

# Le travail dans la Doctrine Sociale de l'Église (DSEC)

## 1 Les textes

Le travail est le sujet principal de la première encyclique (Rerum Novarum – Léon XIII – 1891).

Il a fait l'objet depuis de très nombreuses encycliques ou textes : Quadrogesimo anno (Pie XI – 1931), Populorum Progressio (Paul VI – 1967), Laborens exercens (Jean-Paul II – 1981), Centesimus Annus (Jean-Paul II \_ 1991).

## 2 Les principes de la Dsec

### 2.1 Les aspects bibliques

- le repos du 7<sup>ème</sup> jour
- Jesus travailleur

### 2.2 La dignité du travail

- Travail et capital:supériorité du travail sur le capital – complémentarité des deux – l'essentiel c'est l'homme – le capital humain.
- associer le travail à la propriété du capital – la propriété privée peut s'acquérir par le travail. Cependant destination universelle des biens.
- le repos des jours fériés est un droit.

### 2.3 Le droit au travail

- le travail est nécessaire. Le travail est un bien pour l'homme, mais il est aussi le bien de tous.
- le rôle de l'État et de la société civile dans la promotion du droit au travail = organisation du marché du travail..., recherche du plein emploi ; traités internationaux.
- le travail et la famille : le travail est le « fondement sur lequel s'édifie la vie familiale, qui est un droit naturel et une vocation pour l'homme ».
- les femmes et le droit au travail : « le génie féminin est nécessaire dans toutes les expressions de la vie sociale ; par conséquent, la présence des femmes dans le secteur du travail doit être garantie » .
- le travail des enfants : la DSEC dénonce l'augmentation de « l'exploitation du travail des enfants dans des conditions de véritable esclavage ».
- migration et travail : les institutions des pays d'accueil doivent veiller à ce que ne se répande pas les tentations d'exploiter la main-d'œuvre étrangère, qui doit bénéficier des mêmes droits que les nationaux.  
Le droit au regroupement familial doit être respecté et favorisé.

### 2.4 Les droits des travailleurs

- dignité des travailleurs qui repose sur la dignité de la personne humaine.

- droit à une juste rémunération : « la rémunération du travailleur doit assurer à l'homme des ressources qui lui permettent, à lui et à sa famille, une vie digne sur le plan matériel, social, culturel et spirituel (Rerum novarum). Nécessité des politiques sociales de redistribution du revenu.
- le droit de grève : légitimité du droit de grève « quand elle se présente comme un recours inévitable sinon nécessaire, en vue d'un bénéfice proportionné, après que toutes les autres modalités de dépassement du conflit se soient révélées inefficaces (Gaudium et spes). Ces objectifs doivent être liés aux conditions de travail et doivent éviter la violence.

## **2.5 Solidarité entre les travailleurs**

- le rôle des syndicats : défense des intérêts des différentes professions, mais au service du bien commun. Refus de la lutte des classes : le travail et le capital sont indispensables au processus de production.
- les syndicats doivent agir dans le sens de la solidarité et du bien commun.

## **2.6 DSEC et mondialisation**

- la mondialisation est un fait : vitesse de communication, facilité de transport des marchandises et des personnes ; fragmentation du cycle de production ; éloignement des lieux de décisions, indifférents aux effets sociaux des choix effectués ; flexibilité ; évolution d'une économie de type industriel à une économie centrée sur les services et l'évolution technologique ; des professions se créent, d'autres disparaissent ; augmentation du tertiaire, des services à la personne, des prestations à temps partiel ; passage du travail salarié à durée indéterminée à la pluralité d'activités ; rôle accru des PME (ex : sous-traitance), du travail artisanal et du travail indépendant.
- rôle de la DSEC :
  - éviter la fatalité, le déterminisme. Le véritable acteur doit rester l'homme.
  - refuser les interprétations de type mécaniste et économiste. L'homme ne se contente pas de « l'avoir ».
  - nécessité de globaliser la solidarité.
  - les aspects négatifs de la mondialisation du travail ne doivent pas modifier les possibilités qui se sont ouvertes pour tous de donner forme à un humanisme du travail au niveau planétaire.

## **3 Une proposition des Semaines Sociales de France : le statut du travailleur**

Cette proposition a été présentée par Jean Boissonnat aux Semaines Sociales de France de novembre 2000 : « Travailler et vivre ». Ce nouveau statut du travailleur consisterait en un ensemble de droits et devoirs juridiquement organisés : droit à la formation, aux revenus, à la protection sociale, quelles que soient les formes d'activités exercées et même entre deux emplois ; devoir d'entretenir ses aptitudes au travail et de rechercher un emploi. De telle sorte qu'on finira peut-être par effacer même le concept de chômeur pour lui substituer celui de travailleur en transition ou de travailleur en restructuration.

### **3.1 La problématique**

Le concept de statut du travailleur procède de trois aspirations :

- la flexibilité qui ne doit pas condamner à l'insécurité et à la précarité : notion de contrat d'activité ou d'état professionnel.
- les activités parentales, formatrices, associatives doivent être reconnues comme d'authentiques travaux partiellement rémunérables.
- travailler et vivre = la civilisation du temps choisi.

### **3.2 Le statut du travailleur, solution contre la précarité**

Ce statut garantit la continuité des ressources, de formation, de validation des acquis et de protection sociale quelles que soient les discontinuités de la vie professionnelle et privée.

### **3.3 Le statut du travailleur, reconnaissance des activités extraprofessionnelles :**

Travaux utiles, « rémunérables », même s'ils ne sont pas tous marchands. Ces travaux bénéficieraient à « un capital temps rémunération ». Chaque personne pourrait débiter de capital en fonction de ses choix par des droits de tirage sociaux : capital formation, capital parental, capital associatif. Ces dépenses valent mieux que de payer du chômage, et pourraient libérer des emplois professionnels.

### **3.4 Le statut du travailleur, comme maîtrise de son vie et de son travail salarié ou indépendant :**

La protection sociale actuelle ne garantit que des risques indépendants de la personne (maladie, chômage ... ). Il s'agirait de la remplacer par une mutualisation des risques de la liberté de chacun, avec création d'une épargne temps pendant les périodes d'emploi, sur lesquelles on pourra « tirer » à d'autres moments.

Il s'agit de conjuguer solidarité collective et liberté individuelle.

# **L'accord international interprofessionnel du 11/01/2013**

## **Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi d'avril 2013**

### **Les Objectifs**

#### **1 Créer de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés :**

- accès à la complémentaire santé = généralisée au 01/01/2016 ; financement partagé entre employeur et salarié.
- création d'un compte personnel de formation qui se conserve d'une entreprise à l'autre.
- droit à la mobilité sécurisée dans une autre entreprise, avec droit de retour dans l'entreprise, à négocier par accord individuel (entreprise de plus de 300 salariés).
- information des représentants des salariés sur la stratégie de l'entreprise et présence d'1 ou 2 salariés dans les CA des grandes entreprises (10 :000 salariés dans le monde ou 500 en France).

#### **2 lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi**

- droits rechargeables à l'assurance chômage ; en cas de reprise d'activité, le chômeur garde le reliquat des droits non utilisés.
- hausse des cotisations à la charge des employeurs pour les contrats courts = 7 % au lieu de 4 % si contrat inférieur à 1 mois ...
- encadrement du temps partiel = contrat minimum de 24h par semaine.
- aide si embauche d'un CDI de moins de 26 ans (exonération de cotisations pendant 3 mois).

#### **3 favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences et maintenir l'emploi :**

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- refonte du dispositif de chômage partiel ...
- création des accords de maintien de l'emploi : possibilité d'effectuer des mobilités internes = changement de poste ou de lieu de travail sans passer par un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ; 2 conditions :
  - pas de diminution d'effectif.
  - pas de baisse de rémunération.

## **4 Encadrer les licenciements économiques avec une modification des procédures applicables aux P.S.E.**

- PSE possible si accord avec les syndicats majoritaires dans l'entreprise ; si échec, demande d'homologation par l'administration qui devra motiver son refus.
  - concerne les entreprises de plus de 50 salariés ; enfermé dans un délai pré-fixé.
  - possibilité d'augmenter ou de diminuer le temps de travail et les salaires.
  - obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un site.
  - l'objectif est d'éviter les saisines de la justice qui allonge les délais et rend l'entreprise encore plus vulnérable
  - dans les PME, le franchissement des seuils (10 et 50) ne s'appliqueront qu'à N+1.
-