

Force Ouvrière

AXA FRANCE

Septembre 2005

Un été meurtrier pour le Code du Travail et les droits des salariés

Alors même que la majorité des partis politiques et certaines organisations syndicales avaient appelé à sa ratification, le 29 mai 2005, la majorité des français, l'immense majorité des salariés cadres et non cadres refusait le projet de constitution européenne.

Ce vote a justement été considéré par des analystes politiques comme un rejet de toutes les mesures antisociales prises depuis plusieurs décennies par les gouvernements successifs en application des directives de Bruxelles.

Le 29 mai 2005 les salariés ont dit « stop » à la destruction de leurs droits sociaux, « stop » à la remise en cause du code du travail, « stop » aux pertes de pouvoir d'achat, non à la précarité, non au stress.... Aujourd'hui, plus personne ne se rappelle officiellement ce 29 mai 2005. L'amnésie est quasi générale.

Mieux, profitant de la période des vacances et par ordonnances, c'est-à-dire sans débat au parlement, le gouvernement a apporté des modifications substantielles au Code du Travail qui auront des conséquences gravissimes pour les salariés.

Ordonnance du 2 août 2005 (N°2005-893) : La presse s'est faite l'écho de la mise en place à compter du 4 août 2005¹ du contrat de travail « nouvelles embauches » (CNE). Aujourd'hui dans les petites entreprises (jusqu'à 20 salariés), demain dans toutes, un contrat à durée indéterminé peut-être rompu dans les 24 premiers mois sans justification. Avec ce contrat, c'est la précarité la plus totale que gouvernement et patronat entendent nous offrir à nous et à nos enfants. A quand le travail journalier ?

Considérant ces deux points comme illégaux, Force Ouvrière a saisi les juridictions compétentes.

Considérant ces dispositions comme contraires aux conventions 87, 98, 111 et 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Force Ouvrière a saisi le Bureau International du Travail (BIT)

Ordonnance du 2 août 2005 (N°2005-892) : Par cette ordonnance le gouvernement a décidé d'exclure du calcul des effectifs pour la mise en place des (IRP) Institutions Représentatives du Personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du personnel, Délégués syndicaux, CHSCT) les salariés de moins de 26 ans, créant ainsi une discrimination en fonction de l'âge entre deux catégories de salariés.

Loi du 2 août 2005 (N°2005-882) : Reprenant à son compte la 18^{ème} proposition formulée par le MEDEF en mars 2004 dans son document intitulé « *Moderniser le Code du Travail – les 44 propositions du MEDEF* » le gouvernement vient de légaliser le prêt de main d'œuvre. Ainsi, une entreprise pourra mettre à la disposition de ses entreprises clientes du personnel qualifié. Notons que cette pratique du délit de marchandage et de prêt de main d'œuvre était jusqu'à ce jour passible de sanctions pénales.

Loi du 2 août 2005 (N°2005-882)² : Par cette même loi, le gouvernement vient de décider qu'à l'occasion des prochaines élections des représentants du personnel (CE et DP) la durée du mandat ne sera plus de deux ans mais de quatre ans. Cette durée, qui ne concerne pas le CHSCT, pourra être réduite de deux ans au maximum par un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise.

Cette disposition n'est que la reprise de la proposition N°32 du document déjà cité du MEDEF « *pour moderniser le code du travail* ».

Cette demande, pour laquelle, le MEDEF vient d'obtenir satisfaction s'inscrit dans une volonté politique du patronat (proposition N°26 du document déjà cité) d'instituer un « Comité de Dialogue Social » qui se substituerait au Comité d'Entreprise (CE), aux Délégués du Personnel (DP) et aux délégués syndicaux (DS) ». Dans le projet patronal le CHSCT doit rester une instance à part. C'est certainement pour cette raison qu'il n'est pas concerné par cet allongement de la durée du mandat.

¹ La date du 4 août a peut-être une signification. Rappelons que c'est la nuit du 4 août 1789 que fut voté l'abolition des privilèges. A l'évidence, pour le gouvernement et le patronat devoir justifier un licenciement relève d'un privilège, tout comme d'ailleurs toute garantie sociale.

² D'autres lois, ordonnances et décrets tournés contre les intérêts des salariés ont été publiés pendant cette période touchant aux indemnités chômage, à l'éducation nationale...

A n'en pas douter, ce passage de deux à quatre ans préfigure la disparition des CE, DP et DS.

Pourquoi une telle durée ? Certains mettent en avant le coût de l'organisation des élections.

Mais est-ce la véritable raison ? Regardons par exemple le Comité d'Entreprise.

LE COMITE D'ENTREPRISE, LE COMITE CENTRAL OU LE COMITE D'ÉTABLISSEMENT (suivant la structure de l'entreprise) a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il gère les activités sociales et culturelles. Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. Le Comité d'Entreprise n'est donc pas le syndicat.

Personnalité morale de droit privé, le CE à un rôle d'importance, mais, pour des raisons historiques et politiques, il n'est que consultatif. Sur le fond, en l'absence d'un droit de veto, le CE ne peut rien empêcher. Sauf que, sous peine d'être condamné au pénal pour délit d'entrave, **la direction ne peut mettre en œuvre un projet sans avoir préalablement obtenu l'avis, même négatif, du CE.** Il est donc impératif qu'avant de donner son avis et de permettre ainsi à la direction de mettre en place par exemple un déménagement, le CE utilise et fasse respecter ses prérogatives. Les moyens mis à la disposition du CE pour défendre les intérêts des salariés sont essentiellement des prérogatives de forme dans son fonctionnement telles que par exemple :

- ◆ Droit à l'information et la consultation préalable,
- ◆ Établissement de l'ordre du jour, qui sauf pour les questions obligatoires prévues par le Code du Travail, ne peut être établi sans l'accord du secrétaire (représentant des salariés élu par les membres du CE),
- ◆ Délai de communication des dossiers
- ◆ Demande d'expertise, technique, juridique, économique...
- ◆ Communication de dossier complet,
- ◆ Communication du projet intégral de la direction et non « par «morceau » ,
- ◆ Modalité de recueil de l'avis. **Rappelons que sur cette question la direction a été condamnée par une ordonnance du TGI de Paris du 4 février 2005. (Le délibéré de l'appel interjeté par Axa au lieu le 5 octobre 2005).**
- ◆ Refus de donner un avis si le CE se considère, par exemple, partiellement ou mal informé... est un moyen de pression sur la direction.

Le respect des formes de fonctionnement du CCE et des CE est donc une question fondamentale.

Or aujourd'hui, chez Axa, ces prérogatives formelles sont régulièrement bafouées. En refusant de faire respecter leurs prérogatives, en refusant de saisir la justice pour chaque infraction, les majorités actuelles composant les CE et le CCE transforment ces institutions, d'instance de défense des intérêts des salariés, en partenaires de l'entreprise chargés de faire accepter aux salariés les plans de la direction même, on devrait dire surtout, si ceux-ci sont contraire à leurs intérêts.

Dans le cadre d'une conception « partenariale » des CE, l'allongement de la durée du mandat à quatre ans n'est pas neutre. En empêchant les salariés d'exprimer à intervalles rapprochés par leur vote leur éventuel désaccord avec leurs représentants élus, cet allongement assure une stabilité dans le temps des majorités dans les CE permettant aux partenaires de la direction de jouer plus sereinement leur rôle : celui de traduire socialement les décisions économiques de la direction.

Les prochaines élections seront donc capitales !

Quels sont succinctement les rôles des instances autres que le CE ?

LES DELEGUES SYNDICAUX sont désignés par les syndicats. Ils sont seuls habilités à négocier et ratifier les accords collectifs de travail.

LES DELEGUES DU PERSONNEL, élus directement par les salariés, ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), élus au deuxième degré (par les membres du Comité d'Entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel), a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Partenaire

Définition du « Robert pour tous » : Personne avec qui l'on est allié contre d'autres joueurs
– Personne avec qui on est lié dans une compétition
– Personne avec qui on a des relations sexuelles
– Pays associé, allié commercial.