CONSTRUIRE LE CODE DU TRAVAIL DU XXIe SIÈCLE

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

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 États-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 envisage 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 profes-

sionnelle. 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.

Hiérarchie des normes et principe de faveur

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. À 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

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 disparaitre 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.

- ***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 pourvoir 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***

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 véto face à certaines décisions de l'employeur, notamment celles entrainant 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.