

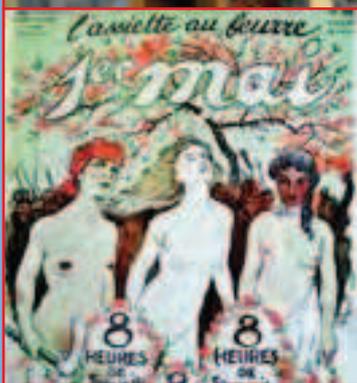
# DOSSIER

## Droits du travail

### De nouveaux droits *pour les salariés*



© Olivier Teytaud



© DR



© DR



© WocGi / Fotolia.fr



© Antonio Ponte / Flickr.com



© Olivier Teytaud

Dossier coordonné par Thierry Pétrault. Réalisé par Monique Daune, Anne Féray, Frédérique Rolet, Hervé Moreau, Daniel Rallet, Thierry Reygades, Marcello Rotolo

Le président de la République a fait de la diminution du taux de chômage un enjeu politique décisif.

Devant la persistance d'un chômage élevé, en particulier celui de longue durée, des rapports ont été commandés sur le Code du travail, notamment celui de J.-D. Combrexelle, afin d'aboutir à un projet de loi en 2016.

Le postulat guidant les préconisations est que les problèmes viennent du Code du travail. Distillé dans tous les médias, le discours sur la lourdeur, le caractère inutilisable du Code du travail a permis de justifier un projet de loi censé équilibrer les rapports entre salariés et employeurs, faisant, de fait, éclater les protections collectives et augmentant les prérogatives de l'employeur.

Inverser la hiérarchie des normes en décentrant au niveau de l'entreprise des dispositions portant sur les congés, le temps de travail, etc., c'est laisser sans protection nombre de salariés, c'est laisser augmenter la flexibilité et la précarité. On tire ainsi un trait sur des décennies de luttes ayant permis des conquêtes sociales au nom du lien – jamais démontré ! – entre le chômage et la supposée difficulté à licencier.

Non seulement le projet de loi El Khomri fait l'impasse sur les véritables causes du chômage, mais il va à rebours du besoin de renforcer les protections des salariés. Le véritable enjeu d'une réforme progressiste consisterait plutôt à élaborer de nouveaux droits, s'attacher au partage et à la qualité du travail, développer la formation. Autant de fils directeurs d'une réécriture du Code du travail centrée sur l'équilibre entre employeurs et salariés.

## Conquête des droits

## Historique du droit du travail

Le droit du travail se définit comme l'ensemble des règles qui protègent les salariés contre les effets de la subordination juridique qui les lie à leurs employeurs.

Ce droit ne s'applique ni aux travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professions libérales...) ni aux fonctionnaires (qui relèvent du statut). Dans la France industrielle du 19<sup>e</sup> siècle, la « liberté contractuelle » entre le salarié et l'employeur ne profitait qu'à ce dernier. Seules les mobilisations ouvrières ont permis le vote de lois sociales protégeant les salariés (réglementation du temps de travail, instauration de la liberté syndicale, de l'inspection du travail, de l'indemnisation des victimes des accidents du travail...).

## Vers un code du travail

Pour permettre aux salariés de mieux connaître leurs droits, l'idée germa en 1901 de les rassembler dans un document unique, à l'instar de ce qui s'était fait pour le droit civil. Mais le Code du travail institué par la loi du 28 décembre 1910 se contenta de com-

piler tous les textes de loi existants. Le livre I consacré aux contrats de travail fut suivi en 1912 du livre II relatif aux conditions de travail, en 1925 du livre IV sur les prud'hommes et la défense des salariés, en 1927 du livre III sur les conventions collectives... Malgré les nombreux « toilettages » successifs qui l'ont quelque peu allégé, il compte aujourd'hui près de quatre mille pages dont moins d'un tiers est consacré aux lois et le reste aux commentaires.

Ce Code du travail constitue le socle commun protecteur de l'ensemble des salariés, mais certains l'accusent d'être trop volumineux et trop complexe, et donc illisible, et surtout beaucoup trop contraignant pour les employeurs !

Il ne protège pourtant pas suffisamment les salarié-es aujourd'hui contre la précarité, les licenciements, l'allongement du temps de travail... ■



Seules les mobilisations ouvrières ont permis le vote de lois sociales protégeant les salariés

## Des attaques qui ciblent le droit du travail

La volonté de réformer le Code du travail n'est pas nouvelle. Dans un sens toujours défavorable aux salariés.

Il a déjà été considérablement aménagé par la droite depuis plusieurs décennies... so-disant pour favoriser les embauches mais avec le résultat qu'on connaît (6,5 millions d'inscrits à Pôle emploi) ! Jusqu'ici les règles de droit communes pouvaient être complétées, adaptées par la négociation collective, à la seule condition que les salariés se voient appliquer le « principe de faveur », à savoir la règle la plus favorable si l'accord collectif ou leur contrat de travail contredit la loi.

## Accords collectifs dérogatoires

Mais le projet de loi travail El Khomri fait exactement le contraire en officialisant l'inversion de la hiérarchie des normes. Depuis une trentaine d'années, les gouvernements ont graduellement autorisé les accords collectifs dérogatoires, moins favorables aux salariés. Mais avec la loi El Khomri, l'ac-

cord d'entreprise primerait de manière systématique sur l'accord de branche ou sur la loi. La règle de droit ne figurerait plus que sur le papier car elle serait appliquée différemment selon les entreprises. En permettant à celles-ci de se soustraire à la force normative de la loi, via un accord collectif ou un référendum des salariés, on renforce le dumping social. Le dogme économique prend ainsi le pas sur le droit. Pour avoir un avantage compétitif sur les entreprises concurrentes, un employeur pourra plus facilement imposer à ses salariés une augmentation de leur temps de travail ou une baisse de leur rémunération en exerçant un chantage à l'emploi, comme on l'a vu chez Smart.

Le dogme économique prend le pas sur le droit

On nous rabâche depuis plus de trente ans qu'il faut déconstruire le droit du travail pour lutter contre le chômage et favoriser les embauches. Or, les travaux de recherche conduits à l'échelle mondiale montrent que des standards de travail élevés favorisent la qualité de la main-d'œuvre et qu'ils ont sur l'emploi un effet neutre, voire positif. ■



1910

Le premier livre du code du travail est adopté par la loi du 28 décembre 1910 qui porte sur les conventions relatives au travail (contrat d'apprentissage, contrat de travail, salaire et placement).

Fonction publique

Le premier statut général de la Fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946 : distinction du grade et de l'emploi, gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires, reconnaissance du droit d'adhérer au syndicat de son choix.

1968

Le 27 mai 1968, en pleine grève générale, les accords de Grenelle sont signés entre syndicats, patronat et gouvernement. Le droit du travail est profondément bouleversé, Grenelle marquant le début d'un mouvement législatif plus protecteur pour les salariés.

## Un nouveau Code du travail

# Pas de statu-quo *pour autant*

**Le statu quo n'est pourtant pas de mise car l'actuel Code du travail a besoin d'être révisé si l'on veut instaurer une plus grande justice sociale.**

Le code du travail est effectivement mité par de multiples dérogations à la norme sur lesquelles il convient de revenir, ensuite parce que l'économie numérique et l'entreprise élargie ont distendu le lien de subordination juridique et que de nouvelles règles s'imposent pour répondre aux conditions d'organisation de l'économie aujourd'hui.

### Créer de nouveaux droits

Sa réécriture ne doit pas aller dans le sens d'une régression sociale, comme cela est envisagé aujourd'hui, mais garantir le respect effectif des droits existants et la création de nouveaux droits comme la sécurisation des parcours professionnels à l'échelle de toute une vie, un meilleur encadrement des temps partiels...

Les progrès technologiques, les gains de productivité réalisés ces dernières décennies doi-

vent être mis au service de la satisfaction des besoins sociaux. Citons par exemple la nécessité de garantir à chacun-e le droit de mener une vie décente, même pendant des périodes de non-activité professionnelle, de bénéficier d'une formation continue tout au long de la vie, de travailler moins mais mieux grâce à une nouvelle étape de réduction du temps de travail. La question du harcèlement est également devenue prégnante : propos désobligeants, insultes, brimades, humiliations, surcharge de travail, mise au placard, actes violents ou à caractère sexuel... la liste des comportements qui relèvent du harcèlement moral est longue. Le harcèlement toucherait plus d'un salarié sur cinq en France. Introduit dans le Code du travail, il est puni dans le secteur privé comme dans le secteur public mais est, pour les victimes, difficile à prouver. Il faut partout saisir les CHS et mettre en œuvre des mesures de

### Sur le statut des fonctionnaires

Au service de l'intérêt général, ses agents doivent se déterminer à l'abri de toute pression : les droits qui leur sont reconnus par le statut sont donc d'abord des garanties pour les citoyens. Dans cette conception, ces droits s'accompagnent aussi d'obligations spécifiques. Ce choix fait à la Libération a depuis été confirmé, particulièrement au début des années 1980 ; étendu aux agents des collectivités et des hôpitaux publics, le statut s'enrichit du principe reconnaissant au fonctionnaire sa qualité entière de citoyen.

prévention en matière de harcèlement au travail ! Au lieu de confier à une poignée de pseudo experts la responsabilité de réécrire le Code du travail au détriment des salariés, il faudrait mettre toutes ces questions au cœur du débat public et impliquer les forces sociales de la Nation. C'est une condition *sine qua non* pour réinventer un Code du travail facteur de progrès social. ■

## Quel avenir pour les prud'hommes ?

**Les conflits individuels entre salariés du privé et employeurs sont tranchés par les conseils des prud'hommes.**

Le litige porté devant le conseil de prud'hommes doit concerner un problème individuel régi par le Code du travail, par exemple l'application d'une convention collective, la contestation d'un licenciement, d'une sanction, la rupture d'un contrat d'apprentissage, l'homologation d'une transaction, etc.

Le conseil des prud'hommes est une juridiction paritaire composée de juges non professionnels représentant des employeurs et des salariés qui étaient jusqu'ici élus pour cinq ans pour exercer leurs fonctions. Mais, à partir de 2017, ils seront désignés tous les quatre ans par les organisations syndicales et patronales représentatives, en fonction de leur audience respective.

### Des délais trop longs

Les conseils comprennent cinq sections : activités diverses, agriculture, commerce et services commerciaux, encadrement et industrie. Après la saisine du Conseil, le bureau de conciliation et d'orientation convoque les parties à une audience de conciliation pour tenter de mettre fin au litige. En cas d'échec,



© Olivier Textaud

l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement où les décisions sont prises à la majorité absolue des voix. En l'absence de décision majoritaire, l'affaire est renvoyée à une *audience de départage*, présidée par un juge professionnel (le juge départiteur). Les décisions sont contestables, comme toute décision de justice, en appel, en cassation... Les conseils traitent environ 250 000 nouvelles affaires par an, la durée de traitement d'un litige oscillant entre un et deux ans. L'État français a été condamné pour non respect de la Convention européenne des droits de l'homme qui prévoit que « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable ».

**250 000 nouvelles affaires traitées chaque année**

Néanmoins, ces conseils sont le lieu de référence pour les salariés pour y faire valoir leur droit. Juridiction gratuite, paritaire, orale, où l'on peut être défendu par un « conseiller du salarié » issu d'une confédération ouvrière, elle semble accessible et rassurante. Mais dans un contexte de perte de droits collectifs au profit d'accord individuels et d'entreprises, il n'est pas étonnant que ces tribunaux soient, parfois frontalement, attaqués : suppression de 61 conseils sur 271 en 2008, suppression des élections prud'hommiales, tentatives de réduction des moyens de fonctionnement par la limitation des greffes et des temps de rédaction des jugements, gratuité remise en cause... Pourtant ce type de juridiction est essentiel pour assurer un droit effectif du travail à l'ensemble des salariés, mais quelle place lui restera-t-il quand les accords d'entreprise primeront sur les accords nationaux ou de branche ? ■

## 1973

Le législateur subordonne l'exercice du droit de licenciement à l'existence d'un motif réel et sérieux.

## Lois Auroux

Promulguées en 1982, elles sont à l'origine d'innovations notables en matière d'expression des salariés sur leurs conditions de travail et de prévention des risques : création du CHSCT, droit de retrait...

## 35 heures sauf...

Sauf dérogations conventionnelles, le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. La durée de travail effectif ne doit pas dépasser 10 heures par jour. Toutefois, des dérogations à cette durée maximale sont possibles dans certains cas, lorsqu'une augmentation temporaire d'activité est imposée (travaux saisonniers, par exemple).



Les nouveaux droits

# Dans la Fonction publique

Si des droits forts existent, de nouveaux droits, comme la réduction du temps de travail, droit à la formation pour tous, doivent permettre une amélioration des carrières et des conditions de travail.

Chacun-e est assuré-e de pouvoir faire valoir ses droits dès lors qu'ils sont garantis à tous. Non seulement les règles collectives de gestion des personnels ne s'opposent pas aux besoins des individus mais elles favorisent l'effectivité des droits. Élément fondamental du statut, le droit à la carrière doit être conforté. Cela nécessite une lutte résolue contre la précarité des personnels et passe par un plan de titularisation. Cela signifie aussi que la progression de la rémunération ne doit être pas rognée par la perte du pouvoir d'achat du point d'indice.

### Au cœur de ce dispositif, la reconnaissance de la qualification

Elle se traduit par la séparation du grade et de l'emploi : le grade appartient au fonctionnaire. Il lui permet de candidater à une mutation, lui assure une réaffectation dans un emploi de son grade en cas de suppression d'emploi. Il le place à l'abri des pressions de toutes sortes.

Les droits nouveaux à conquérir ont vocation à conforter cette construction. Ils relèvent de plusieurs domaines. En premier lieu, les évolutions de la société doivent être reconnues par des droits liés à la vie personnelle. Elles doivent aussi être mobilisées pour améliorer la situation de tous et



© Clément Martin

Pour être à l'abri des pressions de toute sorte

toutes par exemple par la réduction du temps de travail. En second lieu, le champ est vaste pour permettre une évolution professionnelle choisie (promotion, accompagnement des mobilités choisies) qui renvoie à la construction d'un droit véritable à la formation, à la reconnaissance de l'expérience. Il peut aussi s'agir tout simplement d'ouvrir la possibilité de souffler, de prendre du recul avec une année sabbatique rémunérée. Enfin, il y a beaucoup à faire pour donner à tous et toutes les moyens de maîtriser leur travail que ce soit de manière individuelle ou collective par un fonctionnement démocratique des services et établissements. Et cet

espace démocratique serait incomplet sans l'élargissement du droit syndical, et l'amélioration de la négociation. ■

### Pénibilité

Dans le privé, les négociations débutées en 2003 aboutiront à la mise en œuvre complète d'un Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Il permet de tracer l'exposition à un ou plusieurs des dix facteurs de risques professionnels répertoriés. C'est une avancée pour les travailleurs concernés, mais les critères sont très restrictifs et non rétroactifs. Il faut d'urgence aller plus loin pour reconnaître la réalité des atteintes durables à la santé, pour plus de prévention, et ouvrir ce dossier à la fonction publique.

## Et dans le privé

Le droit du travail est souvent présenté comme une entrave à l'activité économique et les appels à son « assouplissement » au détriment des salariés sont nombreux.

### Des points communs avec le public...

Les protections qui ont été rognées sur la base d'arguments fallacieux doivent être reconquises. Parallèlement, face aux évolu-

tions économiques, sociales et technologiques, il est indispensable de rendre le Code du travail plus solide et protecteur pour la vie professionnelle et personnelle. Une nouvelle et réelle réduction du temps de travail s'impose et ses modalités sont à débattre. Mais un travail de plus en plus aliénant et envahissant (nouvelles technologies, flexibilité des plannings) dégrade la vie de nombreux salariés et de leur proches. Il faut donc créer un réel droit (voire une obligation) à la déconnexion mais aussi prohiber les sollicitations de l'employeur durant le temps libre. La protection contre les atteintes à la santé doit être renforcée, ainsi que l'expression collective des salariés sur l'organisation et le contenu du travail.

Il est indispensable de rendre le code du travail plus solide et protecteur pour les salariés

La perte et la menace sur l'emploi, ou plus simplement la mobilité professionnelle sont fréquentes dans le privé.

### ...et des spécificités

Il faut bien évidemment lutter contre la précarité et pour des emplois stables. Mais il faut aussi sécuriser la vie professionnelle au-delà de l'emploi. Cela peut passer par des droits collectifs renforcés ou nouveaux ne se limitant pas à la protection contre les « accidents » de la vie professionnelle (formation, temps partiel, etc.), s'exerçant individuellement, et attachés au travailleur et non à un emploi particulier.

Ces droits pour être effectifs nécessitent des mécanismes solidaires et ne doivent pas être la contrepartie d'une plus grande flexibilité.

Le droit du travail ne doit donc pas être soumis aux exigences réelles ou supposées du marché, mais à celles de la société, car il détermine aussi la vie personnelle et les liens sociaux.



© DR

## Quelle place pour la formation ?

# Augmenter encore les niveaux de qualification

14 % de la population disposent d'un diplôme d'études supérieures à bac + 2 et 29 % détiennent au mieux le certificat d'études primaires. On est loin de la vision d'une société où le diplôme serait la norme.

Niveau de diplôme selon l'âge en 2014

	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans	65 ans ou plus	Ensemble
Aucun diplôme, CEP	4,2	6,8	12,3	25,3	50,4	22,8
Brevet des collèges	3,1	4,3	4,3	7,6	6,9	5,6
CAP, BEP	2,7	13,6	23,5	31,0	18,6	22,0
Bac, brevet professionnel ou équivalent						
Supérieur court	0,1	8,3	16,9	10,5	5,1	10,9
Supérieur long	0,0	7,3	22,5	12,0	8,8	14,3
En cours d'études initiales	86,3	39,5	1,1	0,0	0,0	9,5
Total en %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi

On confond souvent le niveau scolaire des jeunes générations qui sortent du système éducatif et celui de l'ensemble des générations. Ainsi, par exemple, 77,2 % des jeunes de la génération 2015 étaient titulaires d'un baccalauréat mais seulement 14,9 % de l'ensemble de la population de plus de 15 ans en 2014. De même, un peu plus d'une personne sur cinq âgée entre 25 et 49 ans détenait en 2014 un diplôme supérieur à bac + 2 ; il n'était que 12 % pour les 50-64 ans. Ils étaient encore 28,4 % à n'avoir au plus que le certificat d'études primaires ou le Brevet des collèges (DNB). Mais il y a encore fort à faire pour que tous les salariés aient une reconnaissance professionnelle par un diplôme.

### Souvent déterminant

Bien sûr, le diplôme ne dit pas tout : une partie de la population, sortie du système de formation initiale peu diplômée, s'est formée par la suite, *via* la formation professionnelle

ou à travers des expériences personnelles. Mais on sait aussi que le niveau de diplôme initial détermine les possibilités d'emploi et de formation continue au cours de la carrière, et on sait aussi que les nouveaux métiers exigeront pour l'essentiel des niveaux de

qualification correspondant à des diplômes du supérieur. Il y a donc devant nous le double défi ; permettre à tous les salariés d'élever leur niveau de qualification et augmenter encore le niveau de diplômes des jeunes sortant de formation initiale. ■

## Pour une formation professionnelle qualifiante pour tous les salariés

Le Céreq avait publié en 2009 un ouvrage de synthèse intitulé « *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* », qui était alimenté par diverses enquêtes de l'INSEE et de la DARES.

Ces enquêtes faisaient apparaître une grande variété des pratiques couvertes par cette notion de formation continue. Certes, il y a les cours et les stages, et ils occupent une place importante en France, mais il y a aussi la formation en situation de travail (formation « informelle »), laquelle a tendance à se développer.

### De fortes inégalités

Concernant les salariés, l'ouvrage pointait les fortes inégalités d'accès à la formation continue. À cet égard, le critère prédominant est le type d'emploi occupé : la formation reste en effet concentrée sur les catégories professionnelles supérieures. Le statut de l'emploi a également une forte influence et les chances d'accès à la formation décroissent quand on passe des fonctionnaires aux salariés du privé en CDI, puis en CDD, et enfin, les plus « décrochés », aux intérimaires. Des critères individuels jouent également comme le sexe et surtout l'âge et le niveau de formation initiale.



© Olivier Testaud

### Prévoir des temps de formation de l'ordre de 10 % du temps de travail

sa carrière. Cela impose de prévoir des temps de formation de l'ordre de 10 % du temps de travail, utilisés soit régulièrement (un mois par an) soit lors de périodes de césure plus longue (un an toutes les dix années d'activité). Ces temps de formation devraient être validés par des diplômes ou

Dès lors, et il est peu probable que la loi de 2014 ait profondément modifié ces constats, il est possible de définir les droits en termes de formation dont devraient disposer les salariés du privé et les agents de la fonction publique. Il faudrait que chacun puisse élever d'un niveau au moins sa qualification au cours de

des titres nationalement reconnus et permettre de réelles progressions professionnelles. Une formation professionnelle qualifiante, tout au long de la vie, répondant ainsi aux défis des mutations à venir, tel devrait être l'objectif du gouvernement. ■

## Entretien



## Le code du travail est devenu un magma intolérable

**Emmanuel Dockes** est professeur de droit du travail à l'université Paris Ouest-Nanterre. Il coordonne les travaux du Groupe de recherche Pour un Autre Code du travail.

**L'US Mag :** *Avec une vingtaine d'universitaires, vous portez un projet de réécriture et de simplification du code du travail, alternatif à la loi El Khomri. Mais la complexité et le volume actuel de ce code ne sont-ils pas le reflet de la diversité du monde économique ?*

Paradoxalement non. Rien n'est plus divers que le monde économique et le travail salarié ; et c'est normalement aux conventions de branche de traiter cela. Mais il y a des choses qui sont et qui doivent demeurer unitaires. Par exemple les congés payés, le temps de travail, le SMIC, les droits syndicaux...

En fait, l'architecture du droit du travail est composée de règles qui peuvent être tout à fait uniques et appliquées à tous de manière égale. Normalement, la fonction d'un code du travail est de clarifier ces grands principes et règles sur lesquelles on construit une organisation sociale et du travail dignes de ce nom.

**L'US Mag :** *D'où vient cette complexité ?*

Le code du travail est devenu un magma intolérable et épouvantable de textes contradictoires mais ce n'est pas lié à la diversité du monde du travail. Cette complexité a d'autres sources. Par exemple, les gouvernements successifs utilisent la règle de droit comme outil de communication, pour montrer qu'ils agissent ; ils font des lois même si elles n'apportent rien. Ils ont aussi voulu détruire un certain nombre de protections fondamentales, l'exemple typique étant le travail le dimanche. Celui-ci est en principe prohibé, avec une liste d'exceptions qui à l'origine faisait deux pages. Au lieu d'attaquer frontalement le principe, le législateur a rajouté des exceptions et on en a aujourd'hui 30 à 40 pages. C'est la volonté de grignoter un principe qui génère la complexité.

Aujourd'hui, on est arrivé à un niveau de complexité tel que la démocratie est vraiment menacée. Par exemple, au-delà des citoyens, les techniciens et les parlementaires ne comprennent plus le projet de loi El Khomri qui ne simplifie rien. Aujourd'hui n'accèdent à une connaissance du droit qu'une

poignée d'experts généralement très chers et abordables uniquement par les services juridiques des très grandes entreprises.

**L'US Mag :** *Votre projet pour un autre code vise aussi à créer de nouveaux droits, mais ne faut-il pas d'abord reconstituer des droits qui se sont érodés ?*

Certaines règles qui ont été détruites au cours du temps méritent effectivement d'être retrouvées. La prohibition du travail le dimanche, la durée légale du travail, la rémunération à taux majoré des heures supplémentaires en sont des exemples. Il suffit parfois de balayer des couches d'exceptions pour retrouver la règle.



**L'US Mag :** *Vous cherchez aussi la construction de nouveaux droits, quels sont ceux qui vous semblent fondamentaux ?*

Il faut inciter à la réduction du temps de travail. Par ailleurs, à chaque fois qu'une flexibilité est accordée à l'employeur, des contreparties impératives doivent être fixées par la loi.

Il faut aussi un véritable droit à la prévisibilité du temps, pour que le temps libre soit totalement dégagé de la subordination. On l'appelle parfois le droit à l'agenda. Aujourd'hui tout le temps de repos est dévalorisé par le système juridique et l'employeur, en principe, a le droit de préempter toutes les périodes de temps libre des salariés. Cela nous semble anachronique et extrêmement dangereux car de ce droit à l'agenda dépendent les activités familiales, associatives, militantes, et toutes les créations gratuites (économie de la gratuité).

Sans ces vies hors temps de travail, la société et la démocratie ne fonctionnent pas.

Il y a aussi la question du périmètre du salariat. Un certain nombre de travailleurs en sont dangereusement expulsés.

Il nous semble préférable d'adapter le droit du travail pour intégrer au sein du salariat et au sein du droit du travail ces travailleurs qui bénéficient

d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dans l'organisation de leur tâche, mais qui restent en situation de faiblesse et de dépendance économique. ■



© Olivier Teytaud

# Vents contraires des réformes

En observant les réformes structurelles visant à déréglementer le droit du travail inspirées par la Commission européenne et les troïkas, le moins qu'on puisse dire est que le projet de loi El Khomri manque totalement d'originalité.

Les attaques contre le droit du travail, considéré comme l'ennemi de l'emploi, se généralisent en Europe, y compris dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, les pays scandinaves. Les attaques sont particulièrement brutales dans les ex « Pays de l'Est » et en Europe du Sud. Ce dernier cas est intéressant car ces pays, qui ont des caractéristiques proches du nôtre (droits sociaux, forces syndicales), peuvent être considérés comme des laboratoires du projet néolibéral.

## Les droits sociaux comme cible

« Décollectivisation » de la négociation collective, « memorandum d'entente » (accords pour préserver la « compétitivité » de l'entreprise), attaques contre le droit du licenciement, notamment économique, multiplication des contrats atypiques, liberté de l'employeur sur la gestion du temps de travail et de l'organisation du travail, réduction des droits syndicaux... La liste est longue des réformes qui sont souvent en contradiction avec les règles de l'OIT, de la Charte européenne des droits sociaux, et même des directives européennes. Avec une méthode : lorsqu'une résistance a obligé à un compromis, la dégradation est renvoyée à la loi suivante.

La décentralisation de la négociation collective de la branche à l'entreprise, la multiplication des possibilités de déroger à l'accord collec-



## Des attaques généralisées contre le droit au travail en Europe

tif, la réduction de la durée des conventions, le rapport de forces défavorable ont conduit par exemple au Portugal entre 2008 et 2013 à la diminution des accords de branche (de 173 à 27), mais aussi des accords d'entreprise (de 95 à 48), avec une baisse spectaculaire du nombre de travailleurs protégés par un accord collectif (de 1,9 million à 242 000 !).

## L'Europe sociale devenue un obstacle

En Grèce, la mesure la plus radicale a été prise en 2012 lorsque la détermination du salaire a été fixée en dehors de la négociation collective.

Ces « réformes structurelles » ont un double

objectif, économique (la « dévaluation salariale ») et politique : affaiblir les capacités de la société à résister contre une mutation vers un monde inégalitaire et fondé sur la précarité des conditions. Sont visées en particulier les forces syndicales, ce qui implique aussi de s'attaquer frontalement par les politiques d'austérité au secteur public où les syndicats ont encore des positions fortes. Elles signent l'abandon du projet d'« Europe sociale » par une fraction importante des classes dirigeantes. Elles posent le problème de la riposte syndicale, non seulement au niveau national, mais surtout au plan européen. ■

## Dimension européenne : entre dangers et appuis

# L'Europe au secours des contractuels

Si prompte à privilégier une politique libérale, l'Europe peut parfois servir d'appui pour contrer ces mêmes politiques. Des directives peuvent contrer, comme pour les non-titulaires dans l'Éducation nationale, des atteintes au droit du travail.

Le droit européen, qui peut être décrié pour sa bureaucratie et son éloignement avec les besoins des peuples, a néanmoins apporté dans le domaine de la précarité des réponses conduisant à l'amélioration de la situation des agents contractuels, par la transposition de la directive 1999/70.

Ainsi :

- **Le non-renouvellement des CDD** doit être justifié par des raisons impérieuses de service (absence de besoins, insuffisance professionnelle...), sans quoi la décision est irrégulière. Désormais, les juridictions nationales vérifient le bien-fondé du non-renouvellement.

- **La non-discrimination sur la rémunération** impose que les agents en CDD et en CDI bénéficient des mêmes modalités de rémunération quand ils exercent dans des situations

comparables et ce, même si une disposition réglementaire d'un État membre en dispose autrement. Le décret du 3 novembre 2014 a ainsi élargi le droit à la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération aux contractuels de l'État en CDD.

- **L'absence de discontinuité des CDD** pour des interruptions de service inférieures à 72 jours ouvrables, alors que le droit national n'acceptait quasiment aucune interruption. La loi du 12 mars 2012 a introduit un délai de tolérance de quatre mois entre deux contrats successifs et s'impose désormais à tous.

- **L'abus de CDD successifs est sanctionné par l'obligation d'octroyer à l'agent une relation de travail pérenne.** Mais, en 2005, l'État a choisi d'introduire le CDI dans la fonction publique, alors que le droit européen était parfaitement compatible avec l'intégration de



## Le droit européen peut être opposé à certaines décisions

ces agents dans le statut de la Fonction publique. Même si ces avancées sont notables, elles n'apportent pas la protection du statut de la Fonction publique. Le SNES et la FSU œuvrent ainsi pour un véritable plan de titularisation, seul moyen efficace de résorber la précarité. ■