

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Code du travail

**Adapter les droits sociaux à la
politique économique ?
Ou
adapter la politique
économique au respect des
droits sociaux ?**

Date de mise en ligne : mardi 8 septembre 2015

- Social -

Démocratie & Socialisme

François Hollande *dans sa conférence de presse : « Il faut rendre lisible le Code du travail...Il faut adapter le Droit du travail à la réalité des entreprises ». L'erreur est entièrement là : il faut, au contraire, adapter les entreprises au respect des droits des humains qui y travaillent.

Le Code du travail c'est la protection n° 1 des droits de l'homme au travail. Normalement le patronat devrait le promouvoir au lieu de vouloir le faire disparaître.

La Constitution est claire : le droit du travail relève du Parlement. Selon son article 34, c'est « la loi (qui) détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ».

C'est 110 ans d'histoire qui sont en jeu. Notre pays a séparé le ministère de l'Économie et le ministère du Travail en 1906. Ce fut un grand progrès historique : car il s'agissait de dire que la construction du Droit du travail devait échapper aux exigences sans cesse plus avides de l'économie, des chefs d'entreprise.

On sortait de la catastrophe de Courrières avec plus d'un millier de morts au fond de la mine. Le patron avait fait arrêter les recherches et fait reprendre le travail alors que des mineurs étaient encore vivants au fond de la mine.

Aujourd'hui, c'est massif. Ce ne sont plus les coups de grisou qui tuent mais les AVC, les arrêts cardiaques : ils font 250 000 morts et la moitié est imputable au travail. L'amiante a fait autour de 100 000 morts en 30 ans. Il y a 600 accidents mortels par an, 700 suicides liés au travail, 4500 handicapés du travail, des dizaines de milliers de maladies professionnelles, 85 % sont des TMS, 650 000 accidents du travail par an, on a 15 % de précaires, on a 6,1 millions de privés d'emploi.

Le code du travail est une construction sur un siècle. Il résulte de cent ans de luttes et de larmes, de sueur et de sang. Chaque alinéa exprime des rapports de force sociaux : il ne peut pas être ré-écrit par une commission arbitraire et datée, être passé à l'acide hors du temps, des syndicats, des salariés.

Mais personne ne peut croire qu'il soit « trop gros » ou encore moins « illisible ». C'est le plus petit des codes, il fait 675 pages de lois. Et ce n'est certes pas un roman de Françoise Sagan mais il n'a rien de plus « illisible » que tous les autres codes de la République. Que pense le président du Code des impôts ?

Le Code du travail est beaucoup plus court et plus lisible que les 8 armoires de « contrats », des 700 conventions collectives : dès que le patronat écrit, il complique et rallonge tout. Tandis qu'avec le Code du travail, guère plus de 10 lois servent aux prud'hommes.



Chacun le constate, la souffrance au travail augmente : risques psycho sociaux, stress, harcèlement, karoshi.

Les durées du travail ré-augmentent, et atteignent en moyenne autour de 41 h par semaine. Le travail dépasse de plus en plus les durées maximales d'ordre public. Un milliard d'heures supplémentaires sont impayées et c'est équivalent à 600 000 emplois alors que nous avons 6,1 millions de chômeurs. Sans contrôle des durées du travail et des licenciements abusifs, le chômage augmente.

L'insécurité, la précarité augmentent, CDD abusifs, horaires atypiques, travail posté, travail de nuit, travail du dimanche, repos et congés supprimés ou différés, intérim à répétition, faux sous-traitants, faux indépendants, travail dissimulé, travailleurs « détachés », « uberisés » sans salaire brut...

Or une économie qui marche bien exige des salariés, bien formés, bien traités, bien payés, pas des précaires. Respecter les droits de tous c'est d'abord bien respecter les salariés : ceux-ci étant subordonnés et de plus en plus soumis à des exigences de productivité, de rentabilité avec des « ratios », des « marges » qu'on impose contre le droit du travail et des humains.

C'est pour cela que l'État de droit doit l'emporter sur les exigences, qui n'auraient aucune limite naturelle, des profits. Le « contrat » de travail est passé entre deux parties inégales, il faut une contrepartie, une protection légale spécifique qui contrecarre la violence évidente, permanente, de l'exploitation au travail. C'est la loi. C'est le Code du travail. C'est l'ordre public social : par exemple pour la durée légale du travail et la durée maximale du travail, pour le Smic et les grilles de salaires, les institutions représentatives du personnel, la sécurité, l'hygiène, la santé...

Cet ordre public social s'impose à tous, il ne se négocie pas. Le Smic ne se négocie pas. La durée maximale du travail ne se négocie pas. Les IRP ne se négocient pas : c'est un droit constitutionnel « les salariés s'expriment par l'intermédiaire de leurs délégués et participent ainsi à la gestion des entreprises ». Le droit à l'emploi est un droit constitutionnel. Le fait que le Parlement décide du droit du travail ne peut se négocier.

S'il y a un contrat contraire à la loi il est réputé lésionnaire et nul. S'il y a une différence entre le contrat et la loi, c'est le principe de faveur qui doit l'emporter. S'il y a une violation de la loi, il y a un préjudice pour le salarié. Il doit y avoir un contrôle et une sanction des employeurs en infraction, qu'ils soient contrevenants ou délinquants. L'employeur ayant des subordonnés sous ses ordres et tirant profit de leur travail, doit en contrepartie porter une responsabilité supérieure s'il y a une infraction de sa part à l'ordre public social.

Ensuite les conventions collectives doivent intervenir : avec des « négociations » (négocier ce n'est pas imposer c'est trouver un accord ou un compromis entre les demandes initiales patronales et syndicales).

Il faut autant de loi que nécessaire et autant de contrat que possible. Encore faut-il que le patronat accepte de négocier ces conventions collectives : mais hélas non il s'y refuse le plus souvent et glisse à marche forcée vers un droit individualisé, de gré à gré, qui méconnaît le collectif et qui, en divisant les catégories, les métiers, les branches, permet au patronat de tirer le maximum des salariés, et au plus bas coût.

Les marges montent et les salaires baissent, le chantage à l'emploi règne.

Un bon Code du travail, fort et précis, garantit salaires horaires et emplois. Un Code du travail affaibli, passé à l'acide, accroît la précarité, travailleurs pauvres et chômeurs.

La protection face au licenciement est un droit de l'homme : convention universelle des droits de l'homme de 1948,

Les droits sociaux à la politique économique ?
Ou adapter la politique économique au respect des dro

charte européenne des droits de l'homme de 1999, convention 158 de l'OIT signée par la France. Cela veut dire qu'un potentiel licencié doit être informé, le licenciement doit être motivé, le salarié doit pouvoir se défendre, il doit pouvoir faire recours, le licenciement s'il est abusif doit être réparé. Là-aussi c'est la loi, et cela freine les licenciements boursiers, abusifs, donc le chômage.

Les droits des humains dans les entreprises sont fondamentaux. Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'activité, le lieu, la branche, **ces droits constitutionnels, sont fondamentaux et il faut que les droits de l'homme l'emportent sur l'économie et non pas l'inverse.**

La qualité du Code du travail, c'est ce qui permet de mesurer l'indice de développement d'une civilisation.