

OPÉRATION VÉRITÉ SUR LA CASSE DU CODE DU TRAVAIL



RAPPORT AU PREMIER MINISTRE

Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail. Hôtel de Matignon, janvier 2016.

INTRODUCTION

Monsieur le premier ministre, La mission que vous avez bien voulu nous confier le 24 novembre 2015 était précise. Il s'agissait, écrivez-vous, « de dégager les principes juridiques les plus importants à (vos) yeux » en matière de droit du travail.

Il incombait ainsi aux neuf membres du comité de procéder à une analyse des dispositions actuelles du droit du travail pour mettre en lumière les piliers sur lesquels repose l'édifice. Cette mission complexe n'aurait pu être réalisée dans les brefs délais impartis au comité si ses membres n'avaient pas fait preuve d'une ardeur égale à leur compétence reconnue. Ma passion pour l'art législatif et le privilège de l'ancienneté m'ont valu d'assumer la présidence de cette difficile entreprise. Le consensus établi entre nous témoigne de ce que, s'agissant des principes constituant les fondements du droit du travail, des juristes d'expérience peuvent s'accorder sans renier leurs convictions personnelles. Mais n'est-ce pas là le propre de l'esprit républicain ?

À l'issue de nos travaux, qu'il me soit permis de formuler quelques remarques conclusives.

1. L'énoncé des principes gagne à la concision. Aussi avons-nous écarté le recours à des commentaires qui auraient alourdi le texte sans être indispensables et auraient contraint leur interprétation future.

2. Le comité a travaillé à droit constant, c'est-à-dire en fondant son analyse sur les dispositions actuelles du droit du travail. Il ne s'est pas cru autorisé, à regret parfois, à proposer de nouvelles dispositions ou à formuler des suggestions. Il appartiendra à la commission de refondation du Code du travail qui doit lui succéder d'y pourvoir dans le respect des principes identifiés par le comité.

3. La démarche du comité s'est inspirée de celle du Conseil d'État lorsqu'il énonce un principe général du droit ou de la Cour de cassation lorsqu'elle s'appuie sur un principe fondamental. Le comité a analysé les textes constitutionnels, législatifs, internationaux et européens ainsi que les jurisprudences constitutionnelle, judiciaire et administrative, pour en dégager les principes qui constituent leur armature. Produits d'une histoire tourmentée, ils ouvrent les voies de l'avenir. S'il ne s'agit pas d'une création, cette analyse et cette synthèse constituent plus qu'un simple état des lieux. Formuler les principes, c'est faire la lumière sur ce qui importe et laisser dans l'ombre ce qui est second.

Certains des principes dégagés ont une force juridique supérieure à celle de la loi, qu'ils aient valeur constitutionnelle ou qu'ils figurent dans des conventions internationales ou des textes de l'Union européenne.

Leur respect s'impose donc au législateur français. S'agissant des autres principes fondamentaux, le comité n'a retenu que ceux qu'il estimait suffisamment reconnus pour que leur pérennité soit assurée.

Quant à la place de ces principes dans la législation du travail, les membres du comité considèrent unanimement qu'ils doivent figurer dans un chapitre autonome placé en tête du Code du travail. Ils n'auront point à ce titre une valeur juridique supérieure aux autres dispositions. Mais réunis ensemble sous forme de préambule, ils constitueront un système de références pour ceux qui auront pour mission d'interpréter les règles et de les appliquer.

Ainsi, ce corpus de principes éclairera tout le Code du travail. Les juristes savent que le droit est matière vivante, soumise aux tensions et aux passions qui animent la société tout entière. Dans un monde en rapide transformation, les rapports de travail évoluent, suscitant une floraison de textes qui nuisent à l'intelligibilité de l'ensemble. Cette complexité croissante du droit du travail n'est pas nécessairement un facteur d'efficacité. Elle constitue parfois même une source de difficultés pour ceux auxquels ce droit s'adresse.

Opération vérité sur la casse du Code du travail Je sais ne pas trahir la pensée des membres du comité en rappelant que ce qui constitue le cœur du droit du travail français, c'est la volonté d'assurer le respect des droits fondamentaux de la personne humaine au travail. Cette inspiration-là, cette dimension éthique trop souvent méconnue dans la société marchande née de la révolution industrielle ont été à l'origine de tout le grand mouvement de libération sociale des deux siècles écoulés. Pour nous, assurer à la femme et à l'homme au travail, aux salariés, à tous ceux qui participent à la création de richesse dans l'ent re p r i s e l e r e s p e c t d e l e u r s d r o i t s fondamentaux, et notamment de leur dignité, s'avère la première exigence du droit du travail aujourd'hui et demain. Cette exigence, elle s'inscrit dans nombre de principes que nous mettons en lumière. À l'heure des transformations profondes qu'engendrent dans la société contemporaine la révolution numérique et l'irrésistible mondialisation des échanges, il s'agit pour le législateur français d'encadrer, sans le contraindre, le droit du travail en le fondant sur des principes indiscutables. Tel est le défi que lancent les temps nouveaux à nos sociétés modernes, y compris à ses juristes. En assurant ce qui constitue la marque, et je dirais la grandeur des démocraties occidentales : le respect des droits fondamentaux et de la dignité des personnes humaines, y compris au travail, le législateur français aura répondu à cet impératif. Nous nous sommes pour notre modeste part efforcés d'y contribuer.

Robert Badinter

Notre commentaire

Le CDI devait être la règle, les 35 heures sanctuarisées, le salaire minimum... : des grands principes, des droits fondamentaux qui devaient être inscrits, gravés dans le marbre avant la nouvelle architecture du Code du travail qui sera présentée le 9 mars prochain. Un gage pour encadrer un nouvel « ordre public social ». Le choix de confier ce travail à une commission présidée par un grand défenseur du droit et des droits, à l'ex-garde des Sceaux, Robert Badinter, devait apaiser les syndicats. Des 61 principes dressés par les membres de la commission, aucun de ces garde-fous n'est clairement établi. Sous couvert de simplification et de concision, les auteurs opèrent un véritable glissement sémantique ouvrant les portes à une profonde déréglementation. Finie la durée légale du travail fixée à 35 heures, le salarié devra se contenter d'une « durée normale » qui, elle, sera désormais définie par la loi. Finies aussi les différences entre les instances du personnel, tout ici est noyé au sein « des représentants élus ». Un flou laissant la place à la fusion des instances plébiscitée par le Medef. D'autres encore plus vagues laissent place à de véritables interprétations, d'autant qu'elles renvoient sans cesse à la loi. Comme la période d'essai, qui dorénavant se doit d'être « raisonnable »... En réalité, le droit du travail n'a jamais été aussi complexe que depuis que se sont multipliées les dérogations à la loi en faveur du patronat.

Dès l'introduction du texte, Robert Badinter et ses acolytes plantent le décor pour une véritable refonte idéologique néolibérale du Code du travail. Ici, la liberté des salariés est mise au même plan que celle de l'entreprise. Si les auteurs promettent de « garantir les libertés et les droits fondamentaux de la personne dans toute relation de travail », ce n'est qu'à la condition que ces derniers n'entravent pas le « bon

fonctionnement de l'entreprise ». Un pacte social rêvé par le Medef où le salarié devient une simple « personne », où l'entreprise doit être « sécurisée », balayant ainsi tout rapport de subordination entre le patron et son salarié, et permettant toutes les nouvelles formes de salariat, comme celle de l'« ubérisation » du salariat.

Derrière cette poussée de l'individualisme, le rapport prépare avant tout les esprits à l'inversion de la hiérarchie des normes pour mieux liquider le principe de faveur, qui prévoit que les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux accords de branche ou au Code du travail, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés. À l'image des différentes réformes déjà engagées par le gouvernement. Rappelons qu'en 2013 la loi dite de « sécurisation de l'emploi » sur la compétitivité participait de la même philosophie. Sous le chantage à l'emploi, cette dernière permet de baisser les salaires, d'augmenter le temps de travail et de faciliter les licenciements. Le rapport Badinter est bel et bien un point d'étape intermédiaire C. M. du projet social-libéral de François Hollande.

ENTRETIEN : «On glisse sur la pente de l'ubérisation du travail»



La CGT partage-t-elle le postulat de départ du rapport de la commission Badinter selon lequel le Code du travail est complexe et illisible et qu'il faut donc le simplifier ?

FABRICE ANGEI

Le Code du travail n'est pas plus complexe que le Code des impôts, par exemple. Mais, en fait de simplifier, le rapport Badinter le complique, en y ajoutant un préambule dont on ne sait pas très bien quelle en sera la valeur et qui peut être source de nouveaux contentieux. La « complexité » du Code du travail provient en réalité du fait que 80 % de ses pages sont dues à des dérogations introduites à la demande du Medef. La loi Macron sur le travail du dimanche, ce sont cinq pages en plus dans le Code! Ce sont toutes ces dérogations pour précariser et flexibiliser les salariés qui conduisent à son alourdissement.

Faire un Code avec des règles simples, applicables, qui garantissent les droits et les protections des salariés, c'est possible. En revanche, prendre prétexte de la complexité du Code pour lui attribuer un rôle économique qu'il n'a pas est un mauvais argument. Le Code du travail n'est pas responsable du chômage, ce sont les politiques qui favorisent la destruction de l'emploi et l'absence de croissance.

Nous ne sommes donc pas dans le cadre d'une « réécriture neutre » des principes du Code du travail...

FABRICE ANGEI

Le rapport Badinter renvoie à la loi la réécriture de la partie concernant le temps de travail, tout en ouvrant la porte à la primauté de l'accord d'entreprise régressif. Ce n'est donc en rien une réécriture à droit constant des règles du Code du travail, car on introduit sans le dire le basculement de la hiérarchie des normes. Il conforte l'offensive du Medef qui veut vider de son contenu le socle de droits pour remettre la décision au niveau de l'entreprise, là où le chantage à l'emploi est le plus fort et où le droit syndical est le plus remis en cause. Il s'inscrit ainsi dans un processus de légitimation de réformes visant à revenir au marché du travail tel qu'il existait avant le Code du travail, c'est-à-dire une relation commerciale qui se développe à la faveur de l'ubérisation du travail. Dans cette logique, le lien de subordination juridique est remplacé par un lien de

dépendance économique. Avec le rapport Badinter qui affirme les droits de la personne et non du salarié, on a le sentiment de glisser sur cette pente.

« Nous voulons mener un combat offensif et pas seulement de contestation. »

Le résultat ne risque-t-il pas d'être l'inverse de celui proclamé par le rapport ? C'est-à-dire des principes pour tous inscrits dans le Code du travail, mais des droits différents pour chacun en fonction des accords d'entreprise ?

FABRICE ANGEI

Si la norme descend au niveau de l'entreprise, il est clair qu'on assistera à un émiettement du droit social, avec autant de règles qu'il y a d'entreprises, un peu comme s'il existait un Code de la route différent par département. Ce qu'on nous propose ainsi, c'est de revenir à l'époque où le patron est seul maître à bord, tandis que le salarié est corvéable à merci.

Quelles propositions opposez-vous à ce rapport ?

FABRICE ANGEI

À la CGT, nous contestons le contenu du rapport, mais en même temps, nous considérons que le Code du travail actuel ne protège plus, et qu'il faut le fortifier par des droits individuels garantis collectivement, transférables et opposables à tout employeur, dans le cadre de la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle. C'est pourquoi nous voulons mener un combat offensif et pas seulement de contestation. Il y a un rapport entre l'affaiblissement des droits des salariés et l'action syndicale criminalisée, comme on le voit dans le jugement qui a été rendu contre les huit de Goodyear. On voit bien comment on met en place un État sécuritaire et autoritaire pour amoindrir les droits des salariés dans une véritable lutte de classes.

Les 61 principes essentiels du droit du travail

LIBERTÉS ET DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

Article 1er

Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 2

Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail.

Article 3

Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.

Article 4

Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée.

Article 5

Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail.

Article 6

La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 7

Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée.

Article 8

Il est interdit d'employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi.

Article 9

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail.

Article 10

L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés.

Notre commentaire

La mission Badinter a placé en tête des principes les « libertés et droits de la personne au travail », à l'instar du Code du travail actuel qui s'ouvre sur les « droits et libertés dans l'entreprise ». Réécriture à droit constant? Pas vraiment. Alors qu'aujourd'hui, l'article L1121-1 dicte que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », la mission Badinter substitue dans l'article 1er le « bon fonctionnement de l'entreprise » à la « nature de la tâche à accomplir ». Une notion qui fleure bon le libéralisme et qui ouvre la voie à de plus grandes restrictions des libertés. Autre signe des temps, l'article 6 est spécialement consacré à la liberté religieuse alors que les autres droits et libertés ne sont pas détaillés, comme si le sujet était plus important. Mais il s'agit plus de mettre en avant la restriction possible que la liberté. Le premier ministre Valls n'a pas manqué de signaler cette innovation, qui impose selon lui le « respect de la laïcité dans l'entreprise », qui apporte « une première réponse aux responsables d'entreprise souvent désarmés face à certains comportements individuels »... Actuellement, la laïcité ne concerne pas les employeurs du secteur privé.

FORMATION, EXÉCUTION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11

Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix.

Article 12

Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

Article 13

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi.

Article 14

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable.

Article 15

Les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne.

Article 16

Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.

Article 17

La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme. La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.

Article 18

Un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi.

Article 19

Le transfert d'entreprise emporte transfert des contrats de travail.

Article 20

Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie.

Article 21

L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle.

Article 22

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute.

Article 23

Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 24

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord.

Article 25

Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

Article 26

Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux.

Article 27

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

Article 28

Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l'employeur se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogation prévue par la loi.

Article 29

Le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi.

Notre commentaire

Dès l'article 14, l'évocation d'une « durée raisonnable » de la période d'essai entretient le flou alors que le Code du travail prévoit, lui, des durées précises. Cette allusion renvoie aussi aux textes de loi internationaux: cela n'interdit pas grand-chose mais autorise un peu tout. Cette « durée raisonnable » brumeuse se retrouve aussi dans l'article 29 à propos du préavis de fin de contrat. De leur côté, les femmes enceintes pourraient avoir du souci à se faire. Dans l'article 17, le fait que la grossesse et la maternité ne puissent « entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme » revient à un étrange appel aux entreprises à ne pas trop les protéger. La formation des salariés pourrait aussi avoir du plomb dans l'aile. L'article 20 stipule que « chacun doit pouvoir accéder à la formation », quid de l'obligation de formation de l'employeur? Elle semble déliée, le débiteur de cette obligation n'étant pas ici clairement désigné. Les responsabilités du patron en matière de reclassement suite à un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude semblent également amoindries. L'obligation de reclassement est remplacée par une formulation vague dans l'article 28: il faut simplement que le patron « se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogations prévues par la loi », tendant aussi à banaliser ce principe de dérogation encore faible actuellement.

RÉMUNÉRATION

Article 30

Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie dignes. Un salaire minimum est fixé par la loi.

Article 31

L'employeur assure l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Article 32

La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière. Son paiement est garanti en cas d'insolvabilité de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Notre commentaire

L'article 33 a été salué par Manuel Valls comme créant un « choc salutaire » sur la question du temps de travail. En effet, il n'y est plus question de « durée légale » mais de durée « normale » du temps de travail, pour bien marquer le recul des règles fixées par la loi au profit des règles fixées par accords de branche et surtout d'entreprise. Non seulement cette durée « normale » n'est pas précisée dans les grands principes et pourra évoluer, mais les « conventions et accords collectifs » pourront à certaines conditions « retenir une durée différente ». Aujourd'hui, la durée légale n'est pas un plafond mais le simple seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Faut-il comprendre que ce seuil pourra être relevé par accord ? Le gouvernement a promis que non, mais la formulation permet de le penser. Ce serait la fin de toute référence commune à tous les salariés. Au-delà de ce seuil, l'article 33 prévoit une « compensation » mais sans indiquer ni sa nature (majoration de salaire, repos compensateur), ni son niveau. Plus la compensation est faible, plus l'employeur pourra utiliser les heures supplémentaires à volonté, aux dépens de la santé des salariés, au lieu d'embaucher.

TEMPS DE TRAVAIL

Article 33

La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente. Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation.

Article 34

Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi.

Article 35

Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

Article 36

Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixés par la loi. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 37

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés.

Article 38

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi.

Notre commentaire

Dans la vie réelle, c'est l'employeur qui a le dernier mot quant au salaire qu'il verse au salarié. Ce serait donc à lui de définir aussi ce qu'est une vie digne pour les travailleuses et les travailleurs, à en lire l'article 30. Article qui évoque « un salaire minimum fixé par la loi », ce qui s'éloigne du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) indexé sur le coût de la vie et sur des calculs prenant en compte le salaire médian. L'article 31 prend des allures d'avancées progressistes. Rappelons que le principe « À travail égal, salaire égal » (non respecté, en particulier en ce qui concerne l'égalité femmes/hommes) figure dans une loi d'Yvette Roudy datant de 1982 ! Pas de progrès en vue, donc, si cela reste sans mesures contraignantes adjointes. Le même article place en référence l'égalité de salaire en cas de « travail de valeur égale ». En ces temps où le patronat peste devant le coût du travail, il y a risque que « à valeur égale » signifie « à rentabilité égale ». Les compléments de rémunération liés à l'expérience, aux diplômes et formations acquises, et à l'ancienneté dans l'entreprise semblent accessoires. Par ailleurs, indiquer que la rémunération du salarié sera versée à « périodicité régulière », c'est renoncer au salaire « mensuel », alors que la majorité des prélèvements (loyer, facture énergétique, téléphonie) sont eux-mêmes mensualisés. S'agirait-il d'anticiper et de céder aux salaires aléatoires imposés par un Uber, par exemple ? Gare au retour du salaire à la tâche imposé des siècles passés...

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 39

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

Article 40

Le salarié placé dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé alerte l'employeur et peut se retirer de cette situation dans les conditions fixées par la loi.

Article 41

Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 42

L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail.

Article 43

Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

Notre commentaire

En matière de santé et de sécurité au travail, les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont minorées. Cette instance représentative du personnel n'est pas mentionnée dans le cinquième chapitre du rapport Badinter, alors que ces questions sont pourtant au cœur de ses prérogatives. Quant aux employeurs, ils risquent d'être déchargés d'une partie de leurs obligations. Dans l'article 39, le patron doit certes « assurer la sécurité et protéger la santé des salariés », mais le rapport ne grave pas dans le marbre l'obligation de résultat en vigueur aujourd'hui grâce la jurisprudence : il choisit de l'ignorer. Les visites médicales pourraient aussi passer en partie à la trappe. L'article 41 explique que « tout salarié peut accéder à un service de santé », mais les obligations de visite

à la médecine du travail en cas de reprise après un long arrêt maladie et les visites périodiques pour le suivi médical sont ici entourées d'un halo d'incertitude. Le doute plane aussi sur le traitement des travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les formulations nébuleuses des articles 42 et 43, évoquant « des garanties spécifiques » dans ces cas précis, pouvant laisser craindre des pertes de droits.

LIBERTÉS ET DROITS COLLECTIFS

Article 44

Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement. Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi.

Article 45

L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions.

Article 46

L'exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

Article 47

Tout salarié participe, par l'intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l'entreprise. Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail. Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 48

Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d'élection bénéficient, en cette qualité, d'un statut protecteur.

Article 49

Tout salarié peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Article 50

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf faute lourde imputable au salarié.

Notre commentaire

Délégué du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégué syndical (DS) : autant d'institutions représentant le personnel dans les entreprises qui ont des fonctions définies et qui se complètent. Or, les expressions de l'article 47 noient les instances dans un même ensemble évoquant les « représentants élus » qui « assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés » et « la gestion des activités sociales et culturelles ». Cette confusion des instances n'est pas sans rappeler la volonté de « fusion » demandée à répétition par le Medef et entamée par la loi Rebsamen : l'employeur peut aujourd'hui imposer unilatéralement dans les entreprises de 50 à 300 salariés la délégation unique du personnel (DUP), qui, si elle ne renie pas l'existence des instances différentes, entraîne une réduction drastique du nombre de mandats et d'heures de délégation. Et à partir de 300 salariés, un accord majoritaire peut permettre un regroupement total des instances. Le rapport Badinter entérine-t-il la mise en place d'une instance unique, fusionnée, qui concernerait toutes les entreprises quelle que soit leur taille ? On peut raisonnablement s'en inquiéter.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIALOGUE SOCIAL

Article 51

Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Article 52

Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales. Les négociations doivent être loyales.

Article 53

Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l'accord sont fixées par la loi.

Article 54

Une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise régit la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application. L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui.

Article 55

La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.

Article 56

En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement.

Article 57

Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail. Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement.

Notre commentaire

Créer des accords collectifs plus défavorables que la loi ? La porte est grande ouverte et le principe de faveur touché ici au cœur. Rappelons que, jusqu'ici, dans le droit du travail français, un accord ou une convention ne pouvaient qu'être plus favorables que les lois en vigueur.

Si la commission Badinter rassure en écrivant (article 56) : « En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés », elle casse son effet dès la seconde partie de la phrase : « si la loi n'en dispose pas autrement ».

De même pour l'article 57 où est indiqué que « les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail »... avec la même douche froide en deuxième partie : « si la loi n'en dispose pas autrement ».

Ces articles ouvrent donc à de multiples dérogations, moins favorables, que l'employeur pourra imposer aux salariés via un accord d'entreprise. Et le salarié ne pourra plus opposer son contrat de travail individuel comme protection par rapport à un accord collectif plus défavorable.

CONTRÔLE ADMINISTRATIF ET RÈGLEMENT DES LITIGES

Article 58

L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure induite.

Article 59

Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail.

Article 60

L'exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction.

Article 61

Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu'ils ont vocation à représenter.

Notre commentaire

Le principe selon lequel l'inspection du travail « veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue » s'adapte à l'esprit de la loi Macron 1. Mais constitue un recul au regard de la convention internationale no 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT), signée par la France et qui stipule : « Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue. »

L'article 59 indique que les salariés, mais aussi les syndicats, peuvent saisir les instances compétentes en cas de conflit. Les litiges « en matière de travail » sont « portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail ». Il ne faudrait pas oublier que ce sont les litiges qui sont liés au contrat de travail qui arrivent devant les prud'hommes. D'autres juridictions, comme une cour pénale, peuvent être saisies dans d'autres cas.

ATTENTION DANGER !

UN VERROU PROTECTEUR MENACÉ

Le président de la République s'est dit favorable à la multiplication d'accords collectifs s'imposant au contrat de travail.

Favoriser les accords d'entreprise en faisant sauter la digue protectrice du contrat de travail. L'objectif a été confirmé par François Hollande le 18 janvier dernier. Sous prétexte de booster la compétitivité des entreprises et de lutter contre le chômage de masse, le président de la République a précisé que la future loi donnera « plus de place à l'accord collectif lorsqu'il est conclu dans l'intérêt de l'emploi » et que les « stipulations de l'accord pourront s'imposer à celles du contrat de travail, c'est une évolution importante ». En réalité, l'accord collectif prime déjà sur le contrat de travail dans le cas précis des accords de maintien dans l'emploi (AME) signés par des syndicats majoritaires depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

En cas de difficultés économiques graves, l'entreprise peut toucher au contrat, en abaissant la rémunération ou en modulant le temps de travail du salarié. Si ce dernier refuse, il est licencié pour motif économique individuel, sans déclencher un plan social même au-delà de dix départs. Depuis, la loi Macron s'est chargée de sécuriser encore plus le licenciement pour l'employeur en y ajoutant d'autorité « une cause réelle et sérieuse » le rendant moins contestable en justice.

Le rapport Combrexelle, remis le 9 septembre dernier, propose d'aller plus loin et d'inscrire dans le Code du travail que, via cet accord, « l'intérêt collectif qu'il incarne prime sur l'intérêt individuel concrétisé par le contrat de travail ». Ainsi, la personne débarquée pourrait être deux fois moins indemnisée que lors d'un licenciement individuel économique classique, créant de fait un licenciement « low cost ». Le projet de loi viserait à rendre ces accords de maintien dans l'emploi plus attractifs pour les patrons. En mars 2015, le ministère du Travail ne recensait qu'une dizaine d'accords de ce type signés à travers le pays. Toutes les pistes sont donc envisagées pour sécuriser les employeurs et moins indemniser les salariés récalcitrants. Mais, plus inquiétant, le projet de loi pourrait aussi élargir la possibilité de nouer ces accords dans les entreprises. Alors que les AME ne peuvent être conclus qu'en cas de problèmes économiques avérés, la brèche ouverte par François Hollande semble faire écho aux revendications patronales d'accords « offensifs ». En effet, le Medef souhaite qu'un accord puisse être signé au nom de la simple sauvegarde de la compétitivité, avant même d'entrer en phase critique. De fait, c'est la généralisation de ces accords majoritaires s'imposant aux salariés, au-delà des seuls accords de maintien dans l'emploi, qui semble se profiler, ce qui ferait voler en éclats le contrat de travail et le rôle protecteur des branches. Les vannes seraient alors ouvertes pour aboutir à un dumping social généralisé.

C. R.

La brèche ouverte par François Hollande semble faire écho aux revendications patronales d'accords « offensifs ».

ATTENTION DANGER !

TEMPS DE TRAVAIL : UN NOUVEAU PAS VERS LA FLEXIBILITÉ

En matière de temps de travail, le gouvernement veut entériner la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et la loi. La majoration des heures supplémentaires pourra rester symbolique.

C'est en matière de temps de travail que le gouvernement veut, dès la loi El Khomri, laisser « le plus de place possible à l'accord d'entreprise », avant d'élargir ce principe à d'autres domaines, dans le cadre d'une réécriture totale du Code du travail censée durer deux ans. Pourtant, depuis la loi de 2008, tout ou presque était déjà possible par accord d'entreprise concernant l'organisation du temps de travail (contingent d'heures supplémentaires, modulation, repos compensateur...), mais le gouvernement compte faire sauter les derniers verrous.

C'est le paiement des heures supplémentaires qui est visé. Aujourd'hui, la loi prévoit que ces heures supplémentaires sont majorées de 25 % pour les huit premières, de 50 % pour les suivantes. Mais un accord collectif peut déroger et « descendre » jusqu'à 10 % de majoration seulement. Toutefois blocage insupportable, le principe de faveur s'applique toujours entre accord de branche et accord d'entreprise. Autrement dit, si un accord de branche prévoit 20 % de majoration, l'accord d'entreprise ne peut prévoir moins. Le gouvernement compte donc lever ce frein en donnant priorité absolue à l'accord d'entreprise, sans verrou possible par la branche.

Par ailleurs, la loi continuera-t-elle de fixer un seuil minimal de majoration ? D'après les différentes déclarations de la ministre El Khomri et de Manuel Valls, il est probable que le seul plancher sera celui de 10 % de majoration. Ces heures supplémentaires presque indolores pour l'employeur seront très nocives pour l'emploi car il pourra y recourir au lieu d'embaucher. Si le « seuil » de 35 heures est imperceptible, les 35 heures comme référence commune à tous les salariés, déjà largement remises en cause depuis dix ans, seront définitivement vidées de sens. Des lois Aubry, il ne restera que la flexibilité ouverte aux entreprises.

D'autres régressions sont annoncées en matière de temps de travail. Aujourd'hui, la modulation du temps de travail est possible sur l'année: l'employeur peut organiser des périodes hautes et basses de travail, les 35 heures n'étant plus qu'une moyenne sur l'année. Le dispositif permet à l'employeur de payer beaucoup moins d'heures supplémentaires. Cette modulation a des effets néfastes sur la santé et la vie personnelle des salariés, mais le gouvernement veut assouplir encore le dispositif. Il a annoncé la possibilité d'une modulation sur une durée supérieure à l'année, par exemple pour l'aéronautique ou l'automobile qui connaissent des variations d'activité. Le corps humain doit s'adapter aux cycles de vie des modèles de voiture ou d'avion ! Enfin, le forfait en jours, qui consiste à ne plus mesurer le temps de travail à l'heure mais à la journée de travail, pourrait être appliqué dans les petites entreprises avec le seul « accord » du salarié, sans l'accord collectif obligatoire actuellement. Alors que ce sont ces accords collectifs qui doivent prévoir les garde-fous pour la santé du salarié. Là encore, le dispositif permet à l'employeur de ne plus payer d'heures

C'est le paiement des heures supplémentaires et donc leur majoration qui est visé.

ATTENTION DANGER !

COMMENT CONTOURNER LES SYNDICATS GRÂCE AU RÉFÉRENDUM

L'évocation, le 26 janvier, par la ministre du Travail de la possibilité pour un employeur d'organiser un référendum a tout de la bombe à retardement antisyndicale.

Depuis début janvier, la ministre du Travail n'a cessé de distiller des informations sur la future réforme du Code du travail, au fil des rapports qu'elle avait commandés. Le 26 janvier, sur France Inter, Myriam El Khomri lançait sa bombe à retardement en évoquant la possibilité d'organiser un référendum auprès des salariés pour faire valider un accord d'entreprise signé par des syndicats recueillant au moins 30 % des voix aux élections professionnelles. Pourquoi faire valider un accord déjà signé? Pour, en fait, invalider l'opposition d'autres syndicats refusant l'accord, comme la loi le leur permet.

Avec cette proposition, la ministre du Travail entend faire échec au droit d'opposition des syndicats qui représentent 50 % et plus aux dernières élections en entreprise, donc faire valider des accords minoritaires syndicalement. Exemple: à la Fnac, la direction n'a pu imposer le travail dominical malgré la signature des syndicats CFDT-CFTC-CGC, puisque les syndicats majoritaires (CGT- SUD-FO) ont fait valoir leur droit d'opposition. Le référendum pourrait demain être utilisé pour passer outre. Malgré les discours sur l'importance donnée au dialogue social, le gouvernement voudrait ainsi revenir sur ces accords majoritaires à 50 %, qui étaient pourtant l'objectif à atteindre dans la position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité syndicale. Pour l'instant, les accords majoritaires requérant 50 % sont une exception (comme les accords de maintien de l'emploi). Avec ce principe de référendum, la ministre abandonne donc définitivement l'idée d'aller vers la généralisation des accords majoritaires. L'usage du référendum se ferait en conséquence contre les syndicats, dont la représentativité est désormais le fruit du résultat des dernières élections professionnelles.

Depuis 2008, il n'y a plus de « présomption irréfutable de la représentativité » pour les cinq confédérations historiques, jusqu'ici considérées comme représentatives de droit dans toutes les entreprises. C'est leur résultat aux élections qui donne leur représentativité, et donc leur poids aux syndicats. Or, par référendum, les salariés seraient appelés à se déjuger en se prononçant contre la position de syndicats qu'ils ont rendu majoritaires par leur vote! Rappelons que la participation aux élections professionnelles est plus importante qu'aux élections politiques. En permettant à une minorité de signer un accord contre la majorité, c'est faire perdre tout crédit à la représentativité syndicale. Grande va être la tentation pour les directions de créer un syndicat maison, pour avoir un syndicat « représentatif » malléable et prêt à tout signer.

Consulter directement les salariés serait plus démocratique ? Mais c'est alors aussi revenir sur notre Constitution. Dans l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946, confirmé en 1958, « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Les salariés sont représentés par leur délégué, qui sont protégés par la loi, pour éviter notamment les pressions qu'un employeur pourrait exercer sur son employé. Faire appel à la démocratie directe pour désavouer les syndicats ? Une idée bien tordue pour un gouvernement qui se targue de favoriser le dialogue social.

La ministre du Travail entend faire échec au droit d'opposition des syndicats



EMMANUEL DOCKÈS, Professeur de droit du travail à l'Université Paris Ouest – Nanterre.

EMMANUEL DOCKÈS fustige un texte « à la fois prétentieux et creux » qui abaisse les droits et les protections des travailleurs

Le rapport Badinter prétend dégager les principes essentiels du Code du travail, sans modifier les droits qui y figurent. Une telle entreprise est-elle possible sans le dénaturer ?

EMMANUEL DOCKÈS

La prétention de rester à droit constant est incompatible avec celle de ne garder que l'intemporel et l'indiscutable. Il ne faut donc pas s'arrêter à ce discours, qui est contradictoire, comme n'importe quelle annonce publicitaire. Les principes ne sont pas à droit constant, ils ne sont que prétendus tels. Cette rhétorique vise uniquement à légitimer l'entreprise. Comme cette commission n'a aucune autorité en elle-même, en se prétendant à droit constant, elle dit en substance: « Je me place sous l'autorité de tous les actes législatifs qui m'ont précédée, et telle sera ma force. » Une fois que les auteurs ont gonflé ainsi leur force, ils en profitent pour énoncer toutes sortes de choses qui ne correspondent absolument pas au droit positif actuel.

Cela veut-il dire qu'en donnant un gage de neutralité, la commission cherche avant tout à rassurer, voire à endormir la vigilance ?

EMMANUEL DOCKÈS

La doctrine du consensus consiste à affirmer: ce que nous disons, tout le monde l'accepte. L'expression la plus marquante du rapport Badinter est celle de « principes indiscutables ». D'abord, c'est faux. Mais il y a plus grave: en démocratie, ce qui fait valeur, c'est la discussion, le pluralisme, les antagonismes parfois, les oppositions de points de vue. La démocratie fonctionne sur les conflits d'idées. La volonté de se placer dans l'indiscutable, c'est refuser le jeu normal de la démocratie. Il aurait été infiniment plus sain que la commission assume une position non consensuelle et que le débat s'enclenche. Au contraire, le discours de consensus est un mélange de croyance et d'autoritarisme, un point de départ absolument nocif.

Le droit du travail peut-il être réduit à des principes simples sans en retrancher des aspects essentiels ?

EMMANUEL DOCKÈS

Les principes de Badinter sont simples au sens où ils sont vite lus, mais ils ne le sont pas au sens où ils ne fournissent aucune solution. Par exemple, on lit qu'il existe une durée normale du travail, soit, mais laquelle? Il existe des congés payés, oui, mais combien? On confond silence et simplicité. Se taire, c'est simple, mais c'est aussi le néant. Le résultat, c'est un texte à la fois prétentieux et creux. Quand vous écrivez que l'âge minimal pour travailler est de 16 ans sauf exception, vous ne protégez même pas les enfants de 8 ans. C'est épouvantable de tomber aussi bas.

Robert Badinter parlait de l'idée que le Code du travail est trop complexe pour être lisible, partagez-vous ce constat ?

EMMANUEL DOCKÈS

Il est vrai que le droit du travail actuel est extraordinairement et honteusement complexe. On pourra rétorquer qu'il n'est guère plus complexe que le droit fiscal ou commercial, mais il n'empêche que l'accumulation des textes est telle que le justiciable n'y a plus accès. C'est un problème. Peut-on faire des règles plus claires et plus simples? Oui. Cela peut-il se faire à droit constant? Non. Cela sera t-il destructeur? Pas forcément. Quand on veut tuer un chien, on dit qu'il a la rage. On a inoculé la rage dans le Code du travail, c'est-à-dire qu'il a été abîmé, rendu malade de complexité. Ce qui fait que certains disent maintenant : « Tuons-le. » C'est malheureusement la direction empruntée. La complexité, c'est un constat commun. Ce qu'il faut faire, c'est guérir le Code du travail.

Comment toucher au Code du travail sans l'affaiblir ?

EMMANUEL DOCKÈS

Il est tout à fait possible de produire des textes très clairs, très simples et très protecteurs. Si vous écrivez, par exemple, qu'au-delà de 35 heures par semaine, il existe une majoration pour heures supplémentaires, ce n'est pas compliqué. Ça le devient quand on commence à introduire la possibilité de ne pas payer les heures supplémentaires, de remplacer la majoration par des compensations, de permettre des dérogations, etc. Cette complexité n'est pas protectrice, mais elle agit comme un rideau de fumée qui cache la destruction des protections. C'est tellement complexe que même l'inspection du travail n'arrive plus à empêcher les services juridiques des entreprises de contourner les protections.

Même si ses auteurs s'en défendent, le rapport Badinter ne légitime-t-il pas le discours idéologique qui veut que le Code du travail doit être réformé parce qu'il est trop contraignant pour les entreprises ?

EMMANUEL DOCKÈS

Absolument. L'un des glissements les plus graves est le « bon fonctionnement de l'entreprise » mis au même niveau que la liberté de la personne. C'est une atteinte considérable aux droits fondamentaux. Aujourd'hui, une restriction à un droit fondamental doit être justifiée par la nature de la tâche, quand celle-ci l'exige. Le « bon fonctionnement de l'entreprise », cela va beaucoup plus loin. Le principe d'un droit fondamental, c'est qu'il doit être respecté, même si cela pose des problèmes. Ici, le rapport propose de ne plus respecter ces droits à partir du moment où ils deviennent une nuisance pour l'entreprise. Plus qu'un glissement sémantique, c'est la mise en place d'une idéologie dans laquelle la bonne marche de l'entreprise est supérieure aux droits de la personne humaine. C'est moche.



A l'opposé du rapport Badinter, qu'il juge destructeur, l'ex-inspecteur du travail Gérard Filoche a réactualisé ses propositions pour moderniser le code du travail dans un sens plus protecteur. Il en livre la synthèse pour l'Humanité.

Le rapport remis le 26 janvier par la commission Badinter signe la condamnation à mort du Code du travail construit depuis un siècle. Plusieurs fois passé gravement à l'acide des exigences du Medef depuis dix ans, il ne devrait pas être affaibli mais renforcé.

1. La première préoccupation est de réduire la durée réelle de la semaine de travail au plus près de la durée légale de 35 heures et de poursuivre vers 32 heures puis 30 heures. Le « temps de travail effectif » doit être défini comme le « temps où le salarié est subordonné à l'employeur ». Les heures supplémentaires, dont le contingent annuel doit être réduit à 100 heures, doivent redevenir exceptionnelles, elles doivent être majorées de 50 % pour les cinq premières et de 100 % pour les suivantes. La durée du travail légale annuelle doit être rétablie à 1600 heures par an, le « forfait jour » abrogé. Les deux jours de repos consécutifs hebdomadaires, sauf cas de force majeure, doivent être rétablis. En cas de dérogation exceptionnelle, une majoration de 200 % doit être rétablie ainsi que pour le travail de nuit. Tout travail sera interdit aux enfants âgés de moins de 16 ans.

2. Stopper la précarité, en fixant par la loi un quota maximal d'intérimaires et de CDD égal à 5 % maximum des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés, sauf dérogation préalable pour circonstances exceptionnelles. La loi doit augmenter l'indemnité de précarité d'emploi: à 25 % pour les CDD comme pour l'intérim. La durée d'un CDD doit être au minimum d'un mois et au maximum d'un an. Tout allègement des cotisations pour les emplois à temps partiel et précaires doit être supprimé. La loi doit encadrer le temps partiel avec un plancher réel de 24 heures.

3. Établir un nouveau contrôle administratif sur les licenciements. À nouveau, l'inspection du travail doit pouvoir suspendre la procédure dès lors qu'il y a « un doute manifeste » sur le bien-fondé du licenciement. Pour les licenciements collectifs, la « loi de modernisation sociale » de janvier 2002 devrait être rétablie et améliorée de façon à donner à la puissance publique les moyens d'interdire effectivement les délocalisations et licenciements ne reposant pas sur des difficultés économiques réelles et sérieuses. Pas de « rupture conventionnelle » sans un motif précis et sérieux.

4. Réguler la sous-traitance, avec trois mesures essentielles: rendre pénalement, civilement et économiquement responsable le donneur d'ordres; aligner les conventions collectives des sous-traitants sur celle du donneur d'ordres le temps de l'exécution des marchés; faciliter la lutte contre le faux travail indépendant et le prêt illicite de main-d'œuvre. Cela revient à abroger les lois qui ont encouragé les « découpes » d'entreprises et toutes les formes de recours à la sous-traitance dérégulée, aux pseudo-autoentrepreneurs ubérisés.

5. Redévelopper la démocratie syndicale et sociale. Les élections prud'homales doivent être rétablies et le système d'élections directes étendu à la gestion de toutes les caisses de protection sociale. Les élections

professionnelles et celles des comités paritaires de la fonction publique doivent être organisées à date fixe le même jour, tous les deux ans au plus, dans chaque branche.

6. Renforcer les moyens et les pouvoirs des instances représentatives du personnel. Les CE devront sur certaines questions donner un « avis conforme » sans lequel l'employeur ne pourra imposer un certain nombre de décisions (embauche de précaires, heures supplémentaires, licenciements). Les conseils d'administration seront composés à 50 % de représentants élus et protégés des salariés. Les conseillers du salarié se verront augmentés en nombre, en moyens, crédit d'heures, avec la possibilité d'être saisis par les salariés là où il n'y a pas de délégués du personnel.

7. Développer l'hygiène et la sécurité au travail. Le taux d'exposition aux risques étant plus élevé dans les petites entreprises, il faut abaisser les seuils à 20 salariés, initier des CHSCT de sites et de branches, départementaux. Les CHSCT seront élus et non plus désignés, auront un budget et un statut propres, leurs membres seront formés et disposeront de crédits d'heures suffisants pour exercer leur mission. Une « obligation de faire » sera instaurée en matière d'hygiène et sécurité.

8. Stop aux discriminations. L'égalité salariale doit être établie partout sous peine d'astreintes et de lourdes sanctions financières. Les conventions collectives doivent comporter des chapitres obligatoires sur l'évolution des carrières, des qualifications, des niveaux, échelons et coefficients salariaux. Les femmes de retour de congé de maternité devront retrouver un poste similaire et seront protégées pendant dix-huit mois après leur retour de couches.

9. Pour une vraie Sécurité sociale professionnelle. Il s'agit de mettre en œuvre quatre droits fondamentaux constitutifs pour les salariés comme pour les chômeurs: le droit au reclassement; le droit au revenu; le droit à la protection sociale; le droit à la formation continue. Les formations des demandeurs d'emploi doivent être rétribuées dans les mêmes conditions que le chômage: 75 % des derniers salaires. Cela impose la création d'un grand service public de la formation professionnelle doté des moyens nécessaires.

10. Renforcer les moyens de l'inspection du travail. Le nombre de sections d'inspection doit être au moins doublé pour permettre le respect des droits des salariés. Cette bataille pour un nouvel ordre public social doit être accompagnée d'un renforcement du droit pénal du travail: sanctions effectives plus fortes, directives aux parquets plus strictes contre la délinquance patronale.