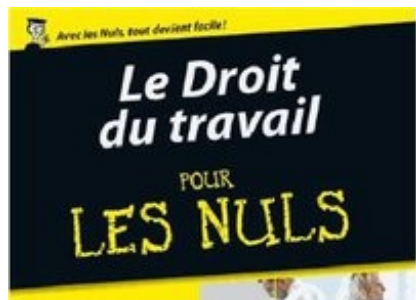


Le code du travail est obèse

Charles
HOAREAU

16 juin
2015



Tant que c'était les patrons qui le disaient on pouvait avoir des doutes, mais là si ce sont des « socialistes » comme Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen qui l'affirment on ne peut qu'approuver.

Et quand Dominique Seux, l'incontournable éditorialiste de France Inter qui nous explique gentiment tous les matins en quoi la lutte des classes et toutes celles et tous ceux qui y croient sont dépassés, quand Dominique Seux donc, le journaliste du MEDEF, donne raison à ces brillants hommes de « gauche » on ne peut que se réjouir du consensus enfin trouvé pour le bien du pays et de ses masses laborieuses, euh pardon, de ses collaborateurs enthousiastes.

3000 pages pour le code du travail c'est beaucoup trop : il faut réduire. D'autant que ça économisera du papier et donc des arbres. La modernisation et la simplification au service de l'environnement, voilà une idée qu'elle est bonne !

Elle est tellement bonne que Rouge Midi a décidé de participer lui aussi à ce nécessaire choc de simplification et d'apporter ses propositions en ce sens. Lectrices et lecteurs à vous de dire.

Le code du travail actuel est divisé en 8 parties :

La partie I est consacrée aux relations individuelles de travail.

La partie II est consacrée aux relations collectives de travail.

La partie III porte sur la durée du travail, le salaire, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

La partie IV a été conçue de sorte de pouvoir intégrer des textes réglementaires - décrets et arrêtés importants.

La partie V est consacrée à l'emploi.

La partie VI porte sur la formation professionnelle.

La partie VII intègre les professions et activités soumises à un régime particulier.

La partie VIII contient les dispositions régissant le contrôle de l'application de la réglementation du travail.

Voici donc nos propositions de simplification et de réécriture qui ne demandent qu'à être retravaillées

Préambule

L'emploi est un droit et tout salarié momentanément sans emploi doit, conformément à la constitution française, bénéficier d'un salaire de remplacement.

Nul n'a le droit de s'enrichir du travail des autres.

Les richesses produites par les activités humaines sont la propriété collective de la nation prise dans sa globalité et ce, indépendamment de la nationalité des individus qui la composent.

Le droit du travail est défini par les articles ci-après. Aucun accord collectif ne peut prévoir des dispositions dérogoires par rapport à ceux-ci qui constituent un plancher de droit social.

- Partie I

Article 1 : tout salarié, sauf disposition décidée par le collectif de travail, pour des raisons d'activités temporaires, sera embauché en CDI avec une période d'essai d'un maximum d'un mois. Les CDD constituent l'exception et ne

peuvent être renouvelés qu'une fois.

Article 2 : les licenciements économiques sont interdits (NDLR cet article supprime beaucoup de pages à lui tout seul)

Article 3 : en cas de mutation ou de baisse d'activité le collectif de travail a obligation de reclasser le salarié dans un autre secteur d'activité. (NDLR simplification)

Article 3 : si le collectif veut se séparer d'un salarié qui aurait commis une faute, celui-ci a un droit de recours suspensif devant le conseil de prud'hommes.

- Partie II

Article 1 : la propriété privée des grands moyens de production et d'échange étant interdite, c'est aux collectifs de travail qu'il appartient de décider les choix de gestion. Pour ce faire ils élisent leurs directions et celles-ci sont révocables à tout moment par référendum du collectif.

Article 2 : il est défini un certain nombre d'activités relevant du bien commun et des services qu'on appelle services publics. Ceux-ci sont gérés, comme indiqué à l'article I de la présente partie et sur des critères de réponse aux besoins et en aucun cas sur des critères de rentabilité.

Article 3 : pour les échanges internationaux il est interdit à un collectif de travail de spolier des travailleurs d'un pays étranger. Les échanges doivent se faire dans un souci de co-développement et de progrès social partagé. En cas de litige et en l'absence actuelle d'institution internationale respectueuse de la souveraineté des peuples, ce sont les accords de collectifs à collectifs qui trancheront.

- Partie III

Article 1 : la durée du travail est immédiatement abaissée, sans perte de salaires, à 32h et progressivement au-delà au fur et à mesure des besoins en emplois du pays. Les temps partiels imposés sont interdits.

Article 2 : tout travailleur a droit à prendre sa retraite à 60 ans étant entendu que les années d'études après le bac comptent pour le calcul des annuités.

Article 3 : Nul ne peut être embauché à un salaire inférieur à celui défini par le monde du travail et nommé SMIS (Salaire Minimum Interprofessionnel Social). (NDLR simplification, plus de dérogation)

Article 4 : l'écart entre le salaire minimum et maximum ne peut excéder le rapport de 1 à 5. Ce rapport a vocation à diminuer dans le temps.

Article 5 : l'évolution des salaires suit l'échelle mobile selon des critères fixés par les organisations syndicales de travailleurs. (NDLR : suppression de tous les articles et décrets sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale devenus inutiles)

- Partie IV

NDLR Elle est profondément remaniée et raccourcie en fonction des articles qui précèdent (à peine 10% de la partie actuelle).

- Partie V

Le droit à l'emploi étant garanti par la constitution, cette partie est considérablement allégée

Article 1 : le gouvernement, en accord avec les organisations syndicales, définit tous les 5 ans un plan de développement des activités du pays nécessaires aux besoins de la population.

Article 2 : L'inspection du travail dispose des moyens nécessaires pour que soit garanti à toutes et tous un emploi et ce quelle que soit sa nationalité ou son handicap.

Article 3 : Il appartient aux organisations syndicales et aux salariés du ministère du travail de définir annuellement les missions et les moyens de l'inspection du travail afin que son efficacité soit garantie.

- Partie VI

Article 1 : la formation professionnelle continue, rémunérée comme un temps de travail, tout au long de la vie est un droit. Chaque année les collectifs de travail et leurs institutions représentatives définissent un plan de formation qui ne peut être inférieur à 10% du temps de travail total.

- Partie VII

Article 1 : aucun régime particulier ne peut être inférieur au régime général défini ci-dessus

- Partie VIII

Article 1 : les organisations syndicales non compromises avec le grand patronat et indépendantes de celui-ci bénéficient d'une représentativité irréfragable. Elles sont, avec l'inspection du travail et comme défini ci-dessus (Partie 5, article 3) le garant de l'application du droit social y compris dans les TPE et PME selon les dispositions réglementaires définies dans la partie IV

Article 2 : les IRP (institutions représentatives du personnel CE, DP, CHSCT et seuils) sont rétablies comme avant la loi de 2005. Les DUP [1] sont donc supprimées. Les IRP sont renouvelées au maximum tous les deux ans. Pour les TPE et PME des institutions élues spécifiques sont élues sur le même modèle en regroupant les entreprises d'un même secteur géographique ou professionnel.

Article 3 : les IRP ont voix délibérative sur toutes les questions touchant à leur collectif de travail.
Ce n'est pas plus simple et moins « obèse » ?

Ensuite on s'attaquera au code de la finance qui fait lui aussi 3000 pages et dont curieusement Dominique Seux, Robert Badinter et consorts ont oublié de parler...

Charles Hoareau, in Rouge midi.

[1] Délégations Uniques du Personnel qui fondent en une seule instance les CE et DP dans les entreprises de moins de 200 salariés réduisant par là même le nombre de délégués et donc leurs moyens d'intervention

»» http://www.rougemidi.org/spip.php++cs_INTERRO++article8939