

gouvernance des entreprises.

Le but de cette réflexion est d'affaiblir rapidement le droit léonin accordé à la propriété privé dans le cadre des conflits survenant dans le cadre du travail. Droit léonin inégalitaire renforcé par les ordonnances "Macron" qu'i faut remplacer par un droit à la justice sociale et au progrès humain qui conduisent à la l'émancipation des femmes et des hommes.

Les propos suivants n'ont de sens que si un certain nombre de conditions sont satisfaites au préalable notamment:

- Abrogation des "lois travail" passées par ordonnances
- Refonte du code du travail
- Définition des missions des institutions de régulation. Elles seront pourvues de personnels et moyens suffisants au vu de ses missions, notamment la médecine du travail, l'inspection du travail, les tribunaux de prudhomme.

Ceci étant posé en préalable, je pense qu'une présentation simplifiée des principes concernant la gouvernance des entreprises aiderait à la crédibilité de nos propositions auprès des citoyens.

Ce qui suit est issu de ma compréhension de ces principes.

Quelque soit la taille de l'entreprise, elle est le lieu d'intérêts souvent divergents, voire contradictoires, entre les différents acteurs qui constituent le collectif humain "entreprise" et notamment entre les salariés et les propriétaires (quelque soit leurs forme: individus, sociétés anonymes ou institutions) des" moyens de productions".

Ces contradictions, sources de conflits, ne peuvent pas se résoudre de la même façon quelque soit la nature du conflit et surtout de la taille de l'entreprise (quelle soit publique ou privée) et de son impact social et environnemental de ce fait il faut distinguer:

1. les TPE dont l'effectif est inférieur à 15* salariés
2. les PME dont l'effectif est compris entre 15* et 50* salariés
3. les PME dont l'effectif est compris entre 50* et 500* salariés
4. les grandes entreprises dont l'effectif est supérieur à 500* salariés.
5. les entreprises dont une partie ou la totalité de l'activité est le résultat de l'activité d'entreprises sous-traitantes (y compris les entreprises intérimaires).

*chiffres donnés à titre indicatif

Les difficultés rencontrées qui se résolvent en interne n'ont pas besoin de recourir aux structures de conflits internes ou externes à l'entreprise évoqués dans ce qui suit.

Dans tous les cas les salariés auront un droit d'alerte (lanceurs d'alertes) et ne pourront pas être sanctionnés ni poursuivis pour avoir dénoncé des mises en danger de et dans l'entreprise ou signalé des comportements délictueux même si cela résulte de la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise.

1°) Dans les TPE

Lors de conflits qui ne sont pas résolus en interne, vue la situation de subordination du salarié, celui-ci doit-être protégé par le code du travail, par l'intervention d'un délégué syndical choisi par le salarié extérieur à l'entreprise qui pourra mettre en œuvre, en accord avec le salarié, l'intervention de l'inspection du travail ou le recours au prudhomme, et suivant la gravité du conflit à la justice pénale.

2°) Dans les PME de type 2

Les conflits liés aux conditions de travail peuvent se résoudre dans un premier temps grâce à l'intervention de délégué de l'entreprise élu par le personnel qui pourra faire appel à l'inspection du travail ou ester aux prudhomme. Un délégué ne pourra pas être ni sanctionné ni discriminé du fait de sa condition de délégué ni pour être intervenu dans un conflit. En cas de non résolution la gestion des conflits dans les TPE s'applique.

3°) Dans les PME de type 3

L'existence d'un CE élu et d'un CHSCT élu devrait prévenir l'émergence de conflit dur. A condition que le CE soit doté de pouvoir étendu notamment quant à l'obligation d'être consulté dans la stratégie économique de l'entreprise avec droit de vote pris en compte dans le Comité d'Administration de l'entreprise. Pour l'aider dans la compréhension de la situation, le CE pourra faire appel à un cabinet d'expertise économique de son choix. Dans les entreprises ayant un fort impact social et environnemental, la société civile doit-être représentée avec droit de vote lors des comités d'administration décidant des grandes orientations stratégiques ou d'investissement, même si l'entreprise n'a pas bénéficié directement de fonds publics. Dans certains type de conflit, les salariés pourront invoquer les moyens de défense existants pour les TPE.

Le CHSCT, en fonction des dangers encourus, pourra de plein droit exercer un droit de retrait immédiat afin de protéger les salarié, les populations et l'environnement dans le cas des sites classés Sévésos. Pour ce faire, préventivement il pourra faire appel à des expertises techniques de son choix.

4°) Dans les grandes entreprises

Vu l'importance et l'impact social de ces entreprises, outre les structures évoquées précédemment, des salariés élus et des représentants de la société civile avec droit de vote seront membres de droit dans les Comité d'Administration. En outre ces nouveaux représentants seront munis d'un droit d'alerte et de blocage en cas de mise en danger de l'entreprise, de la population ou de l'environnement.

Les entreprises multinationales exerçant en France seront soumises aux mêmes contraintes pour ce qui est de leurs établissements implantés en France.

5°) Dans les entreprises faisant appel à la sous-traitance

Les entreprises sous-traitante sont placées en position de subordination. Les salariés des entreprises sous-traitantes travaillant sur les sites de(s) entreprises donneuses d'ordre auront les mêmes droits que les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre et ceci durant tout le temps de leur mission sur le site . Dans tout les cas les salariés des entreprises sous-traitantes pourront être défendus par les CE des entreprises donneuses d'ordre pour ce qui concerne l'impact de l'entreprise donneuse d'ordre sur la sous-traitance et leurs salariés.