aucun cas abandon-*

*ner aux négociations entre partenaires sociaux ?*

**C.E.T.** Assurément. Est-ce que, par exemple, la limite des 48 heures de travail hebdomadaires fait partie de ce noyau dur ? Et le décompte des heures de travail, devenu obligatoire en 1992 ? L'Etat doit-il légiférer sur le système du forfait ?

**G&C** *Ce noyau dur du droit du travail semble effectivement difficile à définir mais, parallèlement, le noyau dur des missions de l'Inspection du travail ne devient-il pas manifestement tout aussi délicat à cerner ?*

**C.E.T.** Effectivement et on observe de forts clivages actuellement au sein de l'Inspection. Deux positions s'affrontent : il y a ceux qui estiment qu'il faut se replier strictement sur le droit et même sur la partie la moins négociable à leurs yeux du droit, c'est-à-dire la santé et la sécurité. Dans ce schéma, l'inspecteur du travail deviendrait un spécialiste de l'hygiène et de la sécurité. Et puis il y a ceux qui souhaitent accompagner l'évolution du droit, voire de la société. Cette deuxième position est très déstructurante car c'est le droit qui est en miettes, différent d'une entreprise à l'autre. De toute façon, la demande d'intervention adressée à l'inspecteur du travail s'exprime rarement uniquement en termes juridiques.

---

### LES REQUÊTES ADRESSÉES AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL

---

**G&C** *Venons-en justement à ces demandes d'intervention : comment une affaire vous parvient-elle et qui vous sollicite ?*

**C.E.T.** Vue la faiblesse de nos moyens, nous intervenons essentiellement en réponse à des plaintes.

L'inspecteur du travail est en effet censé recueillir les plaintes. L'Inspection du travail étant sou-

vent considérée comme une autorité, toutes sortes de plaintes nous parviennent. Or, nous ne sommes pas toujours légitimes pour intervenir et il devient même de plus en plus difficile de juger si nous sommes habilités à le faire du fait du rétrécissement du domaine juridique étatique que j'ai déjà évoqué.

Il y a deux catégories de plaintes : les plaintes individuelles et les plaintes collectives qui sont remontées jusqu'à moi par le biais du comité d'entreprise ou d'un représentant du personnel. La difficulté pour un inspecteur, c'est qu'une plainte n'arrive que très rarement préparée : elle ne comporte généralement que des soupçons et non des éléments prouvés. Tout le contrôle reste à faire et parfois sans l'aide des plaignants.

À cet égard, il faut souligner qu'alerter l'inspecteur du travail est un acte effectivement courageux si on le fait à visage découvert et les risques sont souvent patents ; et même lorsqu'il s'agit des représentants du personnel, le mécanisme de protection n'est pas suffisamment efficace. Le risque d'ailleurs est double, d'une part par rapport à l'employeur, d'autre part par rapport à toute une fraction des salariés qui sont parfois entièrement d'accord, dans le cas des heures supplémentaires, pour travailler davantage, en violation de la loi.

**G&C** *Mais pour quels types de motifs vous adresse-t-on des plaintes ?*

**C.E.T.** Le contenu des plaintes a tendance à se focaliser sur le thème du temps de travail, ce qui est logique dans la période de dérégulation que l'on connaît. Lorsque les plaintes sont individuelles, elles relèvent généralement de litiges sur la paie ou sur la rémunération. Typiquement, il s'agit de réclamations relatives à la rémunération des heures supplémentaires. Les plaintes collectives visent la plupart du temps des inégalités ou des infractions, comme un dépassement des maxima horaires qui n'est pas

*La plupart du temps, nous négocions simplement avec l'employeur pour trouver un compromis acceptable. Mais, en dehors des droits d'investigation étendus que nous avons, nous utilisons d'autres leviers avec, parfois, une efficacité surprenante.*

Ludovic FRÉA

converti en embauches supplémentaires.

Bien que la conjoncture de l'emploi soit relativement plus favorable que par le passé, la précarité reste par ailleurs un motif prégnant de plaintes.

Les restructurations sont devenues un outil de gestion parfaitement normal et les cadres eux-mêmes ne sont plus protégés par leur statut contre les restructurations répétées : ils sont devenus des salariés comme les autres.

Mais les CDD, les intérimaires et les sous-traitants sont les plus touchés par la précarité ; ces catégories sont souvent ignorées des syndicats et servent de fait comme variable d'ajustement

**G&C** *Face à la multitude de plaintes que vous recevez, il doit vous être impossible de tout traiter : au minimum, il vous faut repousser certains dossiers et établir des priorités. Comment procédez-vous ?*

**C.E.T.** Nous ne faisons pas à proprement parler de tri entre les plaintes, si ce n'est qu'on traite différemment les plaintes individuelles et les plaintes col-

lectives. En fait, la hiérarchisation des affaires est laissée à l'appréciation de chaque inspecteur.

Chacun, en tout cas, pose ses conditions. Je refuse par exemple de considérer qu'une audience pénale, où je me suis toujours rendu dans la mesure du possible, est une affaire entre l'inspecteur et l'employeur.

C'est pourquoi nous demandons parfois aux syndicats la garantie qu'ils iront jusqu'au bout et qu'ils se porteront, le cas échéant, partie civile.

S'ils refusent et qu'ils souhaitent simplement se décharger auprès de l'inspecteur, n'est-il pas préférable qu'ils se débrouillent seuls ?

Néanmoins, encore une fois, il n'y a aucune règle sur ce sujet et nous traitons les dossiers au cas par cas.

Seulement, nous sommes formidablement contraints par le temps, même si nous ne sommes, par ailleurs, jamais obligés d'intervenir sur tel ou tel dossier. Tout, ensuite, est une histoire de conscience de l'inspecteur.

---

### LES MODES D'INTERVENTION PRATIQUES

---

**G&C** *Pour les plaintes que vous avez, en définitive, sélectionnées, comment intervenez-vous ?*

**C.E.T.** Lorsqu'on soupçonne un système frauduleux – lorsqu'on pense, par exemple, que les enregistrements des heures de travail sont faussés – nous devons, avant toute chose, réunir des preuves pour avaliser nos soupçons. Il nous est impossible d'intenter la moindre action sans preuve. On commence donc par une enquête en rassemblant les moindres indices auprès de chacune des situations personnelles : quel est le système d'enregistrement, où sont stockées les données, etc. Naturellement, les personnes qui portent plainte sont les premières interrogées et mises à contribution dans l'enquête. Ensuite, on peut aller fouiller dans les systèmes d'information de l'entreprise, avec

---

## TÉMOIGNAGE

toutes les situations, particulièrement cocasses mais parfois décourageantes, auxquelles on aboutit si l'employeur refuse de coopérer : je me souviens ainsi d'un supermarché dans lequel j'avais réclamé les cartons de pointage des douze derniers mois... On me les a remis en vrac !

Lorsqu'il n'y a pas de système frauduleux, nous agissons différemment. Par exemple, il est obligatoire d'installer un dispositif de comptabilisation du temps de travail, mais son absence est assez fréquente, surtout pour le travail des cadres. On commence dans ce cas par le réclamer par courrier ; puis, si nous n'obtenons pas satisfaction, nous pouvons engager une action en référé, éventuellement avec l'aide des syndicats. Il n'y a pas ici de contrôle, on économise nos moyens puisqu'une simple visite suffit en général pour constater l'infraction.

Ainsi, il nous faut, tantôt faire de véritables reconstitutions, tantôt simplement obtenir une information particulière, même si cela peut s'avérer très complexe. Pour y parvenir, nous avons pratiquement carte blanche... On pourrait, par exemple, imaginer un arrangement avec une entreprise suspectée d'irrégularités, en vue d'obtenir des informations sur ses concurrents !

**G&C** *Une fois l'infraction constatée, disposez-vous des moyens de contraindre un employeur ?*

**C.E.T.** La plupart du temps, nous négocions simplement avec l'employeur pour trouver un compromis acceptable. Mais, en dehors des droits d'investigation étendus que nous avons, nous utilisons d'autres leviers avec parfois une efficacité surprenante : nous avons mis au point un logiciel pour contrôler le travail précaire en synthétisant les données et, vraiment, cela semble assez redoutable. De même, le débat public dans l'entreprise est extraordinairement efficace pour contraindre un employeur mais, à mon avis, les inspecteurs ne l'utilisent pas suffisamment.

Nous pourrions transmettre aux organisations syndicales une copie des lettres destinées aux employeurs. Nous pourrions même informer les salariés des violations des règles qu'ils subissent et du manque à gagner correspondant, mais nous ne le pratiquons pas car nous avons des règles déontologiques de communication assez sévères. Cela ferait pourtant vraisemblablement l'effet d'une bombe !

**G&C** *Les entreprises connaissent parfois des contraintes très pesantes et des dilemmes cornéliens. Si vous pressentez que votre intervention dans une PME peut la mettre en péril économiquement, ne fermez-vous pas les yeux sur une infraction ?*

**C.E.T.** À vrai dire, tout dépend de la qualité du dialogue qui se noue entre l'inspecteur et l'employeur. On fait vite la part des choses entre l'employeur qui ressasse toujours la même rengaine sur la faillite à laquelle on l'accule et celui qui fait ce qu'il peut et à qui l'on peut faire confiance. Certes, les choses sont rarement aussi tranchées que cela ; mais sachez que l'inspecteur se borne très souvent à un simple courrier, parfois même il se limite à transmettre la seule notification d'un P.V. Quoi qu'il en soit, l'Inspection fait généralement preuve de beaucoup de mansuétude et le taux de verbalisation est, en définitive, très faible.

**G&C** *À travers toutes ces enquêtes, vous reconnaissez donc que les infractions des employeurs sont souvent justifiables, à défaut d'être acceptables ?*

**C.E.T.** Les employeurs sont indéniablement sous le joug de fortes contraintes économiques, mais celles-ci ne justifient pas, à mon sens, leur paresse face à l'invention de nouvelles formes d'organisation du travail qui seraient plus satisfaisantes, non seulement pour les salariés mais aussi vis-à-vis de la loi. Il arrive qu'une entreprise n'ait plus aucune marge de manœuvre et je crois, en particulier, que la

situation de nombreux sous-traitants est aujourd'hui critique. Mais ce n'est pas le cas de tout le monde. On est parfois devant des personnes pour qui, par principe, les contraintes légales sont mauvaises, le coût du travail trop élevé, etc. Face à ces principes quasi-idéologiques, il est difficile de transiger et de trouver des compromis, même s'il n'est pas question de nier les problèmes. Je crois que, dans certains cas, il y a de réels conflits d'intérêts et que la position des employeurs est presque légitime, seulement ce n'est pas à moi d'endosser les intérêts dont ils seraient les seuls porteurs car je représente l'ordre public. La position des inspecteurs du travail est difficile face à ce discours : la pure position théorique est intenable, nous ne sommes naturellement pas au-dessus de tout contexte. Mais il faut savoir clairement ce qu'on tolère et ce que l'on refuse catégoriquement, au nom du respect des lois. La beauté de notre métier fait aussi son immense difficulté : nous sommes en permanence écartelés par des questions d'interprétation et de requalification.

**G&C** *Le droit ne vous semble-t-il pas, dans certains cas, obsolète ou inadapté ? L'Inspection du travail peut-elle contribuer à le faire évoluer ?*

**C.E.T.** Cela arrive, mais il faut se garder de l'afficher car la dérive vers la négation de toute règle est vite arrivée ! Dans le contexte actuel, il est pourtant tout à fait regrettable que le système français d'Inspection du travail ne se donne jamais la peine de tirer parti de l'expertise de ses membres. Dans ce système complètement éclaté au nom de l'indépendance des inspecteurs, nous n'avons aucune capacité d'exploitation des connaissances de ces derniers. De très rares consultations ont été lancées par l'Administration auprès des inspecteurs. Ce fut, par exemple, le cas pour préparer un décret sur la « co-activité » ; tous les inspecteurs ont systématiquement

reçu un questionnaire et le résultat fut probant : ce fut un excellent décret.

## LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

**G&C** *La question de la contribution de l'Inspection au système juridique évoque forcément les débats actuels sur la réduction du temps de travail. Tandis qu'une seconde loi se prépare, quelle est l'implication de l'Inspection sur ce sujet ? Est-elle sollicitée pour contrôler les accords qui sont signés ou bien se saisit-elle d'elle-même de ce*

*dossier pour faire valoir ses attentes quant à la seconde loi ?*

**C.E.T.** Les accords qui sont soumis à des négociations passent effectivement par les directions départementales du travail. Les inspecteurs peuvent également être sollicités, comme on l'a vu précédemment, mais ponctuellement, par exemple au sujet des aides prévues par le dispositif Aubry. Nous sommes globalement peu consultés sur les négociations dans l'entreprise. Du reste, nous ne pourrions sans doute pas y répondre favorablement car il s'agit d'un énorme dossier dont les mécanismes de négociations n'apparaissent pas toujours clairement. En fait, les accords nous parviennent assez finalisés et nous sommes uni-

quement appelés à contrôler qu'ils sont en conformité avec les lois. Je vois donc surtout beaucoup de papier !

**G&C** *Quel type de contrôle peut s'exercer sur de tels accords ?*

**C.E.T.** Tant que le flux d'accords était assez ténu, on pouvait contrôler assez finement leur contenu en renvoyant aux négociateurs, le cas échéant, les clauses qui n'étaient légalement pas recevables. Aujourd'hui, les accords sont de plus en plus nombreux, malgré l'attentisme évident de certains. Dans notre contrôle, une grande part est laissée à notre interprétation et lorsque l'Inspection est consultée, nous devons émettre un avis et refuser les items qui contrevennent manifestement au droit. Si une doctrine des inspecteurs est train d'émerger au niveau des départements, je crois qu'il est urgent que l'Inspection se forge une doctrine générale sur ce dossier pour défendre systématiquement quelques points cruciaux. Notre direction régionale a créé un groupe de travail à cette fin, même si chacun des inspecteurs peut s'affranchir de cette doctrine. Par exemple, la loi a autorisé les contreparties d'embauche sous forme de CDD et une circulaire a ensuite recommandé de ne pas en faire trop. Sur ce point, chaque inspecteur jugera bon, à sa convenance, soit de n'en laisser passer aucune, soit d'en accepter parce que la loi le permet. L'arbitrage se fait donc au quotidien.

**G&C** *Ces accords vous semblent-ils à la hauteur des ambitions affichées ?*

**C.E.T.** Sur les accords que j'ai pu consulter, je ferai un certain nombre de commentaires. D'abord, rares sont les entreprises qui commencent par dresser un état des lieux avant de se lancer dans une opération de réduction du temps de travail. Je sacrifie sans doute trop au formalisme et l'absence de document est peut-être trompeuse... mais je n'y crois guère. Ensuite, nous sommes dans une

*Les syndicats apparaissent aujourd'hui complètement démunis et prêts à accepter à peu près n'importe quoi. Pour les entreprises, c'est un véritable effet d'aubaine car ils ne s'opposent ni à un surcroît des contraintes pour les salariés, ni à un regain de flexibilité si cela permet de créer des emplois en contrepartie.*

## TÉMOIGNAGE

*Les lacunes des accords actuels sont probablement une porte de créativité organisationnelle.*

*Malgré tout, les répercussions sur tout ce qui n'est pas l'emploi, mais qui relève du travail, seront violentes, même si elles ne sont pas encore tangibles.*



période transitoire où tout le monde pourrait ne pas être concerné. Or, je crois qu'une caractéristique importante de ces accords est qu'ils n'excluent en apparence que peu de monde. Mais lorsqu'on les lit jusqu'au bout, on constate que 15 à 20 % des salariés en sont exclus. En troisième lieu, j'observe que la modalité de récupération privilégiée correspond à l'augmentation du nombre de jours de repos ou à des congés supplémentaires. On s'aperçoit alors rapidement que tandis que les uns gagnent vingt-deux jours en passant de 39 à 35 heures hebdomadaires, d'autres n'en gagnent que onze. Se pose alors clairement un problème d'application de la norme et, dans ces conditions, est-elle encore équitable ?

Le dernier point n'est pas le moins significatif : les accords sont généralement complètement muets sur les modalités d'organisation accompagnant la réduction du temps de travail. Sans doute est-il assez délicat de les formaliser dès aujourd'hui pour qu'elles soient négociées. Peut-être le sont-elles ou le seront-elles ailleurs. Quoi qu'il en soit, les accords débordent à

l'évidence de détails sur les modalités de flexibilité accrue : il y a pléthore de clauses concernant la réduction, le traitement différencié ou l'exclusion du temps de travail des pauses, concernant l'extension massive de la notion de forfait ou l'extension du travail le week-end, etc.

En revanche, rien n'est dit sur l'organisation concrète du travail. Les accords qui stipulent un dispositif de décompte du temps de travail demeurent notamment très minoritaires. La contrepartie en emplois est uniquement chiffrée, les métiers concernés ne sont même pas mentionnés. Cette tendance, même si elle ne fait que formaliser un état de fait, me semble dangereuse car elle crée un droit déséquilibré et favorable à l'employeur.

Plus généralement, je crois que le patronat parvient très habilement à exploiter sans vergogne des négociations menées au nom de l'emploi mais dont sont victimes les syndicats. Il est tout à fait regrettable que les syndicats ne se soient pas davantage saisis de ces problèmes pour proposer des alternatives : ils apparaissent aujourd'hui complètement

démunis et prêts à accepter à peu près n'importe quoi. Pour les entreprises, c'est un véritable effet d'aubaine car les syndicats ne s'opposent ni à un surcroît des contraintes pour les salariés, ni à un regain de flexibilité si cela permet de créer des emplois en contrepartie. Or, la manière dont se déroulent les négociations montre clairement que cette contrepartie est loin d'être gagnée. Si tout n'est pas flexibilité, en revanche, on est loin de l'ère de l'amélioration des conditions de travail.

**G&C** *Vous êtes donc résolument pessimiste sur l'issue de cette opération ?*

**C.E.T.** Plutôt, même s'il ne faut pas exclure que nous sommes probablement au début d'un jeu qui pourrait aller en s'améliorant.

Aujourd'hui, il me paraît évident que ces accords font le lit, en fait, de la plupart des contentieux à venir, sur les plages de flexibilité, par exemple, sur la prise des jours de congés supplémentaires, etc. En outre, si les accords se passent mal, les organisations syndicales risquent de subir un revers rédhibitoire qui va mettre à mal pour longtemps leur crédibilité.

La dynamique vertueuse de ces accords m'est peut-être cachée par la nature de mon métier qui a tendance à en souligner les côtés négatifs !

Les lacunes des accords actuels sont probablement une porte de créativité organisationnelle. Malgré tout, l'impact sur l'emploi sera, à mon sens très limité, tandis que les répercussions sur tout ce qui n'est pas l'emploi, mais qui relève du travail, seront violentes, même si elles ne sont pas encore tangibles.

Quant à compter sur les réorientations possibles sur la deuxième loi, cela me semble tout à fait irréaliste : le bilan de la première loi ne pourra en aucun cas être tiré au bout d'un an seulement. Cet échancier législatif ne repose, manifestement, que sur des considérations politiques. •