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

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 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,
…

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

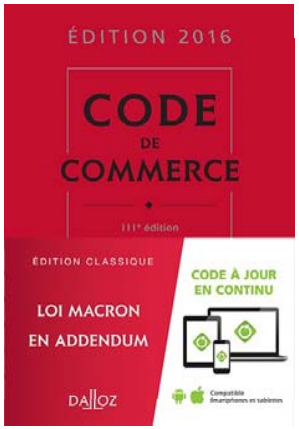
- Des politiques qui visent à réduire les droits des salariés pour répondre aux exigences du patronat

- 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.

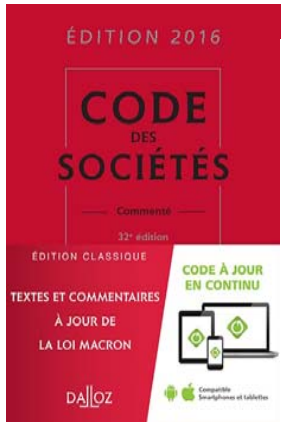
Les faits ont montré qu'il n'y a pas de lien entre une législation protectrice des salariés et le chômage!

Contrer les arguments de la réforme gouvernementale du Code du Travail



NOMBRE DE PAGES :
3790 PAGES

* POIDS : 1410 G



NOMBRE DE PAGES :
2864 PAGES

* POIDS : 1195 G

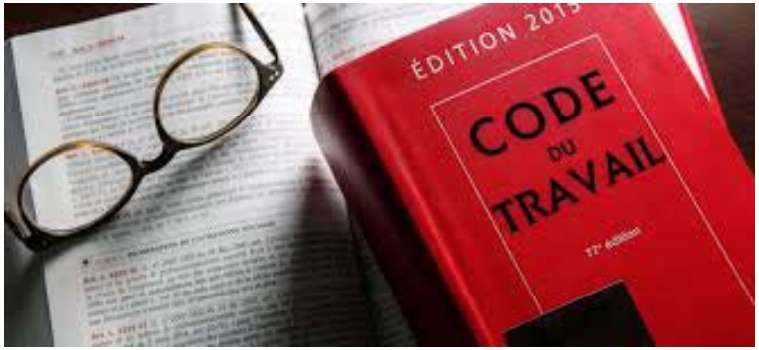
NOMBRE DE PAGES :
3580 PAGES

* POIDS : 2180 G

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

Contrer 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

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!

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

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

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

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

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