



Les cahiers du militant de sud chimie n° 5

Formation

DROIT DU TRAVAIL

Généralités

DROIT DU TRAVAIL

Le Droit du Travail vise 3 objectifs :

1. La protection du salarié. On considère que le salarié est dans l'incapacité de se défendre seul d'égal à égal avec son employeur. Il y a donc nécessité de le protéger par des lois d'ordre public, c'est à dire auxquelles il est impossible de déroger par accord ou contrat. : conventions, accords, contrats ne peuvent s'appliquer que s'ils sont plus avantageux pour le salarié
2. L'aménagement des relations collectives ;
Dans le but d'éviter les conflits collectifs, des instances de négociation entre salariés et employeurs sont mises en place (1945 : comité d'entreprise, 1946 : délégués du personnel et convention collective)
3. Protection de l'emploi
En période de chômage, de pénurie de main d'œuvre, le droit de l'emploi peut se développer au détriment du droit du travail

Contre le pouvoir des patrons, imposons notre loi !

Pour notre part, nous considérons que le droit du travail est la codification à un certain moment, dans un certain espace, des rapports de forces, des pratiques réelles.

Il est donc sujet à évolution positive ou négative selon le rapport de force entre salariés et employeurs d'une part, les besoins économiques et les arbitrages au niveau de l'Etat et du patronat d'autre part.

Nous utilisons le Droit ou la menace du Droit chaque fois que c'est possible et/ou nécessaire, mais toujours en essayant de faire en sorte que l'usage du Droit repose sur la pression, la mobilisation des salariés.

Lorsque le Droit du Code du Travail n'est pas favorable ou n'est pas suffisant, nous tentons de construire le rapport de force suffisant (mobilisation, pétition, débrayage, grève ...) pour imposer nos Droits.

A. PRINCIPES CONSTITUTIONNELS

Un certain nombre de droits sont inscrits dans la Constitution de 1958, souvent issus du préambule de la Constitution de 1946. :

- droit au travail, droit à l'emploi, en cas d'incapacité, moyens d'existence convenables
- droit de défendre ses intérêts par l'action syndicale et l'adhésion au syndicat de son choix
- participation à la détermination collective des conditions de travail
- droit de grève
- interdiction de toute discrimination dans les relations de travail en fonction des origines, des opinions, des croyances

- égalité professionnelle hommes femmes
- formation professionnelle

En matière de Droit, ces droits sont fondamentaux.

Le Conseil Constitutionnel peut être saisi lorsqu'une loi porte atteinte à ces principes.

Par exemple une loi qui dirait : «le salaire d'une femme peut être inférieur de 20% à celui d'un homme qui remplit les mêmes fonctions » serait anticonstitutionnelle.

Par contre dans la réalité, le salaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes.

On voit immédiatement à quel point l'hypocrisie est grande : plus d'un demi siècle après l'adoption de la constitution de 1946, aucun de ces droits fondamentaux n'est véritablement respecté.

B. LE CODE DU TRAVAIL

Le CODE du TRAVAIL regroupe la quasi totalité des textes (lois et décrets) régissant les rapport entre employeur et salarié. Lorsqu'une nouvelle loi est adoptée, ses différents articles sont intégrés dans le Code du Travail, soit en supplément, soit en remplacement.

Certains textes regroupés dans d'autres Codes sont repris en partie dans le Code du Travail (par exemple textes sur la Sécurité Sociale). Il peut être utile de consulter d'autres Codes sur certains sujets particuliers : Code de la Sécurité Sociale, Code de l'Environnement, Code de la Mutualité, Code Civil, Code Pénal...

Le Code du Travail est divisé en 3 parties :

LOIS	L	Votées par le Parlement
DECRETS	R	Décrets pris en Conseil d'Etat
DECRETS SIMPLES	D	Décrets simples

Les Lois ont été votées par le Parlement (Assemblée nationale et Sénat) et éventuellement soumise à l'examen du Conseil Constitutionnel.

Les Décrets sont des textes issus du Gouvernement (Premier Ministre ou Ministre) et ratifié par le Conseil d'Etat. Ils sont précédés par la lettre R comme règlement)

Les Décrets simples sont issus du Gouvernement. Les Décrets précisent ou aménagent les principes fondamentaux contenus dans les lois

D'autres textes peuvent avoir force de loi, ce sont les arrêtés, pris à différents niveaux (ministère, préfecture, commune), suivant les pouvoirs conférés. Ex : protection de l'environnement.

Enfin les circulaires ministérielles visent à éclairer certains points de la loi (Exemple : Circulaires sur l'application de la Loi Aubry, véritable usine à gaz).

Elles n'ont pas force de loi.

Chaque partie du Code du Travail est divisée en 9 Livres :

Livre I :	Contrat de travail, Conventions et accords collectifs, salaire
Livre II :	Réglementation du travail : durée, repos et congés, Hygiène et Sécurité, Service de santé
Livre III :	Emploi, licenciement, chômage
Livre IV :	Institutions représentatives du personnel : syndicats, Délégués du personnel, comité d'entreprise, intéressement et participation
Livre V :	conflits individuels et collectifs (prd'hommes, droit de grève
Livre VI :	contrôle de l'application de la législation Inspection du travail
Livre IX :	Formation professionnelle

Chaque Livre est divisé en Titres, puis en chapitres

Les articles sont numérotés.

Le premier chiffre correspond au Livre, le deuxième chiffre au Titre

Exemple :

Livre IV : Groupements professionnels, représentation des salariés, intéressement, participation et plan d'épargne salariale

Titre premier : les syndicats professionnels

Titre deuxième : les délégués du personnel

Titre troisième : le comité d'entreprise

....

Tous les articles concernant les syndicats commencent par un 4, suivi d'un 1

Exemple : Art. L. 412-7 précise que « la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise ». L'article concerne la vie de la section syndicale, il commence donc par un 4 (Livre IV), suivi d'un 1 (Titre premier).

Les numéros des articles décrets (R et D) correspondent aux articles de la loi (L)

Exemple :

L'article L. 433-1 établit la composition du Comité d'Entreprise

L'article R. 433-1 précise le nombre de membres élus du CE en fonction de la taille de l'entreprise

La jurisprudence

La loi ne peut prévoir tous les cas de figures possibles concernant une situation donnée. Il appartient donc aux Juges des tribunaux compétant d'interpréter la loi.

Les jugements forment la jurisprudence. On se réfère notamment à la jurisprudence de la cour de Cassation Sociale.

Exemple : L'article L. 133-2 prévoit que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs
- l'indépendance
- les cotisations
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat
- l'attitude patriotique pendant l'occupation

On voit immédiatement que l'article ne précise rien : quel doit être le niveau des effectifs, le montant des cotisations, quelle ancienneté doit avoir le syndicat ... ?

Chaque procès de représentativité va être particulier. Mais chaque fois, on argumentera en s'appuyant sur la jurisprudence.

Par exemple, sur les effectifs, la Cour de Cassation Sociale a jugé le 12 juillet 1994 que l'« importance des effectifs doit être appréciée en tenant compte du taux de syndicalisation dans l'entreprise, l'établissement ou la branche concernée ».

On s'appuiera donc sur cette jurisprudence en montrant, par exemple, que le nombre de syndiqués de telle section syndicale Sud est important par rapport aux effectifs des autres syndicats, ou à leurs résultats aux élections professionnelles.

Dans des cas très semblables, la jurisprudence peut varier ou évoluer. Exemple, toujours en matière de représentativité : sur le critère d'expérience, la Cour de Cassation refusait de prendre en considération l'expérience acquise par des militants syndicaux dans d'autres syndicats. Elle est revenue sur ce point de vue en juin 2001 en acceptant cette expérience acquise dans d'autres organisations avant la constitution d'un syndicat Sud.

Lorsque le jugement sur un point donné est toujours le même on dit que la jurisprudence est constante.

Le Droit Communautaire (Communauté européenne)

Le Conseil des Ministres, sur proposition de la Commission Européenne peut édicter deux sortes de textes :

- les règlements européens : ce sont des textes qui s'appliquent directement dans tous les pays de la Communauté européenne. Ils sont peu nombreux.
- Les Directives Européennes : elles fixent des objectifs obligatoires à atteindre dans un certain délai et laissent à chaque Etat membre le choix des moyens pour les mettre en œuvre : les Etats membres doivent

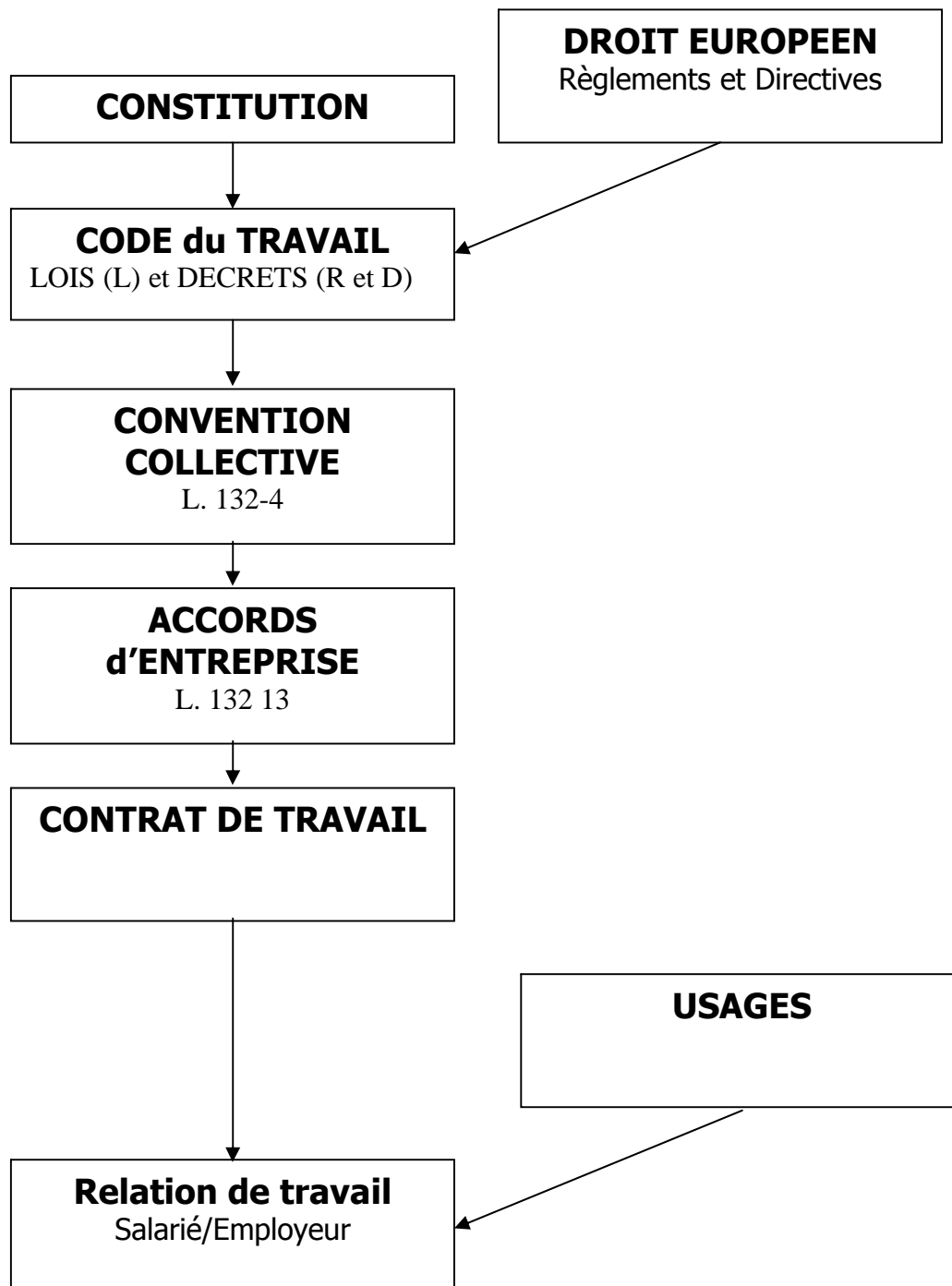
modifier leurs lois pour intégrer le contenu des Directives. On dit alors que la Directive a été transcrite en Droit Français.

Exemple : les Directives SEVESO, portant sur les risques technologiques majeurs ont été transcrites en Droit Français en modifiant les différentes lois portant ce thème (Notamment Loi de juillet 1976). Certains éléments de ces Directives n'ont pas été repris en droit français. Exemple : La Directive SEVESO II prévoit de classer les entreprises à risque en fonction des quantités de matières premières ou des produits fabriqués, mais aussi en tenant compte des produits qui pourraient se former en cas de dérive des procédés. La législation française n'a pas retenu ce dernier cas.

Les Directives européennes peuvent apporter des éléments positifs pour les travailleurs, c'est notamment le cas des Directives SEVESO, des Directives en matière d'hygiène et sécurité.

D'autres Directives ont un impact négatif. C'est par exemple le cas des Directives en matière d'assurance qui visent à favoriser le développement des assurances privées au détriment des mutuelles. Ou encore le travail de nuit des femmes qui était interdit en France, sauf cas particulier.

C. HIERARCHIE DES TEXTES



La loi fixant le droit du travail pour tous les salariés, des conventions et des accords vont permettre de préciser les conditions du statut des salariés dans les branches professionnelles et les entreprises.

Le Code du Travail est le minimum auquel il n'est pas possible de déroger, ni par accord, ni par contrat : **toute convention, tout accord, tout contrat ne peut s'appliquer que s'il est plus favorable que la loi.**

Cette notion **d'ordre public** est fixée par l'article L. 132-4 du Code du travail :

« **La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements** ».

On parle d'ordre public relatif : la loi doit être appliquée, mais des dispositions plus favorables peuvent être adoptées.

Par contre, certaines dispositions sont considérées comme étant d'ordre public absolu. On ne peut y déroger, même par accord collectif unanime. Notamment en matière de représentation des salariés ou droit de grève.

Accords déroatoires

Le Code du Travail est menacé par l'introduction de nombreuses possibilités de dérogations offertes par les lois Aubry, notamment sur la durée du travail. Le MEDEF voudrait imposer un cadre contractuel (Les relations entre employeur et salarié sont « librement » déterminées par ces derniers dans le cadre d'un contrat)

Exemple :

L'article L. 220-1 fixe le repos quotidien à **11 heures consécutives**.

Mais, l'article D 220-1 (Décret du 22 juin 1998) : « il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention ou accord collectif étendu, aux dispositions de l'article L. 220-1 »

C'est à dire qu'un accord peut prévoir une durée de repos inférieur à la durée légale.

Le patronat s'empare immédiatement de telles failles creusés dans le Code du Travail.

Par exemple L'accord RTT dans les industries chimiques prévoit : « Afin de tenir compte de la particularité du travail posté et de permettre certaines adaptations, **le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures** pour les salariés concernés »

Même chose sur la **durée maximale quotidienne de travail fixée par la loi à 10 heures** (art. L. 212-1).

Le Décret prévoit qu'un accord collectif peut porter la durée maximale à 12 heures (Art. D. 212-16). Le patronat de la chimie s'en empare et fixe dans son accord : « **La durée journalière de travail de 10 heures pourra être portée à 12 heures** »

Mis à part ces exceptions notables, les dispositions des conventions et accords doivent être plus favorables que la loi.

La hiérarchie doit être respectée : un accord d'entreprise doit être plus favorable que la convention collective. Le contrat de travail ne peut mentionner que des éléments plus positifs que la convention ou l'accord d'entreprise.

D. Conventions et accords collectifs

Code du travail : L. 132-2 à L. 132-10

Précisions sur les accords collectifs de branche : L. 132-11 à L. 132-17

Précisions sur les accords collectifs d'entreprise: L. 132-18 à L. 132-29

Ce sont des actes écrits conclus entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations d'employeurs.

Convention collective : ensemble du statut collectif pour toutes les catégories professionnelles.

La Convention collective de branche s'applique à un champ professionnel. Exemple : convention collective nationale des industries chimiques.

La Convention peut être complétée par des avenants ou des annexes.

Par exemple, la Convention de la chimie est complétée par 3 avenants concernant les catégories ouvriers/ employés, techniciens agents de maîtrise, cadres. Chacun des avenants fixe notamment les coefficients correspondant aux qualifications.

La convention collective ne s'applique qu'aux employeurs qui y adhèrent (directement ou par le biais de l'organisation patronale).

Elle peut être étendue, c'est à dire devenir obligatoire pour toutes les entreprises du champ professionnel.

La convention collective applicable doit figurer sur le bulletin de paye

Un exemplaire doit être fourni aux délégués du personnel et délégués syndicaux (Art. L. 135-7)

Elle doit être tenue à disposition des salariés. Nous considérons que chaque salarié devrait recevoir un exemplaire lors de son embauche.

Les modifications de la convention collective donnent lieu à une information annuelle obligatoire des délégués syndicaux et comité d'entreprise (ou DP s'il n'y a pas de CE).

Accord collectif : un ou plusieurs sujets déterminés.

Ils peuvent être conclus au niveau de la branche (ex. : accord RTT), du Groupe (Ex. : accord sur l'harmonisation des statuts), de l'entreprise (Ex. : accord repos compensateurs habillage et trajet).

Au niveau de l'entreprise, les accords sont négociés entre la Direction d'une part, les organisations syndicales représentatives, représentées par leurs délégués syndicaux d'autre part.

Négociation annuelle obligatoire

Art. L 132-27

La loi prévoit une négociation annuelle obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives.

Les sujets à aborder :

- salaires
- durée et organisation du travail
- intéressement, participation, épargne salariale
- égalité professionnelle hommes/femmes
- évolution de l'emploi et notamment des contrats temporaires

L'article L 132-8 précise la nature des informations écrites que doit fournir le chef d'entreprise.

Avant la signature de l'accord, le Comité d'Entreprise doit être consulté pour les sujets qui relèvent de sa compétence.

En cas de désaccord (aucune signature), un procès verbal de désaccord doit être établi, précisant les mesures que l'employeur compte appliquer de façon unilatérale.

Accord atypique, engagement unilatéral de l'employeur

Usage

= pratique habituellement suivie dans l'entreprise, qui donne un avantage supplémentaire aux salariés ou à une partie d'entre eux sans être nécessairement écrite.

Pour qu'une pratique acquière la valeur d'un usage, elle doit être :

- Constante (l'avantage doit être accordé plusieurs fois)
- Générale (avantage pour tous les salariés ou au moins une catégorie d'entre eux)
- Fixe (vaut notamment pour les primes)

L'usage se distingue de la tolérance.