

Après 70 ans de déconstruction du Code du travail :

Les sections du SM-TE **Quelle protection pour le salarié ?**

N° 202 4 avril 2022

A la veille d'élections importantes au niveau national, il est pertinent pour un syndicat de salariés de faire le point sur un domaine qui relève de ses attributions : celui de la représentation du travail et du salarié dans les entreprises.

Un peu d'Histoire nous permet de rappeler d'où l'on vient et de comprendre notre situation.

La neutralisation du syndicalisme organisée par la loi de 1950 à nos jours

Le travail de reconstruction des droits sociaux et collectifs entrepris depuis la loi de 1884 autorisant l'existence de syndicats et reconnaissant des droits aux travailleurs a été reconnu et garanti par la Constitution du 27 octobre 1946 en application du programme adopté en mars 1944 par le Conseil National de la Résistance (CNR).

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

S'est ensuivie une déconstruction programmée jusqu'à nos jours. Dès 1950, les évolutions successives du droit syndical ont affaibli les outils de défense et de protection des travailleurs salariés. Syndicats et *Institutions Représentatives du Personnel* ont été progressivement neutralisés de la même façon que l'anéantissement des corporations par la Révolution française et sa loi *Le Chapelier de 1791*.

Les étapes de la déconstruction en 70 ans

1) Une représentativité « légale »

La loi du 11 février 1950 fixa les critères de représentativité des confédérations syndicales avec le principe de présentation de candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles, sans avoir besoin qu'elles fassent leurs preuves et d'exister vis-à-vis des salariés.

En 1950, seules la CGT, la CFTC (devenue CFDT en 1964), la CGC (devenue CFE-CGC en 1981) et la CGT-FO (dite FO) bénéficiaient de cette représentativité légale. La CFTC (issue de la scission de la CFTC en « CFDT » et « CFTC maintenue » lors du congrès de 1964) n'intégra ce cercle qu'après le décret du 31 mars 1966.

Est-il normal que ce soit la loi qui décide des syndicats susceptibles de représenter les salariés ?

2) La création de la section syndicale et du délégué syndical

Lors des négociations de Grenelle (*ouvertes le 25 mai 1968*), un consensus est trouvé en échange de la reprise du travail : les augmentations des salaires et la réduction du temps de travail. Mais aussi de la promesse d'une loi permettant la création de la section syndicale d'entreprise et de la désignation du *délégué syndical* par les organisations syndicales dites représentatives.

C'est la loi du 27 décembre 1968. Le pouvoir syndical qui venait à l'origine de la base est transféré au syndicat qui désigne le *délégué syndical* ayant pouvoir de négocier les accords. Concrètement, l'élu est dépossédé de son pouvoir de négociation. C'est ainsi qu'André Bergeron (Secrétaire G^{al} de la CGT-FO de 1963 à 1989) a exprimé l'idée que : « les droits syndicaux avaient contribué à tuer le syndicalisme ».

3) Allongements successifs des mandats

Avec la loi quinquennale du 20 décembre 1993, le salarié vote pour les Délégués du Personnel (DP) tous les deux ans (*versus tous les ans*) en même temps que pour le Comité d'Entreprise (CE). Le salarié ne vote plus trois fois mais une seule fois en deux ans.

Avec la loi du 2 août 2005, dite « en faveur des petites et moyennes entreprises », la durée des mandats des élus DP et CE passe de deux à quatre ans pour toutes les entreprises.

Des élections moins fréquentes éloignent le salarié des élus et lui font perdre l'habitude de voter pour ses représentants.

Les élus peuvent, eux, en « oublier » leur rôle de représentation. Quatre ans, c'est très long lorsque l'entreprise subit plusieurs mutations et que les accords durent deux ou trois ans. Les *Instances Représentatives du Personnel* peuvent ne plus être adaptées à la réalité sociale de l'entreprise. Et les salariés s'éloignent des syndicats, moins concernés par les vrais enjeux des élections professionnelles (*les attributions économiques*) ne retenant du CE (ou CSE) que les attributions sociales (*voyages, billetterie, marché de Noël, ...*).

4) La refonte du code du travail

Suite à l'ordonnance du 12 mars 2007 entrée en vigueur le 1^{er} mars 2008, le **code du travail abandonne les formules impératives**. Au lieu de : « L'employeur *doit* consulter le comité d'entreprise », on lit : « L'employeur *consulte* le comité d'entreprise ». Cela affaiblit les droits des salariés en complexifiant le recours en justice.

5) La réforme de la représentativité

La loi du 20 août 2008 affaiblit le syndicalisme en introduisant un seuil : un syndicat doit obtenir 10% des suffrages aux élections de CE (*actuellement CSE*), pour être déclaré représentatif dans l'entreprise et invité aux négociations d'accords.

Les petits syndicats, souvent plus pugnaces que les gros, sont ainsi privés du pouvoir de négocier, au bonheur de bien des DRH. **Le rêve du MEDEF d'affaiblir les syndicats est en passe de se réaliser** (*version moderne de la suppression des corporations par la Révolution française*).

La loi de 2008 possède cependant deux aspects positifs qu'il faut souligner :

- La **représentativité** est redevenue ascendante (*elle ne vient plus des confédérations nationales mais part des syndicats de base/des établissements*), ce qui est conforme à la doctrine du fédéralisme et au principe de subsidiarité,
- Un syndicat même « non représentatif » dans l'entreprise peut négocier un « protocole d'accord préélectoral » et présenter des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles s'il a deux ans d'existence. **C'est ainsi que le syndicat SM-TE a pu présenter des candidats et devenir représentatif chez RENAULT-GUYANCOURT et ERAMET-TRAPPES en 2018 et obtenir des élus en CSE.**

6) Les premières brèches dans la protection des travailleurs

Avec la Loi Macron du 6 août 2015 « Pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » :

- La prime d'intéressement est intégralement investie par défaut dans un *Plan d'Épargne Entreprise*, privilégiant de fait les organismes financiers.

- Le nombre de dimanches pouvant déroger au repos dominical est porté de 5 à 12 (*En 1980 : seuls 3 dimanches pouvaient y déroger*).

Avec la « loi El Khomri » du 8 août 2016, dite Loi Travail :

- Le niveau de la négociation collective a baissé. Le code du travail et les accords de branches conféraient des droits communs aux travailleurs. Les employeurs en finançant les syndicats, peuvent faciliter la signature d'accords défavorables aux salariés.
- La visite médicale périodique au travail ne peut excéder 5 ans (*sauf exceptions, versus 2 ans auparavant*).

Les grands groupes et Multinationales sont les gagnants de la Loi travail, non les salariés.

7) Le coup de massue pour les salariés et leur représentation

Avec les ordonnances Macron de septembre 2017 :

- **Licenciements facilités** avec la possibilité de RCC « rupture conventionnelle collective »,
- **Indemnités de licenciement encadrées** et délai de prescription réduit à un an pour les prud'hommes,
- **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**, sous peine de licenciement,
- **Les accords d'entreprise**, peuvent prévaloir sur les accords de branches et les conventions collectives,
- **Et la généralisation du Comité Social et Economique (CSE) qui donne le coup de grâce aux instances qui avaient jalonné l'histoire des droits des travailleurs et qui régissaient le « dialogue social » en entreprise.**

La *comité d'entreprise* (Libération - 1945) devient le CSE.

Les *délégués du personnel* (Front Populaire - 1936) et le *comité hygiène sécurité et conditions de travail* (1941) disparaissent. **Les CHSCT ayant obtenu la personnalité juridique (Cour de Cassation – 1991) donnant pouvoir d'ester en justice a été perdu pour les salariés.**

Si le droit du travail subsiste encore en avril 2022 : Pour combien de temps ? Il est devenu fortement déséquilibré en faveur de l'employeur. Les syndicats - contre-pouvoirs individuels et collectifs - sont désormais confinés au rôle de faire-valoir et le plus souvent « partenaires » de l'employeur sous influence de la DRH.

Si le droit du travail est fait pour les salariés et leurs représentants syndicaux, ce même droit du travail est écrit et voté par les « Politiques » élus par le « Citoyen » électeur. Parce que ce sujet est absent de la campagne électorale, le syndicat SM-TE vous propose cet éclairage pour qu'il en soit autrement.

Quels que soient l'issue des scrutins, les salariés auront toujours besoin d'un Code du travail qui préserve leurs droits et de syndicats indépendants du patronat et du politique pour les représenter et les défendre.

N'oubliez donc pas d'aller voter en « Citoyen », n'oubliez pas non plus de voter en « Salarié ».

Les élections renouvelant les membres des CSE dans les entreprises en 2022 et 2023 doivent se préparer dès maintenant par les travailleurs eux-mêmes. Le SM-TE se met à leur disposition, il a été créé pour cela !

L'adhésion à un syndicat professionnel fait partie du devoir d'état de tout salarié

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an