

Débat n° 12 : Droit souple

avant tout et
indivisiblement

L'amendement du syndicat CFDT Métallurgie Gironde et Lot et Garonne ouvre un débat qui peut paraître une affaire de spécialistes mais qui est bien une question de syndicalistes. Penser la place du droit souple comme nous y invite la résolution revient à s'interroger sur la meilleure manière pour qu'un droit soit véritablement appliqué aux travailleurs. C'est une préoccupation au cœur de l'action syndicale.

Il faut être clair dès le début : **l'intention n'est pas d'accompagner un mouvement de remplacement du droit par de simples recommandations**, notamment pour alléger les obligations des employeurs ! Il s'agit plutôt de considérer que le droit souple est un outil qui dans certains cas, bien circonscrits dans la résolution, est intéressant - en tant que complément du droit dur et dans les situations où il y a un vide (4.2.3.5) - et sous certaines conditions (fin du même paragraphe).

L'ensemble du paragraphe 4.2.3 sur le droit souple que le syndicat souhaite supprimer s'inscrit d'ailleurs dans la continuité de la résolution de Rennes. Même si le terme de droit souple n'était pas utilisé explicitement, la résolution de 2018 a acté qu'il convient de soutenir « *les initiatives tendant à la mise en place de labels, chartes ou guides, qui, en complément du droit dur permettent d'encourager les bonnes pratiques et la mise en œuvre satisfaisante de nos acquis* » (2.3.3.3.3). On est tout à fait dans le sujet.

Il s'agit en réalité d'avoir une « doctrine » plus approfondie sur l'utilisation du droit souple par la CFDT.

Entendu nous

La critique du droit souple est utile mais ne doit pas conduire à vouloir le rejeter en bloc tout en idéalisant le droit dur qui serait toujours effectif, toujours compréhensible et sans interprétation possible.

emblématique

Nous avons tous pu en faire l'expérience : il ne suffit pas qu'une loi soit votée pour qu'elle soit respectée. ~~Un~~ l'exemple marquant est celui de l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes que le droit dur n'a toujours pas permis de régler. Vous savez bien ce qu'il en est de sa réalité, pourtant ce droit est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946. De la même manière il ne suffit pas qu'un accord sur la qualité de vie au travail soit conclu pour que le quotidien des travailleurs évolue, cela suppose aussi une évolution des mentalités et des pratiques dans l'entreprise pour être réellement effectif. Il est de plus très rare que la loi ou un accord ne soient pas sujets à des interprétations divergentes tout simplement parce qu'il est impossible de tout anticiper et de rédiger précisément chaque cas de figure. Il existe également un conflit des logiques qui conduit de toute façon à lire différemment un même texte selon qu'on représente les employeurs ou les travailleurs...

Ainsi en complément d'une législation ou d'un accord collectif, l'intention du bureau national est de dire qu'il ne faut pas se priver de participer à la construction de cet outil lorsqu'il émane des pouvoirs publics et même qu'on peut nous-même réfléchir à y recourir (en entreprise, dans les branches, au niveau national interpro) avec l'objectif de rendre les droits plus facilement compréhensibles, pour orienter les comportements ou encore répondre à des questions pratiques non explicitement envisagées par les

Norm

textes. C'est d'ailleurs ce que nous avons tous fait collectivement au moment de la crise sanitaire. *sur les protocoles sanitaires et leur application*

Le droit souple peut aussi venir préparer une évolution du droit dur sur un temps plus long. Cela permet de faire avancer nos positions petit à petit lorsque le rapport de force n'est pas à notre avantage aussi bien vis-à-vis du gouvernement que des interlocuteurs patronaux.

Pour illustrer cette affirmation nous pouvons prendre l'exemple de l'ANI de juillet 2008 sur le stress au travail qui est un accord de droit souple. Parmi les pistes d'action il préconise d'analyser en tant que facteur de stress au travail ce qui relève de l'organisation et des processus de travail. Cet ANI a eu des impacts concrets à court terme et préparé des évolutions ultérieures.

- Dès octobre 2009 le Ministre du travail demandait aux grandes entreprises d'engager une négociation sur la prévention du stress au travail.
- Par la suite, le deuxième plan « Santé au travail » (2010-2014) a reconnu explicitement l'impact de l'organisation du travail sur le stress des salariés.
- Enfin, suite à la transposition de l'ANI de décembre 2020 sur la santé au travail, le Code du travail inclut maintenant l'organisation du travail dans les risques que l'employeur doit évaluer.

C'est ainsi que des mesures souples de l'accord de 2008 font désormais partie du droit dur. Le parcours a certes été long, mais c'est bien le jalon posé par l'ANI souple de 2008 qui a permis ce résultat.

Enfin, il y a une dernière raison qui doit nous pousser à penser la place du droit souple : nous ne devons pas laisser le champ libre à ceux qui souhaiteraient y recourir pour remplacer le droit dur existant, et cela nécessite d'avoir une doctrine CFDT en la matière. Se priver d'une réflexion sur les bonnes pratiques à adopter lorsque du droit souple est envisagé c'est aussi se priver d'intervenir au moment où il est encore possible d'exercer une influence sur la loi.

Le syndicalisme démontre son utilité en obtenant des résultats concrets pour tous les travailleurs et, finalement, la nature de la règle importe peu. Investir le champ du droit souple, ce n'est pas limiter ou restreindre le droit dur, c'est le renforcer, le compléter, le prolonger, et même le construire, au jour le jour, syndicalement.

Pour l'ensemble de ces raisons le BN émet un avis défavorable à l'amendement.

Définition très simple si le syndicat ne l'a pas fait [le droit souple est une catégorie très large qui regroupe un ensemble d'instrument émanant de personnes publiques ou de personnes privées avec le même objectif que le droit dur c'est dire orienter les comportements mais en agissant au moyen de recommandation et non d'obligation dont le manquement serait sanctionné judiciairement comme pour le droit dur.]

Au titre de ces instruments volontaires, l'on retrouve charte, code de bonnes conduite, guide de bonne pratique, label, circulaire de l'administration ou encore lignes directrices, question/réponses...