

Voici comment la loi Macron neutralise le Code du Travail Combrexelle va finir le « travail » contre la loi sociale

1. Que dit la loi Macron (Journal Officiel n° 181 - 7 août 2015 - p. 110) ?

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (NOR : EINX1426821L)

« Section 15 « Défenseur syndical

CHAPITRE IX « Défenseur syndical » Art. L. 2439-1. –

IV. – Le code civil est ainsi modifié : 1° Le second alinéa de l'article 2064 est supprimé ; 2° L'article 2066 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale. »



2. Qu'est-ce que l'article 2064 du Code civil ?

Article 2064 du Code Civil

« Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067.

Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »

3. Une réforme ? Non, un bond en arrière

Actuellement ce qui caractérise un contrat de travail est un « *lien de subordination juridique permanent* », c'est-à-dire un contrat où, **les deux parties étant inégales**, le code du travail et les conventions collectives constituent une contrepartie.

Pour supprimer cette notion de subordination et surtout de contrepartie, le Medef milite depuis longtemps pour passer d'un contrat du travail supposant un échange d'obligations réciproques et collectif à **un contrat civil individuel de gré à gré**. En cas de changement, le contrat n'étant plus de travail mais civil, il relevait du juge civil et non plus des prud'hommes.

Or, le projet de loi Macron accomplit un grand pas en ce sens : dans la loi, une modification du code civil à laquelle personne ne semble prêter l'attention qu'elle mérite surgit tout à la fin du **CHAPITRE IX - Défenseur syndical - Art. L. 2439-1.**

Que vient faire dans ce texte fourre-tout cette soudaine modification de l'article 2064 du code civil et l'abrogation de l'article 24 de la loi no 95-125 du 8 février 1995 « *relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative* » ?

4. Assassinat libéral prémédité

Cette modification n'intervienne pas là par hasard. L'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile

s'appliquent « *sous les réserves prévues par l'article 2064 du code civil* » (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) « *et l'article 24 de la loi du 8 février 1995* » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers).

En supprimant la restriction de l'article 2064, la loi Macron permet que le contrat de travail ne soit plus exclu des conventions amiables de gré à gré ! Elle le confirme en abrogeant la limitation répétée dans la loi du 8 février 1995...

L'alinéa supprimé dans l'article 2064 du code civil dit exactement :

« Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »

Ainsi, le règlement des litiges issu du nouveau contrat de droit civil ne pourra plus être confié à la juridiction prud'homale. Car il ne reste désormais de l'article 2064 que :

« Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067. »

5. Recours aux prud'hommes interdit

La « convention de procédure participative » est une convention « par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend ».

Le contenu de cette convention, conclue pour une durée déterminée, est fixé par l'article 2063 :

« La convention de procédure participative est, à peine de nullité, contenue dans un écrit qui précise : son terme ; l'objet du différend ;

les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend et les modalités de leur échange. »

Cela signifie qu'une fois la convention participative engagée, le recours aux prud'hommes est interdit puisque, selon l'article 2065 du Code civil,

« Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige »

.S'il y a accord sur la convention, les parties peuvent (article 2066, du Code civil) soumettre, si elles le veulent, l'accord à un juge. Lequel ? Car le même article 2066, supprimant la phase de conciliation, il y a peu de chances qu'il s'agisse des prud'hommes...

Nous voilà face à une mutation juridique masquée mais délibérée, technocratique mais essentielle, pro-Medef. Depuis sa naissance en 1998, le Medef cherche à supprimer le Code du travail, en tant que droit collectif, dans sa spécificité. Valls Macron et Combexelle lui donnent les clés !