



SOMMAIRE

Des éléments pour le débat

- **Recodification du Code du Travail**
- Commission Exécutive CGT du 29.3.2007 2
 - Exposé par Isabelle DEPUYDT, Conseillère à l'Espace Revendicatif confédéral
- Propositions de la CGT 3
- Déclaration de la CGT 6

RECTIFICATIF résultats des élections CAES

Tableaux parus dans le SNTRSinfo n°

(Chiffres des inscrits, votants, blancs et nuls chercheurs du tableau ci-dessous. Le reste est sans changement)

CAES CNRS 2007- Résultats par Corps

Corps	Inscrits	Votants	B.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	UNSA	FO	SUD								
DR	4619	1957	42,37	24	1933	172	8,90	733	37,92	611	31,61	222	11,48	42	2,17	78	4,04	75	3,88
CR	7083	2482	35,04	52	2430	366	15,06	785	32,30	556	22,88	278	11,44	83	3,42	143	5,88	219	9,01
Total Cherch.	11702	4439	37,93	76	4363	538	12,33	1518	34,79	1167	26,75	500	11,46	125	2,87	221	5,07	294	6,74
IR	2721	1349	49,58	25	1324	306	23,11	94	7,10	410	30,97	209	15,79	77	5,82	98	7,40	130	9,82
IE	3644	1757	48,22	38	1719	499	29,03	79	4,60	454	26,41	252	14,66	132	7,68	140	8,14	163	9,48
AI	2389	1139	47,68	30	1109	352	31,74	51	4,60	279	25,16	122	11,00	106	9,56	117	10,55	82	7,39
T + AJT + AGT	5747	2573	44,77	75	2498	976	39,07	84	3,36	473	18,94	233	9,33	260	10,41	298	11,93	174	6,97
Total ITA	14501	6818	47,02	168	6650	2133	32,08	308	4,63	1616	24,30	816	12,27	575	8,65	653	9,82	549	8,26

Recodification du Code du Travail

Commission Exécutive CGT du 29 mars 2007

Exposé par Isabelle DEPUYDT, Conseillère à l'Espace Revendicatif confédéral

Le processus de recodification a été lancé en février 2005 sous prétexte d'une simplification nécessaire du Code du travail.

La méthode choisie par le gouvernement de légiférer par ordonnance ne laisse aucun doute sur la volonté gouvernementale de ne pas laisser place au débat parlementaire.

De plus, aucune concertation ne fut effectuée avec les partenaires sociaux sur le sens même de ce que pourrait être une simplification du Code du travail. En théorie nous avons été associés aux travaux par le biais d'une commission où l'ensemble des travaux nous ont été présentés dans les conditions habituelles, c'est-à-dire quelques centaines de pages à examiner dans un temps minimal. Et très peu de nos propositions, même lorsqu'elles faisaient l'unanimité des organisations syndicales, ont été retenues, et aucune sur les grands choix, tel par exemple l'architecture du nouveau code du travail.

Les objectifs prévus par la loi d'habilitation étaient précis : il s'agissait d'inclure les dispositions de nature législative qui n'étaient pas encore codifiées comme par exemple la mensualisation, d'améliorer le plan du Code pour qu'il soit plus lisible par l'ensemble des utilisateurs, d'abroger les dispositions devenues sans effet et surtout tout cela devait être fait à droit constant.

Le nouveau texte, après avis du Conseil d'État, a été adopté en conseil des ministres le 7 mars 2007, il ne s'agit pour l'instant que de la partie législative. La recodification de la partie réglementaire va commencer et devrait être achevée avant la fin 2007 dans les mêmes conditions que la réécriture de la partie législative.

Le gouvernement souhaitait rendre applicable immédiatement la partie législative du nouveau Code. Devant l'opposition unanime de l'ensemble des acteurs, que ce soit les partenaires sociaux ou l'ensemble du monde juridique, cela a été remis à l'adoption de la partie réglementaire. Donc dans les projets du gouvernement, le nouveau Code du travail dans son intégralité devrait être applicable fin 2007 et au plus tard premier trimestre 2008 selon les délais prévus par la loi d'habilitation.

Je vais essayer, en quelques exemples, de vous montrer pourquoi cette réécriture est pour nous inacceptable.

Tout d'abord, il n'y a en fait aucune simplification.

Les salariés, nos militants vont devoir s'habituer à une nouvelle architecture, à une nouvelle numérotation et à un vocabulaire différent.

La spécificité du droit du travail a été oubliée. On a oublié tout simplement que c'était un Code qui était utilisé par des non professionnels. C'est vrai qu'il y a eu de nombreux travaux de recodification et il est de tradition dans l'ensemble des codes de les revoir périodiquement, mais le Code du travail est celui qui est utilisé par chacun d'entre nous.

Les scissions d'articles sensées rendre plus lisible ont multiplié le nombre d'articles. Il va y avoir plus de 3000 articles dans ce nouveau Code du travail.

Je vais donner un exemple : l'article actuellement L. 122-14-4 qui porte sur le licenciement est divisé en 6 articles qui vont être éparpillés dans des chapitres et des sections distinctes. Ces divisions peuvent en plus induire des interprétations différentes de celles que la jurisprudence a retenues aujourd'hui.

Un autre exemple : l'article L 321-1 que beaucoup d'entre nous connaissent aujourd'hui puisqu'il s'agit de la définition de licenciement économique regroupe en même temps que cette définition « les obligations patronales en matière de reclassement ». Ces deux dispositions seront dorénavant dans deux parties tout à fait distinctes, ce qui peut là aussi modifier l'interprétation qui en a été faite par la jurisprudence en ce qui concerne les obligations des employeurs.

Le deuxième grand reproche qu'on peut faire à cette réécriture est que le droit n'est pas vraiment constant.

En quelques exemples : il y a de très nombreux déclassements d'articles de la partie législative à la partie réglementaire, donc actuellement, c'est vrai qu'on peut dire que les dispositions ne changent pas. Cependant naturellement pour modifier la partie législative, il faut une loi votée par le Parlement, la partie réglementaire elle peut être modifiée par décret, donc par des décisions gouvernementales unilatérales. Changer un article deviendrait beaucoup plus facile et beaucoup plus rapide.

Cela concerne surtout des questions de compétences et de procédures, cela n'est pas sans conséquence. Exemple : aujourd'hui en certaines matières, le législateur a prévu la compétence de l'inspection du travail, le nouveau texte prévoit « autorité administrative » et un article réglementaire précise que c'est effectivement l'inspecteur du travail. Il sera très facile demain de changer cet article réglementaire et d'attribuer la compétence au directeur départemental du travail, qui lui ne bénéficie pas de l'indépendance garantie à l'inspecteur du travail. En résumé c'est vrai qu'aujourd'hui cela ne change pas, mais c'est porteur de risques très importants.

Nous avons le même type de problème avec le Conseil de prud'hommes qui devient dans les textes « le juge judiciaire » : demain rien n'empêche que pour certains cas la saisine du TGI soit requise et non plus le Conseil des prud'hommes, ce qui effectivement va rendre beaucoup plus difficile le recours du salarié en justice.

Il existe un autre sujet porteur aussi de dangers c'est l'externalisation vers d'autres Codes. De très nombreuses dispositions qui concernent les salariés vont être externalisées : les salariés agricoles vers le Code rural, les assistantes maternelles et les services à la personne vers le Code de l'action sociale et de la famille, etc., ce qui est naturellement une source de complexités supplémentaires en particulier pour un certain nombre de salariés, comme les salariés du secteur agricole ou les saisonniers, peuvent être souvent des salariés qui n'ont pas du tout l'habitude de travailler dans le milieu agricole. Ils n'iront jamais vérifier dans le Code rural ce qui va régir leur contrat de travail.

Autre difficulté, le plan qui n'est pas neutre. Il est séparé en huit parties, partie 1 relations individuelles, partie 2 relations collectives et

ensuite 6 autres parties, or le licenciement économique est intégré au sein des relations individuelles de travail et non plus du tout dans les relations collectives, ce qui est la source d'un certain nombre de dangers potentiels. De même on regroupe le « temps de travail » avec « le salaire, la participation et l'épargne salariale »

Autre modification, petite en apparence ais là aussi dangereuse, une « simplification » de vocabulaire. Les formules impératives disparaissent ; on a appris à cette occasion que suivant le « guide de légistique » l'indicatif valait impératif, ce qui nous donne le résultat suivant : avant était précisé que « l'employeur doit obligatoirement remettre le certificat de travail » ; Cela devient « l'employeur remet le certificat de travail ». Alors on veut bien qu'en droit pur les deux phrases aient le même sens mais je pense que le salarié qui consultera le Code ne fera pas de distinction et prendra certaines obligations auxquelles le législateur avait voulu donner un caractère particulier de la même manière que l'ensemble des textes. En quelque sorte « la hiérarchie des obligations » de l'employeur disparaît.

Toujours dans les modifications qui peuvent donner naissance à des litiges l'exemple des autorisations d'absences : dans certains cas, elles étaient subordonnées au respect de « la bonne marche de l'entreprise », par souci de simplification, cela devient « l'a marche de l'entreprise ». Mais toute absence va nécessairement porter atteinte à « la marche de l'entreprise » cela risque sûrement d'inciter certains employeurs à refuser des autorisations d'absence qu'auparavant ils auraient accepté.

Depuis février 2006, la CGT a dénoncé les formes de la « concertation » engagée et les dangers de cette réécriture : conférences de presse, alerte des groupes parlementaires, rencontres avec le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature, débats avec les juristes, les universitaires et un certain nombre d'articles dans la presse confédérale.

Aujourd'hui, après la publication de l'ordonnance sur la partie législative, nous avons une pétition, initiée par la CGT, commune avec le Syndicat de la magistrature et le Syndicat des avocats de France. Ceci est quand même un événement et un point d'appui dans la campagne à mener.

Tout au long du processus, il y avait quand même eu une attitude très unitaire des organisations syndicales lors des travaux. Cette unité a été légèrement mise à mal après la publication de l'ordonnance car la CFDT a porté un jugement globalement positif sur la nouvelle rédaction. Il est à remarquer que les autres organisations restent discrètes. Elles ont évité de se prononcer sur le fond. On avait obtenu une attitude unitaire pour s'opposer à la mise en application à une autre date, depuis c'est vrai qu'elles restent légèrement en retrait.

Il y a d'autres problèmes à souligner : La réécriture complète du Code va nous poser un problème énorme de réapprentissage et de réappropriation par nos militants, que ce soit les élus DP, CE, CHSCT, bien sûr les conseillers prud'hommes et les défenseurs, surtout que la possible mise en application à la fin de l'année va télescoper en plein la campagne prud'homale.

Il est encore possible de créer les conditions pour qu'un futur gouvernement n'applique pas la réforme. J'ai parlé de cette pétition qui est très bien accueillie, les articles de la doctrine sur les sujets sont majoritairement très critiques, mais il s'agit maintenant de mener une campagne dans et hors la CGT en veillant à faire le lien entre le Code du travail, et l'activité syndicale au quotidien.

Il est donc nécessaire d'informer et de mobiliser nos élus. C'est vrai que sur ce sujet, cela est assez compliqué : c'est vrai aussi que le terme de recodification, hors de nos militants qui sont très au fait des subtilités juridiques, a un côté « technique » qui ne laisse pas présager des implications que cela peut avoir dans notre vie militante ; un des soucis est de donner à notre campagne de mobilisation un titre et un contenu qui exprime notre volonté de défendre les droits des salariés.

En dernière information, il est prévu d'engager un recours devant le Conseil d'État contre cette ordonnance. Nous avons un délai de deux mois à compter du 12 mars pour le faire.

Propositions de la CGT concernant l'accessibilité et la simplification du droit du travail

Le droit du travail résulte d'une suite de confrontations, d'expressions de rapport de forces, de compromis, tant dans le domaine des relations entre salariés et patronat que dans celui de l'intervention du politique. Il est donc nécessairement complexe.

Pour la CGT, les trois sources principales de normes sociales doivent être développées de façon complémentaire :

- L'intervention des pouvoirs publics qui ne peut se borner à sanctionner par la loi les résultats de la négociation collective. L'État doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situation existant entre les différents secteurs. Il est en outre responsable de la transcription et de l'application des normes européennes.
- La négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie.
- Le juge qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux partenaires sociaux dans celui de la légalité et de l'application des accords collectifs.

Les multiples possibilités de dérogations à la loi par des accords collectifs et le bouleversement de la hiérarchie entre accords négociés à différents niveaux sont des sources importantes de complexité juridique et d'inégalités injustifiées. La CGT se prononce pour un retour au principe de faveur dans son intégralité :

- Suppression des possibilités de dérogations défavorables pour les salariés aux règles législatives ou réglementaires.
- Respect de la hiérarchie entre les niveaux de négociation.
- La comparaison entre accords (permettant d'apprécier leur validité respective) doit être faite domaine par domaine, retenant pour chacun la disposition la plus favorable et non par une analyse d'ensemble autorisant des dérogations défavorables assorties de « compensations » ou de promesses illusoire concernant le maintien des emplois.

Ceci étant, la CGT ne se satisfait pas de la situation actuelle et propose des axes de réflexion visant à améliorer la lisibilité, la connaissance et l'effectivité de chaque type de normes sociales.

S'agissant des dispositions législatives et réglementaires.

Nous constatons :

- que les lois sociales sont de plus en plus souvent imprécises ou ambiguës ;
- qu'elles sont en général élaborées dans la précipitation et débattues dans des conditions peu démocratiques (ordonnances, amendements « cavaliers ») ;
- que les directives européennes sont traduites de façon tardive (obligeant à une transcription par « paquets d'ordonnances » ce qui donne une vue déformée des incidences de la législation européenne) ou insuffisantes (s'agissant par exemple de la protection des travailleurs handicapés ou de l'accès à certains emplois publics) ;
- que les décrets d'application sont parfois tardifs ou peu (et mal) concertés avec les partenaires sociaux ;
- que le dispositif de consultation des partenaires sociaux figurant dans la loi du 31 janvier 2007 (dite de « modernisation du dialogue social ») est très peu contraignant.

C'est pourquoi la CGT propose :

- une consultation effective et loyale des partenaires sociaux tout au long du processus législatif : en amont de la conception des lois, puis dans la période de formalisation du projet et enfin dans la phase de mise en œuvre (élaboration des décrets, suivi de l'application et des difficultés éventuelles) ;
- un effort particulier de rédaction des textes nouveaux et de mise en cohérence de dispositions non directement modifiées permettant de faciliter la compréhension du nouvel état du droit.

S'agissant des accords collectifs.

Les propositions de la CGT portent sur deux points :

1. La réduction du nombre de conventions de branches (nationales ou territoriales) et la révision des critères de définition de leur champ d'application.

La multiplicité des champs professionnels et des domaines géographiques d'application des conventions de branche est source de complexité et d'inégalités de traitement injustifiées. Leur nombre doit être réduit, en veillant au minimum au maintien des garanties existantes.

La définition des champs doit être basée sur des réalités économiques, techniques et sociales justifiant des mesures particulières ou permettant l'amélioration des dispositions du Code du travail. Les garanties prévues par ces conventions doivent être étendues à tous les salariés participant aux activités visées, quel que soit leur statut ou leur employeur (« maison-mère », intérim, entreprises sous-traitantes, etc.).

Les conditions particulières d'activité sur un site, une zone ou un bassin d'emploi peuvent justifier la mise en place de conventions locales interprofessionnelles.

Pour les TPE, une organisation interentreprises de la négociation collective et de la représentation des salariés (commissions paritaires locales élues ou autres formes) doit être recherchée, accompagnée d'une mutualisation de son financement. L'accord du 12 décembre 2001, étendu par arrêté du 25 avril 2002, entre l'Union professionnelle de l'artisanat (UPA) et l'ensemble des organisations syndicales, peut inspirer de tels dispositifs.

Enfin, la loi doit clarifier les situations de conflit entre conventions collectives, limiter les cas de modification de la convention applicable et encadrer les modalités de tels changements.

2. Les conditions concernant la loyauté de la négociation et la validité des accords.

• L'information et la consultation des salariés

Chaque négociation doit être placée sous le contrôle des salariés, conformément à leur droit constitutionnel à participer « par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (alinéa 8 du préambule de la constitution de 1946) : temps payé pour s'informer et débattre, moyens alloués aux syndicats pour faire connaître leurs propositions et l'état de la négociation et recueillir l'avis des salariés.

• Le respect des acteurs

Dans toutes les phases d'une négociation, l'ensemble des participants doit être considéré à égalité de droits. Le patronat n'a pas à choisir ses interlocuteurs dans le camp syndical pas plus qu'il n'a à décider unilatéralement des choix des thèmes et du calendrier des négociations. L'ensemble des organisations doit être admis à toutes les phases de négociation comme dans le travail de suivi, d'interprétation, de participation aux organismes créés, quelle que soit leur position à tel ou tel moment.

• L'application du principe majoritaire

Seuls devraient être considérés comme valables les accords qui ont recueilli l'assentiment des organisations syndicales représentant une majorité de salariés, mesurée lors des dernières élections professionnelles. Le principe doit s'appliquer à chaque niveau de négociation : entreprise, branche et interprofessionnel. Pour les deux derniers niveaux, cela suppose la mise en place d'instruments de mesures adéquats.

• Regrouper les élections d'entreprise d'une même branche.

Nous proposons d'organiser les élections professionnelles dans une branche donnée le même jour ou durant la même période dans une logique de représentation sociale sur tout le territoire. Il ne s'agit pas d'une nouvelle élection, mais d'un regroupement des scrutins existants et de ceux à créer, permettant par compilation de mesurer le poids électoral de chaque organisation au niveau de la branche. Ce dispositif, « banalisant » la tenue d'élections professionnelles, contribuerait aussi à leur mise en place dans un contexte moins conflictuel qu'il ne l'est encore trop souvent.

S'agissant de l'intervention du juge et des créations jurisprudentielles.

La croissance du contentieux judiciaire en matière sociale et l'insécurité qui en résulterait font l'objet de campagnes récurrentes du MEDEF et de mises en cause souvent violentes du rôle des juges. Les statistiques démentent cette vision catastrophiste. Pour la CGT, les contentieux coûteux et préjudiciables proviennent :

- de la multiplication de comportements patronaux illicites,
- de la signature d'accords non conformes à la loi ; nous déplorons que de tels accords soient parfois étendus, l'arrêté d'extension se bornant à signaler la non-applicabilité de certaines dispositions ;
- de l'imprécision de textes de lois évoquée plus haut, qui génère un contentieux direct, mais aussi indirect, s'agissant des accords collectifs conclus dans un tel contexte (la RTT, les procédures de licenciements collectifs en fournissent de nombreux exemples).

La jurisprudence joue alors un rôle normatif beaucoup plus important que par le passé, le plus souvent positif, s'agissant, par exemple, de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail, de contrôle des objectifs assignés à un salarié et des raisons de leurs non-atteinte éventuelle ; dans le domaine des discriminations, c'est la jurisprudence qui a inspiré le législateur.

Pour la CGT, il ne s'agit donc pas de limiter le rôle du juge, mais d'agir sur les causes conduisant à des contentieux judiciaires qui pourraient être évités. Nos propositions concernant l'élaboration des lois et des accords collectifs permettent d'aller dans ce sens.

Nous rejetons catégoriquement les propositions visant la prétendue « rétroactivité des décisions de justice » : une interprétation du droit (notamment un arrêt de la cour de cassation) ne s'appliquerait qu'à des faits postérieurs à la décision, ce qui conduirait inéluctablement au déni de justice. En revanche, il y a un vrai problème de durée des procédures, notamment celles qui mêlent action collective devant les TGI et actions individuelles prud'homales, les conditions et moyens de fonctionnement de cette juridiction étant particulièrement dégradés. Nous constatons aussi le développement de comportements patronaux dilatoires (reports d'audiences injustifiés, recours trop fréquent au juge départiteur, appels abusifs, ...).

La CGT propose :

- l'amélioration des moyens de fonctionnement des conseils de prud'hommes, la revalorisation du rôle de l'audience de conciliation ;
- la sanction des procédures dilatoires, l'accélération de l'exécution des jugements, y compris à titre provisoire dans tous les cas prévus par la loi ;
- la multiplication des contacts entre organisations syndicales et magistrats, entre conseillers prud'hommes et juges professionnels.

Améliorer la connaissance du droit, l'accès au conseil et à la défense juridique.

La CGT partage l'essentiel des préconisations présentées par le Conseil économique et social dans son avis sur « Le droit du travail et les dangers de son ignorance ». Nous insistons sur les mesures suivantes :

- l'enseignement des notions nécessaires en droit du travail dans toutes les formations initiales, générales et professionnelles ; les organisations syndicales devraient y être systématiquement associées ;
- la mise à disposition effective pour chaque salarié des textes conventionnels (branches, entreprises...) qui lui sont applicables ;
- la reconnaissance du rôle des syndicats dans le conseil et l'accueil juridique des salariés, y compris en termes de subventions ;
- la définition d'un statut du conseiller et du défenseur syndical ;
- les organismes consulaires devraient aussi jouer un rôle important pour la formation et l'information juridique des dirigeants de PME et le développement de meilleures pratiques en matière de relations sociales et de négociations.

La CGT propose aussi d'étendre l'intervention des conseillers du salarié (actuellement limitée à l'assistance pendant un entretien préalable au licenciement) aux autres litiges concernant des salariés d'entreprises dépourvues d'institutions représentatives.

Un droit d'expression et d'information syndicale d'une heure par mois payée sur le temps de travail devrait être mis en place dans toute entreprise, assorti de la possibilité pour les salariés et les militants syndicaux de prendre contact les uns avec les autres. De même, la formation syndicale doit être accessible pour chaque salarié sans qu'il ne subisse aucune perte de salaire.

Le droit d'expression directe et collective sur le travail et les conditions de travail devrait être systématisé et s'exercer de façon autonome, délivrée de l'emprise hiérarchique qui a contribué à ce que les salariés s'en désintéressent.

Enfin, l'accès des salariés à la juridiction prud'homale doit être facilité par une réforme de l'aide juridictionnelle et par l'abrogation du décret du 20 août 2004 imposant le recours à un avocat aux Conseils en cas de pourvoi en cassation dans une instance prud'homale.

Quelques pistes de simplification et d'amélioration du Code du travail.

Le nouveau statut du travail salarié proposé par la CGT implique un profond changement dans la conception même des normes sociales :

- garanties attachées à la personne du salarié, transférables lors d'un changement d'employeur ;
- sécurité sociale professionnelle basée sur la résorption des contrats précaires, la sécurisation des CDI et un processus de transition professionnelle, avec maintien du contrat de travail, en cas de suppression d'emploi.

Dans l'immédiat, le Code du travail devrait être amélioré, précisé et simplifié dans quatre domaines prioritaires.

Le contrat de travail

Son contenu, son articulation avec les normes collectives et les modalités de sa modification doivent être précisés. Les clauses de sujétion (mobilité, objectifs, non-concurrence, etc.) devraient être limitées et encadrées par la loi et par accord de branche étendu.

Le temps de travail

Les exceptions à la définition du temps de travail comme étant « celui passé à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » doivent être supprimées (équivalences, trajets exceptionnels, pauses, temps d'habillage, etc.). Le droit au

repos doit être préservé, face aux régimes d'astreinte et aux forfaits en jours sans référence horaire. L'approche européenne visant à la protection de la santé et du droit à une vie personnelle doit être totalement transcrite dans notre droit national.

L'égalité de traitement

Le sens et les conditions d'application du principe « à travail égal, salaire égal » doivent être précisés.

Les restructurations

Le traitement des restructurations et l'intervention des salariés doivent être améliorés et simplifiés, s'agissant notamment du débat sur les choix économiques et des procédures de règlement judiciaire.

Déclaration de la CGT

Recodification du Code du Travail : Intolérable obstination gouvernementale

Le gouvernement s'obstine à réécrire à la sauvette et par voie d'ordonnance la partie législative du Code du travail, texte qui régit la vie quotidienne de 20 millions de salariés et de la plupart des entreprises françaises.

La CGT partage évidemment l'objectif d'un droit du travail plus accessible, plus efficace et mieux respecté.

Mais une véritable simplification demande d'abord de débattre sur l'origine des complexités actuelles, les principes d'une nouvelle écriture et ses modalités.

Il aurait aussi fallu mesurer les inconvénients et le coût de l'opération : les militants syndicaux, les conseillers prud'hommes, les défenseurs syndicaux vont devoir réapprendre un code à l'architecture entièrement bouleversée et dont le plan présente au moins autant de complexité que le précédent. Leur documentation devra être complètement renouvelée. La charge sera également lourde pour les magistrats, avocats, juristes.

La recodification lancée en février 2005 a ignoré cette exigence de débat démocratique et approfondi. Les affirmations péremptoires de Gérard LARCHER ne changent rien à la réalité.

La concertation avec les partenaires sociaux a consisté à leur remettre des projets de texte, examinés à raison de 400 pages par réunion de deux heures, sans que la plupart de leurs observations ne soient prises en compte.

Du moins dans l'état actuel de nos informations, puisque aucun texte éventuellement modifié ne nous a été communiqué depuis novembre 2006. La consultation des usagers professionnels a été limitée à cinq experts qui ne semblent pas avoir eu grande prise sur les travaux de recodification.

L'affirmation selon laquelle cette réécriture se serait effectuée à « droit constant » est tout à fait contestable. Le découpage ou le regroupement des articles, l'introduction de nouveaux titres de chapitre, l'utilisation d'un nouveau vocabulaire ou la suppression des formules impératives modifient le sens du texte et la lecture qu'en feront salariés et employeurs non professionnels. Elle peut aussi induire de nouvelles interprétations jurisprudentielles.

L'intervention unitaire des cinq confédérations syndicales a entraîné que le gouvernement diffère l'application du nouveau texte jusqu'à ce que la partie réglementaire soit elle-même recodifiée.

La CGT demande solennellement aux futures autorités de l'État de réouvrir le débat. C'est le sens de la pétition que nous proposons conjointement avec le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature.

Montreuil, le 9 mars 2007