

Sud TRAVAIL
AFFAIRES
SOCIALES

Union
syndicale
Solidaires

☎ 12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65, 69 Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@travail.gouv.fr

**NOUS AUSSI, NOUS VOULONS REFORMER
LE CODE DU TRAVAIL**

**LES 111 PROPOSITIONS
de SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES**

Juin 2010

Pendant un bon siècle, le droit du travail a été de plus en plus protecteur pour les salariés. Mais depuis plus de 25 ans, les droits des travailleurs reculent : chômage en augmentation, chantages au licenciement, précarité des contrats, flexibilité du temps de travail, pressions accrues à la productivité, présence syndicale défaillante dans l'entreprise...

Le Code du travail est attaqué de toute part, aussi bien par les gouvernements de gauche que de droite, sous pression du patronat au nom de la flexibilité ou « flexi-sécurité » qui veut revenir sur tous les acquis.

Les chefs d'entreprise estiment que le droit du travail n'est pas assez « efficace » car il serait un frein à la logique d'entreprendre et au fonctionnement même de leur entreprise. Le Code du travail est pour eux, rigide, désuet, vieillot et doit être assoupli.

Le rapport de Virville nous l'a asséné en 2004 et le MEDEF nous le répète à l'envi : il faut sé-cu-ri-ser le droit du travail, en se gardant de préciser que cette sécurisation avantage les employeurs au détriment des salariés. Et les patrons en veulent encore plus. En effet, le récent rapport sur la refondation du droit social remis le 19 janvier 2010 à Xavier Darcos dans le cadre du Conseil d'Analyse Economique, par le cabinet Barthélémy-Cette, affiche très clairement la volonté patronale d'accentuer la dérégulation du marché du travail. La récente réforme sur les ruptures conventionnelles, qui pourtant permet déjà de détourner la réglementation relative au licenciement pour motif économique, n'est pas suffisante à leurs yeux pour « fluidifier les relations sociales ». Ce rapport idéologique est celui du Medef, il est inadmissible car il est très clairement orienté en tant qu'il prône encore plus de souplesse pour les patrons et plus de précarité pour les salariés, avec la volonté « d'adapter le droit social aux mutations économiques », autrement dit de soumettre l'homme à l'économie.

La patronne du MEDEF n'a t-elle pas affirmé que " la liberté de penser s'arrête là où commence le Code du travail " ? Le décor est planté.

Remise en cause du Contrat à Durée Indéterminée, annualisation du temps de travail, accroissement de la précarité, allongement de la période d'essai, rupture conventionnelle du contrat de travail, éclatement de la hiérarchie des normes en privilégiant le niveau de l'entreprise pour négocier des accords dérogatoires.

Les rapports collectifs au travail sont remplacés par des rapports individuels en faisant porter sur le seul contrat de travail les règles régissant les relations au travail, comme si le salarié était sur un pied d'égalité avec son employeur !

Plus de droits pour les patrons c'est moins de droit pour les salariés !

Nous aussi nous voulons réformer le code du travail, car nous constatons chaque jour une dégradation des conditions d'emploi, de travail et de vie des salariés (**augmentation de la souffrance au travail, harcèlement, suicides, accroissement des maladies professionnelles...**)

Oui il faut modifier le Code du travail mais en donnant plus de droits et de garanties aux salariés et non pas en libéralisant à l'anglo-saxonne. Nous voulons un Code du travail plus protecteur.

CE QUE NOUS VOULONS :

- **Le respect de la hiérarchie des normes doit être inscrit dans la Constitution : un contrat de travail ne peut déroger à un accord d'entreprise, un accord d'entreprise ne peut déroger à une convention de branche, une convention ne peut déroger à la loi de manière défavorable aux salariés.**
- **Le Code du Travail doit s'appliquer à tous les salariés : employés de maison, travailleurs à domicile, distributeurs de journaux et prospectus gratuits, intermittents du spectacle...**
- **Une reconnaissance par la justice de la place du droit du travail dans la société comme elle le fait pour d'autres matières, et une condamnation systématique des patrons quand ceux-ci ne respectent pas la réglementation.**
- **Il est nécessaire de promouvoir un Code du travail européen, construit par agrégation des meilleures dispositions nationales.**

Présentation des 111 propositions

- 1/ Le contrat de travail : principes de base, dispositions sur le CDD et le temps partiel**
- 2/ La durée du travail**
- 3/ Les congés payés et autres types de congés**
- 4/ La sous-traitance**
- 5/ Les libertés nouvelles**
- 6/ Les institutions représentatives du personnel**
- 7/ Le licenciement économique**
- 8/ Hygiène et sécurité**
- 9/ Les moyens de contrôle de l'inspection du travail**
- 10/ Etat et entreprises**

I Contrat de Travail

Principes de base

I-1 Obligation de remettre un contrat de travail écrit à tous les salariés ainsi qu'un exemplaire de la convention collective applicable, de ses mises à jour et des accords d'entreprise dans les deux jours suivant l'embauche comme pour les CDD. Ainsi les salariés connaîtront clairement dès le début de leur embauche, les règles qui leur sont applicables.

I-2 Instaurer une prime d'ancienneté dans le code du travail.

I-3 Suppression de la rupture conventionnelle.

I-4 Toutes les dispositions conventionnelles étendues doivent être assorties de pénalités.

I-5 Suppression du travail temporaire. Le prêt de main d'œuvre à but lucratif est interdit en France depuis 1848 comme l'esclavage. Les entreprises de travail temporaire vendent la force de travail des salariés. C'est à l'employeur de recruter, en CDI ou en CDD.

I-6 Le salaire doit être payé au plus tard le 5 du mois suivant. Le non-paiement total ou partiel ou le retard de paiement constituent un délit : Le procureur de la république saisi par le salarié défère l'employeur en comparution immédiate. L'employeur s'expose à une amende pénale et à payer le salaire sous astreinte. Pour les salariés dont le contrat est rompu en cours de mois, paiement des sommes dues dans les 5 jours.

I-7 Le licenciement doit pouvoir être jugé dans les 30 jours par le juge prud'homal avec possibilité de réintégration si le salarié le souhaite. Actuellement, le juge ne peut pas imposer cette réintégration à l'employeur; le préjudice du salarié licencié abusivement n'est pas réparé.

I-8 L'indemnité pour licenciement abusif doit être la même quelle que soit la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. Abrogation de l'article L.1235-5 du code du travail qui discrimine les salariés qui travaillent dans une entreprise de moins de onze salariés ou qui comptent moins de deux ans d'ancienneté.

I-9 Obligation de maintenir le salaire des salariés reconnus inaptes dès le premier avis médical et jusqu'à la rupture du contrat, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI. Actuellement un salarié en CDD, reconnu inapte peut rester plusieurs mois sans rémunération ni indemnisation.

I-10 L'article L.1224-1 (transfert des salariés en cas de changement d'employeur) est une obligation pour l'employeur. Le salarié doit rester libre d'accepter ou de refuser la modification de cet élément essentiel de son contrat de travail. Son refus implique donc un licenciement à la charge de l'employeur ou un reclassement dans l'entité d'origine si elle existe encore. Aujourd'hui le salarié qui refuse de "suivre" est contraint de démissionner. Si l'indemnité de licenciement de la nouvelle convention collective est moins favorable, le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice, versée par l'employeur cédant, correspondant au montant acquis de l'indemnité de licenciement au jour du transfert.

I-11 Pas de clause de mobilité géographique dans les contrats de travail. Le salarié refusant un changement du lieu de travail qui bouleverse sa vie personnelle ou ses temps de transport devra faire l'objet d'un licenciement d'ordre économique.

I-12 Toute proposition de modification du contrat de travail doit être préalablement notifiée aux salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception adressée à leur domicile.

I-13 La protection des salariées contre un licenciement suite à un congé maternité est allongée à 6 mois au lieu d'un mois actuellement (article L.1225-4 du code du travail).

Dispositions sur le CDD

I-14 Tout contrat, en CDD ou à temps partiel, doit être re-qualifié par le conseil des prud'hommes en CDI ou à temps plein, si les règles n'ont pas été respectées. Le conseil des prud'hommes a 7 jours pour se prononcer (au lieu d'un mois actuellement).

I-15 Obligation de justification circonstanciée du motif de recours au CDD : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité doivent être précisément justifiés. La pratique actuelle met le salarié dans l'impossibilité de savoir si l'employeur respecte la législation.

I-16 Interdiction des remplacements en cascade et des remplacements partiels.

I-17 Suppression des CDD aidés par l'Etat. Les aides publiques doivent financer les seuls CDI, (exception pour le contrat d'apprentissage) et interdiction des aides publiques aux entreprises ayant fait l'objet d'une condamnation pénale.

I-18 Généraliser l'indemnité de précarité à tous les CDD, y compris dans la fonction publique. Actuellement les CDD d'usage, les saisonniers, les contrats aidés, les étudiants, ceux qui sont embauchés en CDI à l'issue de leur contrat en sont exclus.

Doubler l'indemnité de précarité

I-19 Ouverture des droits au chômage pour les CDD sans seuil minimal d'activité (y compris dans la fonction publique).

I-20 Ramener la durée maximale du CDD à 12 mois.

I-21 Suppression du contrat de chantier (article L. 1236-8 du Code du Travail)

Dispositions sur le temps partiel

I-22 Interdiction du temps partiel imposé, pour les femmes notamment (+ 80% du travail à temps partiel est occupé par des femmes !)

I-23 Interdiction du temps partiel modulé.

I-24 Pas de recrutement à temps partiel à moins de 15 heures par semaine sauf pour les salariés des particuliers employeurs.

I-25 Interdiction des coupures supérieures à 1 heure (actuellement 2 heures) et cette coupure est indemnisée à 100%.

I-26 Toute heure effectuée au delà de la durée prévue au contrat génère une majoration de salaire et une contrepartie en repos (comme pour les heures supplémentaires 25% de majoration les 4 premières heures et 50% au delà et 50% en repos)

I-27 Délai minimal de prévenance de 10 jours pour tout changement d'horaires (7 ou 3 jours actuellement) à défaut, possibilité de refuser le changement sans avoir à justifier le refus.

II Durée du travail

II-1 Deux jours de repos consécutifs chaque semaine dont le dimanche. Majoration de 100% de la rémunération du travail du samedi et du dimanche dans les cas où il est indispensable.

II-2 Deux dimanche de repos minimum toutes les quatre semaines pour les salariés des secteurs dont l'activité est autorisée le dimanche.

II-3 Huit heures maximum de travail par jour sauf dérogation (sept heures maximum pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés). Quarante heures hebdomadaires maximum sauf dérogation pour tous les salariés et dans toutes les branches d'activité.

II-4 Sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 20h et 8h du matin, elles sont payées doubles.

II-5 Abandon des forfaits en jours ou en heures pour les cadres (sauf pour les cadres dirigeants) et pour les salariés itinérants non cadres.

II-6 Suppression de la modulation des horaires de travail sur toute période supérieure à la semaine, de l'annualisation du temps de travail, des cycles, du temps partiel annualisé, du repos compensateur de remplacement. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire.

II-7 Suppression des équivalences dans toutes les branches où elles existent (ex : travail de 41 heures payées 39 h)

II-8 L'employeur qui envisage de changer les horaires de ses salariés doit respecter la procédure écrite de la proposition de modification du contrat de travail. Le refus de changer ses horaires ne constitue jamais une faute imputable au salarié.

II-9 Lorsque le temps de trajet est, à la demande de l'employeur, supérieur au temps du trajet domicile - lieu habituel de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail.

II-10 Obligation de 14 heures de repos entre deux journées de travail (11 heures aujourd'hui)

II-11 Les temps de pause sont payés comme du temps de travail effectif.

II-12 Enregistrement obligatoire du temps de travail, sur support infalsifiable, pour tous les salariés avec indication des heures du début et de fin de chaque période de travail et récapitulatif des durées quotidiennes et hebdomadaires. Les salariés et les IRP doivent avoir accès à ces documents.

II-13 Un seul régime d'heures supplémentaires et de repos compensateurs, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille :

- avec 25% de majoration les 4 premières heures et 50% au delà (actuellement 25% les 8 premières et 50% au delà avec possibilité de déroger par accord de branche ou d'entreprise),
- une contrepartie en repos de 100% des heures supplémentaires effectuées

II-14 Le temps consacré à la formation professionnelle doit être pleinement considéré comme du temps de travail.

II-15 Les jours fériés chômés sont payés doubles à tous les salariés sans condition d'ancienneté ni référence à la durée du travail.

II-16 Suppression de la journée de « solidarité »

III Congés payés et autres congés

III-1 L'employeur ne peut modifier les dates des congés payés moins de quatre mois avant la date de départ.

III-2 Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir prendre quatre semaines de congés payés au mois de juillet ou au mois d'août.

III-3 Droit pour tous les salariés au congé pour convenance personnelle.

III-4 Rémunérer les 3 et 5 jours de garde d'enfants prévus par l'article L.1225-61 du code du travail.

III-5 Etendre la durée du congé maternité à 6 mois.

III-6 Allonger le congé de paternité à 2 mois.

III-7 Le salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel choisit l'aménagement de ses horaires de travail (art. L.1225-47 du CT).

III-8 Pour les congés familiaux, assimiler le partenaire d'un PACS au conjoint (4 jours pour un PACS, 1 jour pour le décès d'un beau-parent...)

III-9 Etendre les autorisations d'absence pour événements familiaux aux beaux-frères et belles-sœurs, gendre et belle-fille.

IV Sur la sous-traitance

IV-1 Interdiction de la sous-traitance à plus de deux niveaux. Tout sous traitant doit être payé par le maître d'ouvrage.

IV-2 Interdiction de toute sous-traitance à plus d'un niveau pour tous les travaux dangereux et insalubres.

IV-3 Abandon de la présomption d'indépendance des travailleurs « indépendants » qui rend problématique la requalification par l'inspection du travail du salariat déguisé (en cas de donneur d'ordre unique ou de subordination juridique de fait, ou de forte dépendance économique).

IV-4 Possibilité pour les délégués du personnel des entreprises utilisatrices de défendre les intérêts des salariés des entreprises sous-traitantes.

V Des libertés nouvelles

V-1 Droit pour le salarié d'accéder à son dossier dans l'entreprise.

V-2 Droit à 1 heure mensuelle de réunion sur le temps de travail avec des représentants syndicaux, y compris extérieurs.

V-3 Un crédit de 24 heures par an, pour les salariés des entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, afin qu'ils puissent se renseigner sur leurs droits, à l'extérieur de l'entreprise.

V-4 Réaménagement de la charge de la preuve en cas de harcèlement moral : le salarié présente des éléments de fait, il incombe à la partie défenderesse de démontrer que les agissements mis en cause ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

V-5 Intégration du droit du travail aux programmes de l'Education Nationale dans l'enseignement secondaire.

VI Des Institutions Représentatives du Personnel renforcées

VI-1 Lever le secret de gestion. Les institutions représentatives du personnel doivent avoir accès aux contrats et aux feuilles de paye.

VI-2 La distribution de tracts doit pouvoir être faite sur les lieux de travail, pendant les heures de travail.

VI-3 Possibilité pour toutes les IRP (CE, DS, CHSCT) de consulter le registre unique du personnel, les documents d'enregistrement du temps de travail, les bulletins de paie, les contrats de travail et d'accéder à tous les lieux où travaillent les salariés. Droit de consulter les contrats commerciaux de l'entreprise, les contrats de sous-traitance, les bons de commandes, les devis.

VI-4 Réduction à un an de l'ancienneté nécessaire à un syndicat pour présenter des candidats aux élections

VI-5 Obligation aux préfetures de fournir des locaux aux unions départementales syndicales.

VI-6 Pour renforcer l'hygiène et la sécurité, augmentation du crédit d'heures de délégation pour les membres du comité d'hygiène et de sécurité et pour les DP exerçant les missions du CHSCT : 20 heures par mois.

VI-7 Mise à disposition obligatoire d'un site intranet pour les représentants du personnel et les organisations syndicales dans toutes les entreprises disposant d'un intranet.

VI-8 Le CHSCT doit être constitué dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salariés.

VI-9 Le CHSCT doit disposer d'un budget de fonctionnement propre calculé sur les mêmes bases que celui du CE.

VI-10 Les délégués du personnel doivent avoir une formation payée par l'employeur et doivent disposer du droit d'alerte en matière de sécurité au travail.

VI-11 Le calcul du seuil des effectifs pour les IRP : Chaque salarié en CDI, même à temps partiel, compte pour une unité. Les calculs s'effectuent sur la dernière année.

VI-12 Renforcer le droit à l'information du comité d'entreprise dans les cas de vente, achat, O.P.A... notamment recherche d'un repreneur d'activité. Toutes les démarches effectuées doivent être communiquées au CE (nom des entreprises, projets de développement, engagement sociaux ...).

VI-13 Etendre les droits des comités d'entreprise au comité de groupe et au comité d'entreprise européen.

VI-14 Suppression de toute notion d'informations confidentielles (sauf informations personnelles).

VI-15 Attribuer aux inspecteurs du travail le pouvoir de décision en matière électorale (collèges, établissements distincts, etc).

VI-16 Pour permettre que perdurent normalement les IRP dans les branches à forte rotation de personnel (pertes de marchés fréquentes : nettoyage, restauration, gardiennage, etc...) possibilité pour tout représentant du personnel de demeurer dans l'entreprise où il est élu ou désigné.

VI-17 Ramener la durée des mandatures DP et CE à deux ans.

VII Licenciement économique

VII-1 Nullité du licenciement (et par conséquent, droit à réintégration) quand les difficultés économiques du groupe ne sont pas établies.

VII-2 En cas de licenciement non économique, obligation pour l'employeur d'attester du maintien de l'emploi auprès du comité d'entreprise et de l'inspection du travail dans les trois mois suivant le licenciement (ou dans les six mois si ce report est motivé).

VII-3 Obligation d'un plan social dans les entreprises de moins de 50 salariés partout où il y a un projet de licenciement de 10 salariés et plus sur une période de 6 mois.

VII-4 Création d'un fonds national de garantie, financé exclusivement par le patronat :

- chargé de reclasser les salariés licenciés pour motif économique, hors P.S.E.
- - pour financer les PSE, ou compléter leur financement.

VII-5 Cessation d'activité ou fermeture

- Lorsqu'une fermeture est envisagée, le CE doit disposer du temps et des moyens suffisants (expertise) pour définir un éventuel projet alternatif à la fermeture et aux licenciements.
- Lorsqu'une fermeture est suite à des mesures d'ordre public : maintien du salaire jusqu'à reconversion de l'outil de production ou reconversion professionnelle.

VIII Hygiène et Sécurité

VIII-1 Interdiction de mise sur le marché des produits chimiques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction pour lesquels des produits de substitution moins dangereux existent

VIII-2 Dans l'attente de cette interdiction, les CDD, les salariés intérimaires ou en contrat de chantier, les femmes enceintes et les mineurs ne doivent pas être employés à des travaux les exposant aux produits chimiques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.

VIII-3 Etendre la liste des activités prévues par l'arrêté du 23/07/1947, où la douche est obligatoire, à toutes les activités salissantes, avec temps de douche payé. Le temps d'habillage et de déshabillage (art. L.3121-3 du CT) doit être payé dans toutes les activités nécessitant une tenue de travail obligatoire.

VIII-4 : Réparation intégrale et non forfaitaire d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

VIII-5 : Surtaxation des accidents du travail et des maladies professionnelles des travailleurs précaires.

VIII-6 : Elaboration d'une réglementation sur l'espace de travail dans les bureaux (dimensions minimales, nombre maximal de salariés,...).

VIII-7 : Prohibition des organisations du travail pathogènes.

VIII-8 : Interdiction du salaire au rendement.

IX Renforcement des moyens de contrôle et des sanctions

Des moyens de contrôle renforcés

IX-1 Accès à tous les documents de l'entreprise et communication par copies aux frais de l'entreprise.

IX-2 Reconnaissance de l'unité économique et sociale par décision administrative des agents de contrôle.

IX-3 Les contrôleurs du travail doivent pouvoir engager des procédures de saisine des tribunaux en référés en matière d'hygiène-sécurité.

IX-4 Possibilité de communication des constats effectués par l'inspection du travail aux salariés concernés et aux représentants du personnel.

IX-5 Les médecins du travail doivent être des agents de l'Etat, seule solution pour qu'ils soient indépendants des employeurs. Il en est de même pour les agents de l'Institut National de Recherche et de Sécurité au travail.

IX-6 Doublement des sections d'inspection du travail et des effectifs correspondants. Actuellement 17 millions de salariés, 1 700 000 entreprises, 1850 agents de contrôle.

IX-7 Des sections généralistes et territoriales composées d'un inspecteur du travail, de deux contrôleurs du travail et de deux secrétaires. Suppression des sections spécialisées ou à dominante de contrôle.

IX-8 Extension des sanctions administratives de type arrêt de chantier qui permet de soustraire rapidement des salariés d'une situation de travail dangereuse aux machines et à tous travaux dangereux.

IX-9 Remplacement de la mise en demeure « hygiène-sécurité » du Directeur Départemental par la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail/Contrôleur du Travail. Les moyens contraignants doivent être attribués exclusivement aux agents de contrôle.

IX-10 Suppression dans le code du travail des dispositions prévoyant des actions ou structures communes de contrôle avec les services de police, douane, gendarmerie, en matière de travail illégal. Le contrôle de ces infractions doit être notre domaine réservé ainsi qu'à l'URSSAF.

IX-11 Suppression de toute référence dans le Code du travail à la nationalité du travailleur. Un travailleur de nationalité étrangère est un travailleur bénéficiant du même Code du travail c'est tout.

IX-12 Simplification du référé dominical en vue d'interdire rapidement l'emploi de salariés le dimanche quand l'employeur ne peut pas les employer ce jour là.

IX-13 Même pouvoir des agents de contrôle de l'inspection du travail dans toutes les administrations, dont PV et mises en demeure, en matière d'hygiène et de sécurité.

Des sanctions renforcées

IX-14 Obligation d'affichage sur la porte de l'entreprise de la condamnation pénale.

IX-15 Des magistrats spécialisés dans le droit du travail ou dans les plus grands tribunaux, une section spécialisée sur le droit du travail et l'hygiène sécurité.

IX-16 Pénaliser les articles L.4121.1 et suivants du CT (Principes généraux de prévention, obligations générales de l'employeur en matière d'hygiène-sécurité)

IX-17 Contraventions payables immédiatement avec carnet à souche pour éviter les procédures longues concernant les infractions contraventionnelles.

IX-18 Sanctions pénales pour non respect du droit de grève par l'employeur (celui-ci exerçant son pouvoir disciplinaire)

X Etat et entreprises

X-1 Procédure de suppression des aides publiques à l'initiative de l'agent de contrôle en cas d'infractions par l'employeur.

X-2 Maintien du salaire intégral en cas de chômage partiel (versement par un fonds national financé exclusivement par le patronat).

Paris, le 29 juin 2010