

## LICENCIEMENTS

Le principe fondamental de la **justice dans le travail** est rétabli: si un licenciement est abusif, la sanction à l'encontre de l'entreprise doit avoir un **effet «dissuasif»** afin de décourager tout comportement incorrect au détriment des salariés. Le régime de sanctions est **étendu à tous les employeurs**, indépendamment du nombre de salariés; une différence par rapport à la règle précédente qui, en matière de droit à la réintégration, établissait une distinction entre entreprises avec plus ou moins de 15 salariés. La réintégration s'applique: dans tous les cas de nullité (discrimination, violation des dispositions en matière de protection de l'égalité et de la maternité, motifs illicites); en cas d'invalidation d'un licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse ou pour motif personnel justifié, avec l'application d'un système d'indemnisation proportionnel à la rémunération; en tant que forme de sanction générale, en cas de licenciement individuel pour motif objectif justifié, à la suite de violations procédurales et substantielles, avec l'application d'un système d'indemnisation proportionnel à la rémunération; en cas de violation de la réglementation procédurale et substantielle (fondement réel des motifs économiques et critères de choix) en matière de licenciements collectifs. Dans tous les cas de réintégration, le salarié est libre de choisir entre une indemnisation convenable ou la réintégration. Même lorsque le licenciement individuel ou collectif pour motif objectif justifié s'avère légitime, on encourage une forte responsabilisation de l'entreprise vis-à-vis des salariés licenciés par l'introduction d'une mesure de politique active. Pour les entreprises avec moins de 5 salariés, si le travailleur ne souhaite pas la réintégration ou en l'absence de conditions qui rendent celle-ci possible pour l'entreprise, le juge décrète une solution équitable et raisonnable. La protection judiciaire est renforcée, les droits d'enregistrement sont supprimés, la justice du travail est garantie à tous les travailleurs et le rôle du juge dans l'évaluation de la proportionnalité de la sanction est rétabli.

antepress

## REFORME DES TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Contrairement au Statut de 1970, la nouvelle Charte s'applique à tous les travailleurs: subordonnés, atypiques et indépendants, publics et privés, de toutes entreprises confondues. Le marché de l'emploi est sous une forte pression à cause de lois qui ont introduit la précarité et modifié profondément les contrats de travail. Il est nécessaire de reconsidérer les divers types de contrat et leur fonction: de nombreuses formes de précarité doivent être éliminées et certains types de contrat revus en tenant compte des modalités de déroulement du travail. Il faut **lutter contre le recours à la flexibilité**, dont les entreprises se sont servies au cours des dernières années pour **dévaloriser le travail** en pénalisant la vie et la carrière de millions de travailleurs et en gaspillant, à cause de la discontinuité de l'emploi, des compétences et des expertises professionnelles diffuses. C'est pourquoi, outre le CDI, on est en train de récrire les règles des quelques types de contrat en mesure de satisfaire les besoins des entreprises: qu'il s'agisse du CDD (avec la réintroduction des causes et des limites de son utilisation), du contrat de travail temporaire (qui redevient un contrat à durée déterminée), du contrat à temps partiel et du contrat d'apprentissage, on redéfinit les paramètres qui qualifient les collaborations et on redonne dignité au travail indépendant.

**Tous les travailleurs jouiront des mêmes droits, la négociation sera l'outil qui servira à établir les conditions de travail pour tous et à valoriser l'activité de tous les travailleurs, qui pourront désormais participer aux choix grâce à l'application généralisée des règles de démocratie et de représentation.**

LA PROPOSITION DE LA CGIL REUNIFIE DONC LE MONDE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI PROFONDEMENT DIVISÉ PAR DES LOIS QUI SEPARANT LE SECTEUR PUBLIC DU SECTEUR PRIVE, LES INDEPENDANTS DES SUBORDONNES, POUR ALLER AU-DELA DE TOUTE INEGALITE.

**TON POINT  
DE VUE  
UN POINT  
DÉTERMINANT**

**Les adhérentes et les adhérents à la CGIL sont appelés à exprimer, par le vote, leur avis sur la «Charte des Droits Universels du Travail». La dignité et la liberté des personnes qui travaillent sont le patrimoine de tous, y compris le tien.**

**CGIL**



[cgil.it](http://cgil.it)  

**CGIL**

# CHARTE DES DROITS UNIVERSELS DU TRAVAIL

UNE NOUVELLE VIE POUR LES DROITS

## Présentation du projet de loi d'initiative populaire: NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE

Consultation extraordinaire des adhérents à la CGIL en vue de la présentation d'un projet de loi d'initiative populaire: «**Charte des Droits Universels du Travail ou nouveau Statut du Travail Salarié**». «Nouveau» car l'idée à la base de cette proposition d'une loi de portée constitutionnelle n'est pas un retour au passé, mais la nécessité de **prendre en compte les changements intervenus dans le monde du travail**, caractérisé aujourd'hui par de nombreuses inégalités, discriminations et divisions.

Le Statut se compose de trois parties:

- **les principes universels,**
- **les dispositions législatives qui garantissent l'efficacité générale de la négociation collective et qui réglementent la démocratie et la représentation pour tous,**
- **la nouvelle rédaction des conventions collectives.**

Le Statut des droits des salariés, femmes et hommes, et la négociation inclusive sont les deux piliers d'une stratégie pour s'opposer à la diffusion d'inégalités dans le monde du travail avec l'outil propre à un syndicat. Le Statut doit récrire le droit du travail à partir des principes émanant de la Constitution qui doivent servir de base à une charte des droits de tous les salariés, tandis que la négociation doit en assurer l'effectivité.

**La négociation inclusive** vient d'un choix ponctuel. C'est à elle qu'est confiée la tâche d'inclure tous les sujets qui en sont aujourd'hui exclus. Qu'il s'agisse de travailleurs précaires, de salariés de la sous-traitance ou de salariés d'entreprises différentes travaillant sur un même site ou appartenant à une même filière, le principe est toujours le même: rapprocher, grâce à la négociation, leur traitement et leurs conditions de travail afin d'éliminer les inégalités et les divisions.

Au fil des années, plusieurs lois ont profondément affecté l'équilibre entre législation et négociation, entre pouvoirs unilatéraux et droits collectifs: comme le blocage de la négociation collective dans la fonction publique; ou l'article 8, qui a étendu la possibilité de déroger aux lois et aux conventions; ou encore les dispositions législatives qui ont multiplié les emplois précaires, qui ont culminé dans le «Jobs Act». Autant de lois qui ont annulé les dispositions visant à contrer le travail non déclaré et qui ont affaibli le droit à la sécurité des travailleurs. Il y a, par ailleurs, un univers que la négociation n'a pas su protéger de manière complète et adéquate, à savoir la différenciation des régimes de travail: salarié, parasubordonné, indépendant, sous leurs multiples formes. Ces travailleurs ont souvent été définis atypiques, flexibles, précaires, discontinus, vrais ou faux indépendants, ou encore professionnels.

De nos jours, la **séparation entre travailleurs garantis et non garantis** présente de nombreuses nuances. La négociation inclusive peut rapprocher des conditions différentes et offrir ainsi des réponses aux besoins des travailleurs. Il existe toutefois des **droits** subjectifs qui doivent devenir **universels**, auxquels **on ne doit pas pouvoir** déroger et qui, surtout, doivent **s'étendre** à tous.

D'où l'exigence d'une «Charte» basée sur des principes de portée constitutionnelle afin que, comme ce fut le cas de la loi 300/70, la «Constitution entre dans les lieux de travail, pour garantir à tous ceux qui en sont exclus la pleine jouissance de leurs droits». Toutefois, une loi est également nécessaire, un Nouveau Statut des Droits des Travailleurs pour récrire le Droit du Travail et renverser l'idée que c'est l'entreprise le sujet le plus fort, qui détermine seule les conditions des salariés, autrement dit des sujets les plus faibles.

**Étendre les droits à ceux qui n'en ont pas et en introduire de nouveaux pour tous, afin de garantir la pleine jouissance des droits professionnels dans un monde qui change rapidement et qui doit s'innover.**

Garantir à tous les salariés une **participation active** à la définition de **conventions collectives** d'application générale, conclues en vertu de règles universelles sur la représentation et la démocratie sur le lieu de travail. Prendre en compte la précarité et revaloriser les contrats afin de mieux les adapter aux nécessités. Tout contrat, à durée indéterminée, déterminée, de travail indépendant ou occasionnel doit répondre à un besoin réel et ne pas être l'instrument par lequel on sacrifie les droits du travailleur afin de réduire les charges pour les entreprises.

Le **travail doit être protégé**, mais également **mis en valeur dans sa fonction sociale** et non seulement économique. Aujourd'hui, innovation équivaut à compétence, expertise, valorisation professionnelle; les salariés, en effet, ne sont pas une simple partie du processus, ils en assurent la qualité grâce à leur savoir et à leur créativité.

La CGIL souhaite **redonner Droits, Démocratie et Dignité au Travail** en regardant vers l'avenir, grâce à une proposition en mesure d'interpréter le changement, en innovant les instruments conventionnels et en protégeant les droits fondamentaux dont tous les travailleurs, sans distinction, doivent jouir en raison de leur caractère imprescriptible et donc universel.

CONSULTATION  
EXTRAORDINAIRE  
DES ADHERENTS  
A LA CGIL

# CHARTRE DES DROITS UNIVERSELS DU TRAVAIL

Il existe des droits, fondés sur des principes issus de la Constitution, qui doivent être garantis à tous les travailleurs. Un travail sans droits n'est qu'une **marchandise**, ce sont les **droits universels** qui font du travail un **facteur de bien-être** et de **croissance**. Quels que soient le métier exercé, les modes d'activité, le contrat de travail, ces droits doivent être toujours reconnus et garantis.

**Droit au travail.** Chaque individu a le droit d'exercer un métier ou une profession librement choisis ou acceptés. Le Statut réglera le droit à l'accès, à l'orientation et à la réinsertion professionnelle par l'intermédiaire des services publics à caractère gratuit.

**Droit à un travail décent et digne.** Chaque individu a le droit d'avoir un travail décent et digne qui se déroule dans le respect de la profession et selon des conditions équitables.

**Droit à des conditions de travail claires et transparentes.** Tous les travailleurs ont droit à des conditions contractuelles claires et transparentes, formulées par écrit, et à recevoir toute information utile pour la sau-

vegarde de leurs intérêts et de leurs droits.

**Droit à une rémunération juste et proportionnée.** Chaque prestation de travail doit être rémunérée de manière juste, en proportion de la quantité et de la qualité du travail effectué et conformément aux prescriptions soit des conventions collectives, soit des accords collectifs conclus par les associations de travailleurs indépendants.

**Liberté d'expression.** Tous les travailleurs, sans discrimination, ont le droit de manifester librement leur pensée, dans le respect des principes de la Constitution et du Statut, y compris dans les lieux où ils exercent leur travail.

**Droit à des conditions environnementales et de travail sûres.** Tous les travailleurs ont droit à des conditions environnementales et de travail sûres, aptes à assurer la protection de leur santé physique et psychique, ainsi que leur personnalité.

**Droit au repos.** Tous les salariés et les travailleurs indépendants ont le droit de jouir d'une période de repos dans laquelle ils sont exemptés de toute prestation de travail.

**Droit à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.** Les salariés, femmes et hommes, ont le droit de choisir les temps et les modes de leur vie parentale, sans aucun préjudice sur le plan de la relation de travail. Les congés doivent être réellement universels, y compris à travers l'exercice de la négociation collective.

**Droit à l'égalité des chances entre femmes et hommes en matière de travail et de profession.** Le Statut reprend l'art. 3 de la Constitution, en actualisant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que droit à la non-discrimination.

**Droit à ne pas être discriminé dans l'accès au travail et au cours de la relation de travail.** Tous les travailleurs doivent être protégés contre toute discrimination, y compris indirecte, et contre toute forme de harcèlement.

**Droit à la confidentialité et interdiction des contrôles à distance.** La protection de la vie privée contre les contrôles à distance et le droit à la confidentialité sont sanctionnés par le Statut, qui devra réaffirmer et renforcer les compétences des RSA/RSU.

**Interdiction du traitement des données**

**personnelles et extension des mesures de protection de la liberté et de la dignité.** Tous les salariés ont droit à la protection de leurs données personnelles lors de leur traitement à des fins autres que la production et l'organisation, et ce toujours en vertu d'accords syndicaux.

**Droit à l'information.** Tous les salariés ont droit, y compris par l'intermédiaire des organisations collectives dont ils font partie, à être informés sur tous les aspects de l'entreprise pouvant affecter leur relation de travail.

**Droit à des solutions raisonnables en cas d'handicap ou de maladie de longue durée.** Tous les salariés qui, à cause d'un handicap ou d'une maladie de longue durée, subissent une limitation ont droit à des solutions raisonnables sur le plan matériel et organisationnel.

**Droit de repentir et droit à un préavis adéquat en cas de modifications unilatérales du contrat.** Le salarié a le droit d'être protégé en cas de rupture du pacte attribuant des pouvoirs unilatéraux à l'autre partie.

**Droit à la connaissance.** Tous les salariés ont droit à un apprentissage permanent, à un système efficace de politiques actives, à l'accès aux nouvelles technologies et à l'acquisition des compétences nécessaires pour éviter toute forme d'exclusion sociale des travailleurs peu qualifiés.

**Droit à la protection des inventions et des œuvres de l'esprit.** Toute œuvre de l'esprit du salarié dans l'exercice de son travail et non envisagée par le contrat doit être reconnue comme appartenant au salarié.

**Protection des salariés en cas de résiliation ou de non-reconduction de contrats ultérieurs.** Tous les salariés ont le droit d'être protégés en cas de résiliation injustifiée ou de non-reconduction afin d'éliminer les abus et les discriminations.

**Droit à l'aide au revenu d'activité.** En cas de chômage involontaire ou d'arrêt de la production, tous les salariés ont le droit de bénéficier d'un système d'assurance en mesure de leur garantir une vie libre et digne.

**Droit à une retraite adéquate.** Tous les salariés ont droit à une pension de retraite

qui leur assure des moyens de vie leur permettant de subvenir à leurs besoins.

**Protection judiciaire des droits du salarié et protection du salarié en cas de licenciement abusif.** Tous les salariés ont droit à l'accès, à la gratuité et à une durée raisonnable des procès; ils ont également le droit d'obtenir des dommages et intérêts appropriés en cas de conflits liés aux relations de travail.

**Droit à la liberté d'organisation syndicale, de négociation et d'action collective, et à la représentation des intérêts liés au travail.** Tous les salariés ont la possibilité de s'organiser librement, de négocier et d'entreprendre des actions collectives dans le but de protéger leurs intérêts syndicaux et professionnels.

**Lutte contre le travail au noir, l'organisation de l'activité par la violence, la menace, l'intimidation et l'exploitation.** Tous les salariés ont le droit d'être protégés contre le travail au noir, qui constitue une infraction pénale, et contre tous ceux qui organisent ou utilisent les activités de travail en ayant recours à la violence, la menace, l'intimidation ou l'exploitation.

## DEMOCRATIE, REPRESENTATION, PARTICIPATION, NEGOCIATION

Les **articles 39 et 46 de la Constitution** sont restés en partie inappliqués. Au fil des années, plusieurs accords sont intervenus pour renforcer d'une part **l'efficacité de la négociation** (le plus récent étant le texte unique sur **démocratie et représentation** du 10 janvier 2014 et les accords suivants qui réglementent la représentation) et, de l'autre, les accords en matière de **démocratie économique**. A l'opposé, une série de compétences ont été soustraites à la négociation et les relations de travail et les prérogatives syndicales ont été soumises à un plus grand nombre de contraintes législatives, notamment dans la fonction publique. Tous ces facteurs ont entraîné **une baisse de la participation sur les lieux de travail et l'attribution de pouvoirs décisionnels accrus aux entreprises, au motif que l'absence et la violation d'accords syndicaux ne sont pas punis par la loi.**

Les lois qui ont régulé le travail dans le secteur aussi bien public que privé ont subordonné le règlement des conflits à l'abdication des droits et à la pratique de dérogation aux contrats, voire même aux dispositions législatives. Or, la négociation collective dans tous ses aspects, domaines et niveaux est importante du fait même qu'elle permet de régler les relations entre l'entreprise et la force de travail, en conciliant les droits des salariés et les besoins de l'entreprise à travers des processus collectifs qui augmentent la participation et la démocratie.

**C'est pourquoi le nouveau Statut prévoit l'extension des modèles de participation à tous les salariés, des dispositions en matière de représentation qui s'appliquent à la fois aux secteurs public et privé, aux grandes et aux petites entreprises, aux travailleurs typiques et atypiques et introduit des dispositions spécifiques pour les travailleurs indépendants.**

Participer à la discussion sur les accords et élire librement ses propres représentants permet aux salariés d'être des sujets actifs et informés et fournit à la négociation des outils et des règles essen-

tiels pour remplir de sens le principe constitutionnel de l'efficacité générale. Lorsque la majorité des organisations représentatives, en vertu d'une «certification» transparente et généralisée, signe une convention après une consultation «certifiée» des salariés, cet accord s'applique à tous les salariés relevant de ce cadre conventionnel.

**Les employeurs ne peuvent pas établir les règles**, ni se soustraire à la négociation mais ils sont **les salariés** à décider en s'organisant librement selon des règles enfin valables pour tous. Les dispositions contenues dans les accords conventionnels en matière de représentation, démocratie et négociation seront, selon la proposition du nouveau Statut, transposées dans la loi. Participer signifie coopérer, collaborer au bien-être des entreprises tout en respectant les droits des salariés: c'est pourquoi la seule forme de participation possible est la participation véritablement démocratique. La démocratie économique en tant qu'instrument d'information, de vérification, de contrôle, de surveillance et de participation directe aux choix portant sur la vie économique de l'entreprise est un outil précieux pour le bien-être du travail et profite tant aux employeurs qu'aux salariés. Voilà pourquoi les dispositions en matière de participation économique visées à l'art. 46 de la Constitution se transforment en instruments à la disposition des représentants des salariés et des employeurs.

Les organisations des salariés, de même que celles des employeurs, devront être «certifiées» pour bénéficier d'une représentativité réelle et d'un système de règles démocratiques pouvant restituer à l'autonomie des parties la valeur constitutionnelle contenue dans la loi 300/70 que, d'année en année, le législateur a progressivement affaibli.

**Ces principes, appliqués à toutes les entreprises et à tous les salariés, peuvent** vraiment déterminer un changement radical dans les relations entre organisations des salariés et des employeurs et relever la qualité du système de production grâce à une participation diffuse.