

# Des négociations loyales

## POUR UN CODE DU TRAVAIL RENOUVELÉ

### Qui fait la loi ?

Les réactions à la présentation par la Ministre du travail de son projet de réforme du code du travail sont conformes aux craintes ou aux espoirs entretenus, par les différentes sensibilités politiques depuis le changement de gouvernement. Pour clore ce dossier - adoption et promulgation des textes- en Conseil des ministres, le 20 septembre le Parlement légifèrera par ordonnances.

Pour justifier cette réforme et l'emploi des ordonnances le gouvernement avec son groupe parlementaire « *la République en marche* » s'appuie sur les derniers scrutins (présidentiels et législatifs confondus) et la légitimité, que ceux-ci apporteraient. Sur les autres bancs, les critiques donnent le ton de la future opposition en construction A l'exception notable du « *Groupe Les Constructifs : républicains, UDI, indépendants* » issu de l'UMP, n'excluant pas des accords avec d'autres groupes, les autres écuries reproduisent un schéma rejeté par les électeurs.

Auditionnés à tour de rôle par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, les syndicats ont eu dix minutes maximum par délégation pour préciser leurs positions.

Partisans et adversaires de la réforme anticipent, tradition française oblige, le passage de relais à la rue. D'ores et déjà on peut dire, que le nombre de fonctionnaires dédié au maintien de l'ordre public n'est pas près de baisser.

### Réfléchir à d'autres méthodes.

Le débat sur le code du travail montre, une fois de plus, que nous restons dans un système de représentativité loin d'être apaisé. Mais après tout la résolution des problèmes par la confrontation est une méthode comme une autre qui a besoin de pistes d'atterrissage bien balisées pour éviter toute violence. A ce sujet, celle perceptible, dans et en marge du discours de Jean Luc Mélenchon n'est pas acceptable.

Mais le cadre et les conditions de la négociation peuvent être discriminants. Responsable de l'ordre public, l'Etat doit s'assurer que la négociation se déroule dans un climat loyal, a fortiori quand il est, lui-même, partie prenante dans les discussions, comme ici. La responsabilité du camp majoritaire doit obliger, ce dernier, à garantir le bon déroulement de la négociation en cours et à laisser à son opposition mais aussi à sa propre majorité le temps et les moyens pour aborder la négociation.

La violence est présente au quotidien. Il n'y a pas de raison que le monde du travail y échappe. L'entreprise, par définition, et par expérience, hiérarchisation oblige, est le lieu où le rapport de forces se définit le mieux et dans laquelle la palette des sentiments humains se décline sous tous les tons.

Pour en rester au domaine des relations sociales : informations, négociations, discussions ... les occasions ne manquent pour que celles-ci deviennent conflictuelles. Le code du travail est là pour

fixer les droits et obligations respectives des salariés et des employeurs. Le code du travail protège aussi bien les employeurs que les salariés en leur accordant des droits et en les soumettant à des obligations.

## **A quoi sert le Code du travail ?** Blog de Patrick PALISSON du 17 décembre 2012

Le code du travail regroupe les lois et textes qui concernent les droits et devoirs des employeurs et des salariés, ainsi que les institutions qui ont un rapport avec la vie des entreprises (hygiène, sécurité, etc.)

*Le code du travail sert à protéger les salariés dans l'inégale relation qu'ils ont avec leurs employeurs. Pour la même raison qu'il existe des règles pour corriger le rapport déséquilibré du locataire à son propriétaire, du consommateur au distributeur, du client à sa banque, de l'usager à l'administration, du justiciable à l'institution, du patient au système de santé...*

*Toute évolution du code du travail doit avoir pour principe d'améliorer la protection des employés, dans leurs contrats et leurs conditions de travail, dans leurs horaires et leur santé, dans leur mode de rémunération et leur formation professionnelle, dans leur lien avec la hiérarchie et leur contact avec la machine, dans leur représentation syndicale et leur participation au fonctionnement de leur entreprise. Et dans leur droit à compensation lorsqu'ils sont provisoirement, durablement ou partiellement écartés de l'emploi.*

*Le code du travail n'a pas pour fonction de résoudre le chômage, de réparer les crises économiques ou de stimuler la croissance. Pour créer de l'activité, pousser la croissance ou sortir de la crise, la réponse n'est pas dans l'assouplissement du code du travail mais dans le bon usage d'instruments de politique économique et sociale, tels que régulation financière, investissement public, orientation de l'épargne privée, dispositif fiscal, système éducatif, enseignement supérieur, budget de la recherche, innovations technologiques, amélioration des infrastructures collectives, modernisation des entreprises.*

*Quant à la productivité des salariés, elle dépend d'abord de la qualité de leur protection.*

Le code du travail doit donner au salarié quelque soit son secteur d'activité et la forme du contrat de travail (CDI, CDD, salariés détachés, auto-entrepreneuriat, portage salarial, etc.) une protection minimale. Ce qui implique qu'il y ait une égalité de traitement entre tous les salariés indépendamment de la taille de l'entreprise. Tout dispositif qui aboutit à minorer la protection d'un salarié doit être proscrit. Ce socle commun devrait être défini par le législateur, la convention collective complète le dispositif.

Le 20 juillet 2017 [claude.patfoort@orange.fr](mailto:claude.patfoort@orange.fr)  
Ancien salarié et militant CFDT de Renault