



Le Code du Travail qu'il nous faut !

Adoption du Code du Travail en 1910

Il rassemble l'ensemble des textes de droit du travail. Il est le fruit de luttes des travailleurs et de conquêtes sociales

Il donne au salarié des contreparties au regard du lien de subordination qui caractérise tout contrat de travail

Sa fonction est de protéger les salariés, de leur apporter des garanties et des droits collectifs



Adopté en décembre 1910 sous l'impulsion du ministre socialiste du travail René Viviani cofondateur du journal l'Humanité, le Code du Travail n'est pas qu'un simple recueil législatif et réglementaire. Il est intimement lié à l'histoire sociale de la France et à plus d'un siècle de bras de fer entre patronat et salariat.

Rassemblant l'ensemble des lois qui régissent les rapports entre employeurs et salariés sa fonction n'a pas varié. Il est là pour donner des contreparties au lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur qui caractérise tout contrat de travail. Il a pour fonction de contenir le pouvoir patronal en le dotant d'un cadre juridique d'exercice et en le limitant pour éviter que l'arbitraire ne s'exerce.

Sous l'impulsion du Medef et du patronat, le gouvernement voudrait faire revenir les salariés 200 ans en arrière, à l'âge d'un capitalisme échevelé et les dégâts sociaux qu'il engendre, caractérisé par la « liberté contractuelle » entre le salarié et l'employeur et qui dépend du seul droit civil.

A quoi sert le code du travail ?

Employeurs et salariés ne sont pas sur un même pied d'égalité. La souveraineté du chef d'entreprise qui le lie au salarié est l'un des postulats du droit du travail. Ce qui fait le particularisme de la relation de travail, c'est le rapport inégalitaire qui existe entre un salarié et son employeur. Le droit du travail s'est construit dans une défiance à l'égard du réel équilibre entre l'accord des volontés, au regard de l'impératif de protéger la partie faible notamment dans l'élaboration des politiques publiques de l'emploi. Le Code du travail entérine l'existence d'une telle inégalité, consacre la subordination juridique du travailleur, mais il prévoit en même temps de compenser ce déséquilibre.

La fonction du code du travail est de protéger le salarié, reconnaissant qu'il est la partie faible du contrat de travail. Elle est de garantir collectivement à tous les salariés un commun de droits et de garanties.

C'est donc un droit de protection du salarié. C'est pourquoi toute une partie du Code du travail est consacré aux droits collectifs (représentation du personnel, droit de grève, négociation collective...) qui ont pour objectif de rééquilibrer la relation individuelle de domination qui existe entre l'employeur et son salarié.

Cet édifice s'est élevé lentement au fil des siècles, il s'est affermi dans la sueur et les larmes parfois à cause de catastrophes industrielles ou de guerres. Il est ainsi le résultat de la lutte des travailleurs et des conquits sociaux. Et il n'a pas fini d'évoluer.

La construction du Code du travail en France est issue d'un siècle entier de grèves, de rapports de force et de négociations. Les lois et les conventions internationales concernant les durées légales, le Smic, les conditions de travail, les institutions représentatives du personnel, la santé, l'hygiène, la sécurité, et les droits attachés aux licenciements sont le fruit des combats passés

Dans le système économique d'après la Révolution Française, il n'existe pas de droit du travail. Les rapports entre patrons et ouvriers sont régis par le contrat. Le code civil précise que celui-ci a force de loi. L'égalité entre les citoyens proclamée dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 entraîne de facto l'égalité entre les contractants. Ce postulat est une fiction juridique. La Révolution consolide ainsi le mythe de la liberté de négociation.

Le contrat lierait deux hommes libres et consentants, tous deux propriétaires, l'un de sa seule force de travail l'autre des moyens de production, mais tous deux égaux malgré tout. Le travailleur donne donc à bail ses services pour lequel l'employeur paye un loyer (le salaire). Cette supposée liberté contractuelle fait que l'État n'a pas à intervenir dans la transaction. Elle s'accompagne alors de l'interdiction de tout groupement patronal ou ouvrier, ou de toute action concertée. C'est la loi dite Le Chapelier du 14 juin 1791.

Pour illustrer, le code civil consacre 66 articles au louage de choses, dont 32 à celui du cheptel et 2 seulement au « louage de service » c'est à dire au contrat de travail du XIXème siècle.

La fiction de l'égalité des parties ne résiste pas à l'épreuve des faits, des maladies et des morts qui ponctuent les 120 années séparant la Révolution d'un embryon du code du travail en 1910. Il faut la misère des ouvriers et de leurs enfants mise en lumière dans le rapport du docteur Louis René Villarmé. Il dresse en 1840 un « tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie » ainsi que les catastrophes industrielles pour que naisse le **droit du travail moderne**, celui même qui est vilipendé aujourd'hui.

Quelques repères marquants des droits des travailleurs



Travail des enfants:

Loi du 22 mars 1841: Travail des enfants limité à huit heures par jour, travail de nuit interdit

Loi du 10 mai 1874: travail des enfants de moins de 12 ans interdit



Organisation des salariés:

Loi du 26 mai 1864: Abrogation du délit de coalition (fin de la pénalisation du droit de grève)

Loi du 21 mars 1884: Droit de constituer des syndicats professionnels

Préambule de la constitution de 1946 (alinéa 7) Le droit de grève est un droit constitutionnel

Préambule de la constitution de 1946 (alinéa 8) tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises

Loi du 27 décembre 1968 (suite aux accords de Grenelle): Sections syndicales dans les entreprises autorisées

Quelques repères historiques aident à comprendre l'immensité de la tâche et sa difficulté car de tout temps, la doxa économique est venue s'y opposer. Ce n'est qu'avec la loi du 22 mars 1841 que le travail des enfants de moins de 12 ans a été limité à huit heures par jour, celui des moins de huit ans prohibé dans les entreprises de plus de 20 salariés et le travail de nuit interdit pour tous les enfants. Les débats à l'assemblée ont été âpres. Le 5 mars 1841, l'économiste Pelligrino Rossi martèle ainsi : « je le répète, cet enfant qui ne travaillera plus sera souvent la victime de la négligence de ses parents. N'oublions pas les égarements des passions humaines. Quand le salaire collectif de la famille se trouvera ainsi diminué, c'est sur l'enfant que retombera la colère d'un père ignorant et grossier : c'est le plus faible qui en souffrira ». Malgré cet assaut d'arguments de haut vol, la loi est adoptée.

La loi du 26 mai 1864 abroge le délit de coalition, mettant ainsi fin à la pénalisation de la grève. Il est permis de constituer des syndicats professionnels après la loi du 21 mars 1884 mais il faudra attendre 1968 pour que le syndicat puisse entrer dans l'entreprise, à travers la section syndicale et les délégués syndicaux. Toujours la prévalence du droit de propriété et de la règle du « charbonnier maître chez lui ».

Près d'un siècle après la Révolution, la loi du 10 mai 1874 interdit complètement le travail des enfants de moins de 12 ans. Cette concession répondait, du reste, à une considération militaire, la défaite contre la Prusse étant perçue pour beaucoup comme la défaite de corps usés par le travail avant l'âge. C'est aussi l'année de naissance de l'inspection du travail. Deux décennies plus tard la loi du 12 juin 1893 obligera les employeurs à respecter des règles d'hygiène et de sécurité dans les usines et les manufactures, les morts et les estropiés se comptant par milliers et menaçant les recrutements dans l'armée. Puis, le 9 avril 1898 (dit compromis de 1898), les accidents de travail sont reconnus en tant que tels : la loi instaure un régime de responsabilité sans faute des employeurs. L'indemnisation des accidentés est assurée en échange d'une certaine immunité patronale. Il est la base de notre système actuel d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Quelques repères marquants des droits des travailleurs



Organisation et durée du temps de travail:

Loi du 13 juillet 1906: Droit au repos dominical

Loi du 23 avril 1919: Réduction du temps de travail à huit heures par jour, six jours par semaine

7 juin 1936 (accords de Matignon): quarante heures de travail hebdomadaire et congés payés

Loi du 19 janvier 2000 (Aubry II) a ramené la durée légale hebdomadaire à 35 heures pour l'ensemble des entreprises

Mais aussi....

La création des comités d'entreprise,
La sécurité sociale,
Les CHSCT,
Les caisses de chômage,
Le salaire minimum,

...

Mais en ces années de révolution industrielle, la course à la productivité va continuer de tuer. La catastrophe de la mine de Courrières, le 10 mars 1906, fait plus de mille morts. Les grèves qui s'ensuivent imposent enfin le droit au repos dominical (loi du 13 juillet 1906). **Loin d'entraver l'emploi, le code du travail le sauve.**

En 1918, avec la démobilisation et le retour du front, les demandeurs d'emploi affluent ; le chômage menace. Sous la pression, le gouvernement accepte une réduction du temps de travail à huit heures par jour, six jours par semaine (loi du 23 avril 1919), afin de favoriser la création d'emplois. On expérimente » alors le principe « Travailler moins pour travailler tous »

Signés le 7 juin 1936 entre le patronat et la CGT sous les auspices du gouvernement du Front Populaire, les accords de Matignon sont restés dans les mémoires. Ils sont transposés dans la loi fixant la durée du travail à quarante heures hebdomadaires et donne aux salariés de congés payés. Pour la 1^{ère} fois, la vie ne se réduit pas à l'aliénation au travail, elle peut commencer à s'ouvrir sur autre chose.

Après l'horreur de la seconde guerre mondiale, dans un pays détruit et ruiné, les hommes et les femmes de la Libération profitant de la position de faiblesse d'un patronat français qui s'est enrichi en collaborant avec l'ennemi posent les fondements du droit moderne : les comités d'entreprise, la sécurité sociale, la médecine du travail, les comités d'hygiène et de sécurité, les caisses de chômage, le salaire minimum.

La déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, adoptée à l'unanimité par l'Organisation internationale du Travail (OIT), proclame en son article 1^{er} que le travail n'est pas une marchandise et en son article 2 qu'une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale. L'OIT reconnaît ainsi que le travail considéré comme une marchandise a produit la guerre.

La règle de la hiérarchie des normes et du principe de faveur est essentielle. Il en résulte que la loi fixe un socle de protections et que les acteurs sociaux – patronat et syndicats de salariés – ne peuvent que l’améliorer par la négociation. **C’est ce que l’on appelle l’ordre public social.** C’est ainsi que c’est construit le code du travail que nous connaissons aujourd’hui.

Où nous mènent les réformes gouvernementales ?

Une logique néolibérale à l'œuvre contre le droit du travail

Baisser le « coût » du travail pour satisfaire la rentabilité du capital

- Des politiques qui visent à réduire les droits des salariés pour répondre aux exigences du patronat
- Un dévoiement de la négociation collective : on passe de la négociation d'acquisition à une négociation de régression adaptée à la stratégie d'entreprise.
Rappelons que jusqu'en 2004, l'accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer les droits des salariés.

Les faits ont montré qu'il n'y a pas de lien entre une législation protectrice des salariés et le chômage!

Dans les années 1980 et 1990 une contre-révolution libérale est en marche, sous la houlette de Ronald REAGAN aux USA et de Margaret THATCHER au Royaume Uni. Elle est renforcée par la soudaine conversion des pays de l'est à l'économie de marché. Ce mouvement libéral, politiquement et économiquement dominant aujourd'hui, n'a de cesse de défaire les solidarités construites depuis la seconde guerre mondiale pour les remplacer par les dogmes du marché.

Les réformes menées en France et en Europe s'inscrivent dans cette logique. Depuis trente ans, toutes les potions du néolibéralisme prétendument censées doper la croissance et l'emploi ont été administrées à notre pays : la « corporate governance », le « new public management », la déréglementation des marchés financiers, la réforme des normes comptables, l'institution d'une monnaie unique hors contrôle politique, l'effacement des frontières commerciales du marché européen ... Le droit du travail n'y échappe pas, il est attaqué de toutes parts. A la suite des mesures De Virville de janvier 2004, dans la foulée des lois Macron et Rebsamen, les mesures du rapport Combexelle visent à réduire et à subordonner les droits des salariés aux exigences des entreprises et à la baisse du coût du travail. Cela passe par la volonté d'un salariat low coast et la mise en concurrence entre les salariés.

La future réforme du droit du travail est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient nuisibles à l'emploi. Ou comme le dirait Macron que les « insiders » c'est à dire les salariés en emploi avec des garanties comme un CDI empêcherait les « outsiders » c'est à dire ceux qui ont sont privé ou qui souhaite s'y insérer d'y accéder. De fait le gouvernement, à l'écoute du patronat tente de sortir de l'opposition entre salariés et employeurs au profit d'une opposition entre travailleurs et chômeurs, entre travailleurs précaires et permanents.

L'argument est classique, il n'a jamais été démontré de lien de causalité entre le Code du Travail et le chômage. Pas plus qu'il n'est démontré ainsi que l'illustrent les travaux de l'OIT que la déréglementation favorise l'emploi. Il semblerait même que cela soit le contraire !

Depuis une vingtaine d'années, on a même inversé la hiérarchie des normes dans un certain nombre de domaines, comme par exemple le temps de travail, sans aucun effet notable sur l'emploi. Une étude récente de l'OCDE a démontré qu'en Allemagne l'indice de protection de l'emploi a augmenté et que le niveau du chômage a baissé, ce qui contredit l'idée que le Code du travail pourrait être responsable du chômage. **Il n'y a donc aucun lien direct entre protection des travailleurs et dynamisme du « marché du travail »**

A titre d'exemple, l'Allemagne s'est dotée le 1^{er} janvier 2015 d'une loi fixant un salaire minimum à 8,5 € de l'heure avec un passage à 10 € prévu en 2017. La plupart des « experts » pronostiquaient des destructions massives de plusieurs centaines de milliers d'emplois. Mais un an après sa mise en place, le premier bilan est tout autre. 700 000 emplois ont été créés entre janvier et septembre 2015 et le taux de chômage a reculé dans la même période de 4,8% à 4,5%

Les accords de flexibilité qui ont été pris dans le cadre des lois sur la modernisation du marché du travail de 2008 et de la sécurisation de l'emploi de 2013 – ruptures conventionnelles, accords de maintien de l'emploi, temps partiel, portage salarial, auto-entrepreneuriat, ... – n'ont pas créé d'emplois, voire même en ont supprimé. Loin de sécuriser le salariat, ces accords et les lois qui les ont traduits l'ont précarisé. Faciliter les licenciements ne crée nullement de l'emploi. Même l'association nationale des DRH en convient critiquant la proposition d'introduire dans la loi El Khomri le plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif. Quand l'action des salariés est pénalisée, les entorses au Code du Travail des patrons ne seraient plus sanctionnées à leurs prix. Ce qui en revient à leur délivrer un permis de licencier.

Or, précariser le salariat, faciliter les licenciements ne crée pas d'emploi mais se traduit par l'explosion de la pauvreté et la dégradation du niveau de vie des populations. La situation de l'Espagne et du Portugal en témoigne.

Ce qui pose problème en réalité, c'est bien le nombre plus qu'insuffisant de créations d'emplois, 46 000 seulement ont été créés en 2015. C'est la conséquence des politiques d'austérité et le détournement de la valeur ajoutée (richesses produites) conduites pour le paiement des dividendes et autres éléments du coût du capital. Ainsi toutes les mesures d'insécurisation des salariés, de précarisation, d'aides, d'exonération fiscales et de cotisations sociales pour les entreprises (CICE, CIR, nouvelles mesures en préparation du plan pour l'emploi annoncé par Hollande, ...), le pacte de responsabilité n'ont produit aucun effet sur la courbe du chômage. Répondre au défi du chômage demande à changer radicalement de politique économique et de cadre de référence en sortant de l'écoute des seules propositions du Medef. C'est la demande qui remplit les carnets de commande. Il y a donc nécessité à la fois d'augmenter les salaires et de réduire le temps hebdomadaire de travail à 32 heures.

La réforme du code du travail s'inscrit dans la continuité du mouvement de réforme menées depuis trois ans (loi de sécurisation de l'emploi, réforme de la formation professionnelle,

pacte de responsabilité, retraite complémentaire, celles qui vont se poursuivent compte personnel d'activité, négociation assurance chômage et en complémentarité avec les mesures annoncées du plan pour l'emploi.

Laissant la primauté à la logique de marché, le renoncement de l'État à définir le bien commun, dont le code du travail apparaît comme un des derniers remparts, fait courir à la société de graves dangers. A ce jeu, salariés, chômeurs et précaires sortiront tous perdants ...

C'est un jeu dangereux que d'opposer les salariés qui ont un travail à ceux qui en sont privés et les jeunes qui veulent y accéder. Dans un contexte de crise sociale, de recherche de bouc émissaire, c'est donner du grain à l'extrême droite, avec de lourdes menaces sur le vivre-ensemble.

Contre les arguments de la réforme gouvernementale du Code du Travail



Un Code jugé trop volumineux

- Le Code du travail n'est pas plus volumineux que les autres codes
- La plus grande partie des 3580 pages du Code du Travail concerne les dérogations voulues par le patronat et mentionne la jurisprudence.
- La « simplification » du Code du Travail de 2008 a mené à doubler son nombre d'articles

Trop volumineux ? On omet de dire que la plus grande partie des 3580 pages du code est réservée à la publication de décisions de justice et à l'introduction de dérogations multiples voulues par le patronat et le Medef en particulier. Ainsi les récentes dérogations concernant le travail du dimanche introduites par la loi Macron ont ajouté 5 pleines pages du Journal Officiel au Code du Travail qui peut en complexifier l'accès.

Il convient de se rappeler qu'au nom de la simplification, on a procédé en 2008 à une recodification pour rendre le code plus lisible doublant le nombre d'articles et externalisant de nombreux articles vers d'autres codes (action sociale, rural, transports, ...). De même, les grands principes dégagés par la commission Badinter rajouteraient un préambule au Code du travail, sans rendre les protections et garanties des salariés pour autant effectives. Notons cependant que le code du travail n'est pas plus abondant que d'autres codes comme celui des impôts par exemple. Il est le reflet de la complexité des relations sociales.

Le code du travail est accusé d'être trop rigide et volumineux à la fois angoissant salariés et patrons, mais en réalité il offre déjà énormément de flexibilité. Par exemple, il est possible de déroger aux 35 heures de multiples façons avec les systèmes d'aménagement et de modulation d'horaires, de forfaits en jours, etc.

Si le code comporte de nombreuses parties, c'est précisément pour que tous puissent s'y retrouver, qu'ils soient salariés, dirigeants d'une TPE, PME ou d'un grand groupes. Les TPE n'ont ainsi pas à connaître les chapitres consacrés aux délégués du personnel ou encore aux comités d'entreprise. De même concernant la troisième partie consacrée à la durée du travail et à la rémunération, les 210 articles relatifs au temps de travail ne s'appliquent qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise. Les articles relatifs aux salaires ne portent que sur le respect du Smic et sur la protection du salaire. La quatrième partie, forte de 2500 articles, s'applique à la santé et à la sécurité des travailleurs et constituent le plus souvent des dispositions très précises sur une activité ou une autre.

Contre les arguments de la réforme gouvernementale du Code du Travail



Un Code « complexe et rigide »

- Si le Code comporte de nombreuses parties, c'est pour que tous puissent s'y retrouver (salariés de l'ensemble des secteurs, des petites et grandes entreprises)
- Le code comporte déjà beaucoup trop de flexibilités (ex. possibilité d'assouplir les 35 heures)
- La complexité du Code provient des nombreuses dérogations voulues par le patronat

Si l'accessibilité pour les PME-TPE dépourvues de ressources juridiques en interne peut se poser, elle ne peut se traduire par la remise en cause de la protection de millions de salariés au prétexte que les patrons de TPE ont du mal admettre et à assimiler le droit social.

Cette inaccessibilité est quand même toute relative, chacun peut avoir accès à Legifrance et retrouver en quelques clics sa convention collective.

Les partisans de la réforme du Code du travail, pour masquer leur dessein, avancent la problématique de sa complexité. Son épaisseur le rendrait inaccessible à la fois au salarié et à l'employeur, entraînant inquiétudes et recours contentieux. La question de la simplification du Code du travail, plutôt son allégement, n'est pas une question taboue à la CGT, à condition qu'elle n'abaisse pas le niveau de protection pour le salarié mais le renforce.

Pour une très large part, la complexité du Code du travail vient de la prise en compte de très nombreuses dispositions dérogatoires voulues par les employeurs. Supprimons ces dérogations, et le Code du travail se trouvera d'autant allégé, gagnant en efficacité avec des garanties collectives fortes et claires pour tous. Dire qu'on pourrait résumer le Code du travail à une cinquantaine de propositions est une gageure. Même en Grande-Bretagne, où il n'existe pas de codification, plus de 500 dispositions législatives s'y rapportent. Un Code limité à quelques dispositions peut, à l'inverse de la clarté supposée, multiplier les décisions de jurisprudence. Si la réponse à la complexité est un émiettement du droit au point qu'il y ait autant de codes du travail que d'entreprises en fonction de leur taille, de la situation du salarié, c'est, en premier, inacceptable, et pose, ensuite, un problème de rupture d'égalité. Ce motif a conduit le Conseil constitutionnel à sanctionner le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la loi voulait rendre variables selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

Derrière cette réforme, une régression

- L'inversion de la hiérarchie des normes
- La négociation d'entreprise prioritaire sur la loi et sur la convention collective
- Le principe d'égalité des salariés devant la loi remis en cause par l'émiettement du droit du travail en autant d'entreprises
- Un chantage à l'emploi et une pression supplémentaire sur les représentants du personnel

Le principe de faveur et la hiérarchie des normes doivent être maintenus!

Les propositions de réforme du code du travail constituent une remise en cause profonde des protections des salariés faisant de la négociation d'entreprise le niveau prioritaire et la loi supplétive. Elles conduisent à une inversion de la norme au détriment des conditions de travail et de rémunération des salariés. Elles visent à dédouaner l'Etat de sa responsabilité et à transférer la responsabilité sociale de l'entreprise qui relève de l'employeur vers les salariés et leurs élus.

La loi garantit l'intérêt général. A l'inverse prétendre vouloir adapter le code du travail à l'entreprise reviendrait à avoir un éclatement du droit du travail, à son émiettement, en autant d'entreprises en fonction de la taille ou de la situation du salarié. Cela rendrait impossible à l'inspection du travail l'exercice de ses missions et ne ferait qu'accroître la jurisprudence. Mais cela mettrait surtout en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi. C'est contraire aux valeurs de la République. C'est en raison de ce principe que le Conseil Constitutionnel a sanctionné le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle ni sérieuse selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

Vouloir ramener la norme au niveau des accords d'entreprise, comme certains le proposent, c'est effectivement décider là où peut s'exercer le chantage à l'emploi, là où le rapport de forces est le moins favorable au salarié et la pression la plus forte sur les représentants du personnel. Prétendre ainsi que l'ordre conventionnel au plus près de l'entreprise et le plus juste et le plus efficace en raison de la proximité des situations de travail est ainsi un mensonge. Avec 85 % des entreprises en France qui sont des petites organisations connaissant des situations très diverses, ce cadre est aussi source de contradiction pour les employeurs.

Sur ce chemin, la prochaine cible serait le contrat de travail, profilant la prééminence de l'accord collectif régressif sur le contrat de travail. Cela signifierait que le salarié ne pourrait plus opposer son contrat de travail à une modification de la rémunération, de la durée de travail ou du lieu de travail prévue par accord collectif. La ministre du travail, Myriam El

Khomri l'a fait entendre à l'occasion de la présentation du plan emploi ... Le bout de ce processus n'étant ni plus ni moins que le remplacement du contrat de travail par le convention commerciale. Les contrats de maintien dans l'emploi constituent les prémices de cette évolution.

Selon le principe de la hiérarchie des normes, la norme supérieure s'impose à la norme inférieure qui ne peut être en retrait. Cette hiérarchie s'établit par ordre décroissant : le droit international et européen, la constitution, la loi, la convention collective, l'accord d'entreprise et le contrat de travail.

Le principe de faveur est un principe fondamental, intégré progressivement en droit du travail et résultat des luttes successives des travailleurs. C'est un principe essentiel sur lequel repose le statut du salarié, constituant la pierre angulaire de l'ordre public social. En application de ce principe, il est toujours possible de déroger à une règle hiérarchiquement supérieure, pourvu que ce soit dans un sens favorable au salarié (à l'exclusion des règles impératives d'ordre public absolu).

Dans le cadre de la mission Combrexelle, la CGT a fait des propositions concernant l'enjeu du dialogue social et ses conditions. Elles s'appuient sur la hiérarchie des normes et le principe de faveur. Le Code du travail doit poser un socle commun fort, les accords de branche doivent l'enrichir, les accords de groupes et d'entreprise apporter un plus. C'est cela, le droit à la négociation. La loi garantit l'intérêt général.

Construire le Code du Travail du XXIème siècle

Les propositions de la CGT

Quelques grands principes

L'évolution du Code du Travail que nous souhaitons doit faire progresser les droits des salariés

Le droit du travail doit prendre en considération les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies d'information et de la communication

L'exigence d'un niveau élevé de droits et de garanties pour l'ensemble des travailleurs soumis à un lien de subordination juridique ou une dépendance économique

Les droits des salariés ne doivent plus dépendre de leur contrat de travail mais être attachés à la personne, progressifs, cumulables, transférables et opposables à tout employeur

La violence du combat idéologique et l'inégalité des armes conduisent en général à adopter une position défensive alors que des progrès sont encore possibles.

Il est nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. La flexibilité, il n'y en a que trop ; un chiffre : 8 salariés sur 10 sont recrutés sur des CDD, pour une période de plus en plus courte. Il ne s'agit pas de réduire le Code à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux. La mission en a été confiée à une commission de « sages » présidée par Badinter. De telles déclarations existent déjà. Les plus importantes sont au demeurant des traités ou des chartes ratifiées par la France. Il ne s'agit pas non plus de réaliser une nouvelle recodification à droit constant. La modernisation du code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement.

L'objectif doit être clairement posé. Il s'agit de bâtir un code du travail plus fort, plus solide pour tous les travailleurs d'aujourd'hui, plus engageant parce que sans surprise pour les employeurs.

Le droit au travail est un droit constitutionnel. Le garantir nécessite non pas d'abaisser les garanties collectives, mais d'élargir le droit du travail aux enjeux d'aujourd'hui : l'hyper précarisation du salariat, l'ubérisation de l'économie, les salariés détachés, l'auto-entreprenariat, le portage salarial forcé, etc.

Une réforme du droit du travail, digne de ce nom, devrait plutôt viser à établir un cadre juridique assurant à tous les travailleurs – salariés ou indépendants – qui concourent à cette chaîne de production des valeurs, les conditions d'un travail décent.

Les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs de l'économie et la société. Elles ont donc des incidences sur le travail et l'emploi, comme le reconnaît l'avis exploratoire du Conseil Économique et Social Européen du 16 septembre 2015. Elles

imposent la mise en place de droits nouveaux pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux dans les conditions d'un monde du travail numérisé.

Le droit du travail doit prendre en compte les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies d'information et de la communication.

Ces nouvelles technologies donnent lieu à de nouveaux modes de travail parfois qualifiés d'« uberisation » de l'économie. Avec ces transformations, les salariés deviennent des travailleurs soi-disant indépendants, liés à leurs clients par des contrats commerciaux. Lorsque ces travailleurs dits indépendants subissent en réalité un lien de subordination, en se voyant « dicter leur conduite » par l'entreprise, il est possible de requalifier leur contrat commercial en contrat de travail. A l'image de ce qu'il s'est passé aux Etats-Unis, avec des chauffeurs Uber. Ou encore en France, avec la requalification de salariés devenus autoentrepreneurs pour l'entreprise qui les employait auparavant et ceci pour effectuer les mêmes tâches.

Lorsque la dépendance économique à son emploi est telle qu'elle génère une domination diffuse, c'est-à-dire que le travailleur n'est pas libre de rompre avec son client sans remettre son équilibre financier en cause et que cette dépendance induit une forme de subordination nouvelle, il nous semble qu'il faut octroyer le statut de salariat à tous les travailleurs qui subissent cette dépendance et faire contribuer financièrement le recruteur (plateforme collaborative). Le salariat peut alors être envisagé de façon plus large.

N'oublions pas que la priorité reste le maintien d'une grande majorité des travailleurs dans le salariat.

Dans cet objectif, il est important de revoir la définition du salariat dans le cadre de notre revendication de nouveau statut du travail salarié (NSTS).

C'est pourquoi, la CGT propose de faire évoluer les droits des salariés vers moins de subordination, plus d'autonomie, tout en sécurisant leur évolution professionnelle. Ces droits – emploi, carrière et reconnaissance des qualifications, formation, professionnelle, protection sociale - garantis collectivement ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au salarié et cumulables, transférables et opposables à tout employeur.

Cela nécessite d'inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle de travail impliquant la reconnaissance d'un droit à l'évolution et à la progression professionnelle, à la mobilité professionnelle choisie permettant à chacun de mettre le lien de subordination à distance.

De la même façon, nous proposons que les contrats soient maintenus entre deux emplois. C'est donc le dernier employeur qui verse le revenu socialisé, et ceci en cas de licenciement, de départ à la retraite, congé parental, bénévolat, congés sabbatiques ... Cette continuité du contrat permet le maintien d'un lien entre le salarié hors emploi et sa communauté de travail, ses représentants du personnel.

Des expériences récentes illustrent la possibilité de créer ces droits nouveaux, permettant d'éviter la rupture du contrat. Ainsi en Bretagne, un CDI « temps plein de formation » a été créé. Cette idée de la CGT a permis à une trentaine de salariés saisonniers de signer un

contrat à durée indéterminé (CDI) « temps plein – formation » leur permettant d’alterner six mois de travail dans le secteur du tourisme avec six mois de formations pouvant mener jusqu’à la licence tourisme. Une centaine de nouveaux salariés devraient pouvoir signer un tel contrat.

Consolider le Code du Travail: 3 grands axes

1. Rétablir la hiérarchie des normes et constitutionnaliser le principe de faveur
2. Rétablir une négociation collective porteuse de progrès social
 - Dans la branche et l'interprofessionnel
 - Dans l'entreprise
3. Intégrer des droits nouveaux

Hiérarchie des normes et principe de faveur

Intégrer le principe de faveur dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946

Le principe de faveur doit être respecté : un accord de niveau inférieur doit respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer

La négociation collective doit apporter un « plus » au contrat de travail

Il est essentiel aujourd'hui de rétablir la hiérarchie des normes et de constitutionnaliser le principe de faveur. Ceci mettra un terme au démantèlement des garanties collectives, au rétrécissement progressif du principe de faveur et de l'ordre public social. Il est, ainsi, tout à fait cohérent, d'intégrer le principe de faveur dans la constitution, dans la liste des principes fondamentaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* » énoncé par le Préambule de la constitution du 27 octobre 1946.

Ce principe doit être renforcé. A ce jour il demeure sans valeur constitutionnelle, par conséquent, la loi peut y déroger.

Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes. Plus on monte dans les niveaux de négociation, plus l'on s'extrait du lien de subordination, ce qui permet une négociation plus efficace. Les accords de niveau inférieur doivent donc respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer. Les conventions collectives doivent retrouver leur caractère normatif plein et entier et ne permettre que des dérogations avantageuses pour les salariés.

Enfin, la négociation collective ne doit pas modifier le contrat de travail du salarié dans un sens défavorable, en contrepartie d'un prétendu maintien de l'emploi dans l'entreprise. La négociation collective ne doit pas être une négociation de régression, ne doit pas devenir un outil permettant de céder au chantage à l'emploi.

La négociation collective

- La négociation collective doit servir à améliorer le socle de droits collectifs garantis par le Code du Travail
- La négociation collective doit être loyale et partir des exigences des salariés

Il faut rétablir la conception de la négociation collective telle que la prévoit le Préambule de la constitution de 1946, comme un droit des salariés, et non comme un outil de flexibilité à l'usage du patronat, ce qui induit une régression sociale. La négociation d'acquisition devient une négociation concession, centrée sur les enjeux économiques, puisque désormais on demande aux syndicats de négocier le maintien de l'emploi dans l'entreprise.

En appuyant les trois blocs de négociation sur la Banque de Données Économiques et Sociale (BDES), la loi Rebsamen accentue ce lien entre les impératifs de l'entreprise et leur contenu. Cette vision de la négociation fait peser sur les salariés le risque économique de l'entreprise, sans pour autant qu'il n'y ait de contrepartie en terme de pouvoir de décision.

Le code du travail doit être un socle garantissant, des droits et garanties collectives des salariés, acceptables et pouvant être amélioré par la négociation collective.

Il doit garantir la participation effective des salariés à la détermination de leurs conditions de travail, ce que remet en cause profondément la Loi Rebsamen en faisant disparaître l'obligation de consulter le comité d'entreprise en préalable à la conclusion, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.

Les accords dérogatoires n'ont pas lieu d'être, car ils font dépendre les droits et garanties collectives des salariés, du rapport de force existant, au niveau d'une branche et de plus en plus, au niveau de l'entreprise. C'est le retour vers un libéralisme d'antan.

Le droit à la négociation collective doit redevenir un outil de progrès social. La négociation collective, pour être efficace, doit pouvoir s'appuyer sur un rapport de force plus équilibré en faveur des salariés. Les acteurs de la négociation doivent donc être renforcés. Pour penser la rénovation du droit à la négociation collective, il faut s'intéresser aux conditions de la négociation. Le dialogue social doit être loyal et encadré. Or, à tous les niveaux de négociation, le patronat a le dessus, il s'agit donc de contrebalancer cet état de fait.

Nous avons besoin de libertés syndicales reconnues et de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés.

Nous avons besoin de sanctions efficaces et dissuasives des entorses que le patronat commet à l'encontre des droits et libertés syndical, des droits des institutions représentatives du personnel.

Un nouveau cadre pour le dialogue social dépassant le périmètre de l'entreprise à toute sa pertinence. Des expériences existent en matière de comités inter-entreprises et de CHSCT de sites qui méritent de trouver des prolongements. Une approche territoriale de la négociation doit également émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné : emploi, formation mais aussi organisation et environnement du travail. C'est cela aussi plus d'efficacité économique.

La négociation collective

- Dans la branche et l'interprofessionnel

Définition de nouvelles règles de négociation : lieu neutre, moyens égaux, discussion des textes syndicaux, ...



- Dans l'entreprise

- Renforcement du droit syndical
- Droit à des heures d'information syndicale
- Droit à l'expertise pour les organisations syndicales pris en charge par l'employeur
- Instauration du principe majoritaire des accords

- Dans la branche et l'interprofessionnel :

- la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant du temps de délégation et les moyens nécessaires,
- la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et organisations syndicales doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une coprésidence syndicale et patronale. Il en va de même pour le secrétariat de la négociation collective.

- Dans l'entreprise

- Droit d'informer et de débattre avec les salariés des négociations en cours. Pour cela, il faut obtenir des heures d'information syndicale mais aussi un accès automatique et sécurisé à intranet.

Ce droit pourra se décliner sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, au travers d'un temps d'information syndical commun aux salariés des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur.

- les syndicats doivent pouvoir recourir à des experts de tout type (juristes, économistes...) pour analyser le contenu des accords, la situation des entreprises et les aider à rédiger eux-mêmes leur accord. Le coût serait pris en charge par l'entreprise. Cela concourt à la loyauté des négociations, qui comprend aussi la remise d'une information complète, la fixation d'un calendrier...

- le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise,

- l'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail.

Les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élus du personnel et la hiérarchie,

- l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles,
 - le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical.
- Les accords collectifs non signés par ses organisations syndicales devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).

Intégrer de nouveaux droits

- Un nouveau Statut du Travail Salarié
- Une durée légale du temps de travail abaissée à 32 heures
- La consolidation du rôle des IRP
- Davantage de moyens pour la défense des droits des salariés



Un nouveau statut du travail salarié

Le Nouveau statut du travail salarié (NSTS) offre de nouvelles perspectives : l'idée est de créer un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, et ce, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle (droit à une progressivité de carrière, à une formation tout au long de la vie, à la continuité de son statut entre deux emplois, droit à la sécurité sociale professionnelle...). Cela va donc au-delà du principe de faveur, puisqu'il s'agit quasiment d'un principe d'évolution. Il s'agit de mettre à distance le lien de subordination, l'idée étant que ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail ou de la convention collective, mais être attachés au travail réel et donc à la personne du salarié.

Le temps de travail

La durée légale du travail devrait être abaissée à 32H avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective, afin de créer des emplois et d'aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.

La durée légale doit être la même pour l'ensemble des salariés, le contingent d'heures supplémentaires et le niveau de leur majoration, fixés par la loi sans possibilité de dérogation défavorable par accord collectif.

Les heures supplémentaires doivent, par conséquent, être rigoureusement encadrées par la loi, afin de prévenir toute entrave à l'embauche.

Un droit à la déconnexion doit être instauré, afin d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail

En ce sens, il conviendrait également d'être beaucoup plus vigilant sur l'utilisation des forfaits jours et en particulier sur leur extension aux catégories de salariés non cadres ou astreints à des horaires de travail prévisibles.

Une consolidation du rôle des IRP

- une utilisation plus libre des heures de délégation,
- un temps de trajet exclu des heures de délégation,

- le renforcement de la formation des élus, un meilleur accès aux formations syndicales pour les salariés,
- le développement de la présence et des droits des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salariés, et en donnant à ces administrateurs une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise,
- Le contrôle des aides publiques : les syndicats pourraient donner un avis négatif quant à leur versement s'il n'existe pas de contrepartie véritable en termes de maintien de l'emploi etc.
- Le rôle des instances représentatives des personnels (IRP) doit être consolidé et amélioré dans son rôle de contre-pouvoir et de défense des intérêts des salariés, face au pouvoir de direction de l'employeur. Le comité d'entreprise devrait ainsi disposer d'un droit de veto face à certaines décisions de l'employeur, notamment celles entraînant des licenciements collectifs infondés. Possibilités également pour les IRP de s'opposer à certaines baisses de cotisations sociales et autres aides si l'employeur ne respecte pas ses obligations envers les salariés ou les représentants du personnel
- Un renforcement de la protection du salarié contre l'arbitraire patronal en instaurant la nullité de tous les licenciements illicites. En créant un recours en amont devant le juge pour suspendre toute mesure de sanction, modification ou rupture du contrat dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il est illicite. En créant un droit d'être assisté sur demande du salarié par un-e représentant-e d'une organisation syndicale, à propos de toute sanction, ou modification des conditions de travail et d'emploi.

Davantage de moyens pour la défense des salariés

Les droits n'ont d'existence que s'ils peuvent être imposés. Un Code du travail efficace n'a donc pas de sens sans une justice gratuite, rapide, accessible et impartiale, sans un service public d'inspecteur-rices du travail indépendants, dotés de moyens suffisants, sans un véritable droit de grève exercé sans entrave et sans une absence de répression syndicale dans et hors de l'entreprise.