

## Opinion - Nouvelle loi du travail au Venezuela : un pas de plus vers la vraie vie (7.5.12)

***La nouvelle Loi du Travail célébrée en grande pompe par les travailleurs vénézuéliens ce 1er mai 2012 est un vieux rêve devenu réalité au bout d'un débat citoyen qui a duré près de trois ans. Plus de 19000 propositions ont été remises par toutes sortes d'organisations de travailleurs, syndicats, coordinations, etc.. à la commission présidentielle chargée d'élaborer le projet. Avec la Constitution Bolivarienne, c'est le texte de loi qui a le plus bénéficié de la participation populaire.***

Nous avons rendu compte de ce débat national il y a quelques semaines :  
"Le Venezuela ouvre le débat pour construire une nouvelle loi du travail"

Résultat : la loi signée le 30 avril 2012 par le président Chavez brise enfin le carcan néo-libéral où les gouvernements antérieurs avaient étouffé les droits sociaux. Depuis le 2 mai la loi (dont on peut lire ici le texte intégral en espagnol) circule gratuitement sur internet et de main en main, massivement, dans plusieurs journaux. Sauf dans ceux de l'opposition qui relaient les critiques patronales contre la loi, contre l'égalité homme/femme, contre l'augmentation des indemnités dues aux travailleurs, etc... Des réunions seront organisées partout dans les mois qui viennent, notamment par les syndicats, pour continuer à faire connaître la loi et pour qu'elle soit un levier de nouvelles transformations.

Points forts : l'égalité entre hommes et femmes ; l'interdiction de la sous-traitance du travail ; les conseils de travailleurs. Ceux-ci ne substituent pas les syndicats (qui voient leurs prérogatives renforcées par la loi). Leur fonction, bientôt développée par une loi spéciale, est de promouvoir la participation des travailleurs et de la communauté vivant autour des centres de travail, dans la gestion des entreprises. Ainsi que de lutter contre la spéculation, l'accaparement des produits de première nécessité.

Détail amusant (qui rappelle l'extrême misère de l'information sur le Venezuela en France - et en Belgique - n.d.l.r. ) : pour occulter le débat citoyen à la base de cette loi, le Monde et l'AFP n'ont rien trouvé de mieux que de la présenter comme une épreuve de force entre un autocrate et son opposition. Saluons cette nouvelle victoire du droit des lecteurs qu'on "informe" sur une Loi du travail sans donner la parole à un seul des millions de travailleurs concernés mais en la donnant... au patronat.

Cette loi s'accompagne par ailleurs d'une nouvelle augmentation du salaire minimum, qui en fait le plus élevé d'Amérique Latine. Une augmentation du pouvoir d'achat protégée par la baisse continue de l'inflation depuis cinq mois consécutifs (0,8% en avril), par une loi de contrôle des prix pour les produits de première nécessité et l'offre concomitante de biens bon marché produits par les entreprises nationalisées.

Voici un résumé (non exhaustif) de quelques uns des droits dont jouissent à présent les travailleurs vénézuéliens.

Les indemnités auxquelles aura droit le travailleur lors de la fin ou lors de la rupture d'un contrat seront calculées en fonction du dernier salaire. Le travailleur y a droit de manière immédiate, tout retard dans le paiement entraînant des intérêts supplémentaires à lui verser. Ce calcul d'indemnités a un effet rétroactif à partir de de juin 1997, date à laquelle le gouvernement néo-libéral de Rafael Caldera et de Teodoro Petkoff avait modifié la loi au détriment des travailleurs. A présent le patron devra verser pour chaque trimestre et à chaque travailleur une somme équivalant à 15 jours de salaire. (Art. 141 y 142).

DAVANTAGE DE BÉNÉFICES NON SALARIAUX. La loi crée des avantages nouveaux (non décomptables des cotisations et des épargnes déjà établies en faveur des travailleurs) :

notamment le remboursement de soins médicaux, l'octroi de bourses ou le financement de formations, de spécialisations. (Art. 105)

**SANTÉ ET ÉDUCATION GRATUITES PROTÈGENT LE REVENU DU TRAVAILLEUR.** (Art. 97)

**DURÉE DU TRAVAIL.** La durée du travail qui était jusqu'ici de 44 heures (ce qui obligeait à travailler les samedis) se réduit à 40 heures hebdomadaires (Art. 173). L'idée est d'avancer progressivement vers plus de temps libre (Art. 174)

**SIX MOIS DE CONGÉ PRÉ- ET POST-NATAL** (six semaines avant l'accouchement et vingt semaines ensuite) (Art. 336 y 338). Les pères auront droit de leur côté à quatorze jours de congé à partir de la naissance de leur enfant (Art. 339). Les parents sont désormais protégés contre toute forme de licenciement durant deux années à partir de l'accouchement. La loi prévoit des avantages semblables en cas d'adoption. L'idée est de permettre à l'enfant d'être mieux accueilli, mieux entouré affectivement par ses parents . Des repos quotidiens sont prévus pour l'allaitement des nourrissons (Art. 335-330-345)

**LA SOUS-TRAITANCE DU TRAVAIL EST INTERDITE.** Cette pratique s'était étendue à toute l'Amérique latine depuis les années 90 avec la néo-libéralisation du continent. On estime qu'au Venezuela 1 million 200 mille travailleurs en sont victimes.

**RETOUR DE LA DOUBLE INDEMNISATION,** comme l'avait annoncé le président Hugo Chávez peu avant la promulgation de la loi. Ce mécanisme vise à sanctionner le patron qui effectue un licenciement injustifié, et à compenser la perte de l'emploi pour le travailleur en doublant ses indemnités de licenciement (Art. 92)

**LE PATRON PAIERA PLUS S'IL LICENCIE.** Tandis qu'en Europe les politiques d'ajustement visent à rendre les licenciement moins chers pour le patronat, au Venezuela la nouvelle loi en élève le coût pour le patron (Art. 92)

**QUINZE JOURS D'INDEMNITÉS DE VACANCES,** c'est ce que devra payer à présent le patron au travailleur en plus du salaire normal (Art 192).

**PLUS DE JOURS FÉRIÉS.** La nouvelle loi prévoit quatre jours fériés de plus en faveur des travailleurs (Art. 184).

**VACANCES OBLIGATOIRES.** Le travailleur devra jouir de ses vacances de manière effective et obligatoire (Art 197).

**LE CALCUL DES DIVIDENDES ET AUTRES BÉNÉFICES DE FIN D'ANNÉE DÛS AU TRAVAILLEUR** se fera à présent sur la base de trente jours au lieu de quinze. La fourchette va donc à présent de trente jours minimum à quatre mois maximum de salaires (Art. 131-132). Les organisations syndicales pourront aussi inspecter les comptes de l'entreprise pour déterminer si ce qui est versé aux travailleurs reflète bien la réalité des bénéfices de l'entreprise (Art. 133-138)

**Sanctions légales contre les patrons délinquants, avec DE POSSIBLES PEINES D'EMPRISONNEMENT.** Nouveauté introduite par la loi, la détention comme mécanisme de sanction en cas d'infraction à la loi par un patron. Exemples d'infractions : le refus de réembaucher un travailleur, la violation du droit de grève, le refus d'appliquer ou l'obstruction aux actes des autorités du Travail. Ces infractions seront sanctionnées par une mesure de détention de six à quinze mois. (Art. 512, 538)

LA FERMETURE D'UN CENTRE DE TRAVAIL sera également cause d'une mesure de détention qui peut aller de six à quinze mois selon le verdict des organes juridiques compétents de la République. Toute récidive est punie d'une peine augmentée (Art. 539-540)

TRAVAILLEURS FIXES DÈS LE PREMIER MOIS. Les travailleurs de durée indéterminée (comme de durée déterminée, ou à la tâche) seront considérés comme fixes par la loi dès le premier mois et non à partir de trois mois (en fin de période d'essai) comme auparavant. Dans la loi antérieure le patron pouvait rompre le contrat en payant simplement la valeur de celui-ci au travailleur ou en s'appuyant sur les causes de licenciement (Art. 87).

ENTREPRISES SOUS CONTRÔLE OUVRIER : c'est le mécanisme établi par la loi pour faire face à la fermeture illégale ou frauduleuse d'entreprises et de centres de travail. Si le patron ne se soumet pas à l'ordonnance de reprise des activités productives, le Ministère du travail réunira les travailleurs pour former une instance d'administration et réactiver la production. Dans ce Conseil d'Administration Spécial est prévue la participation du patron. Si celui-ci s'y refuse, le contrôle revient totalement aux travailleurs. La loi prévoit la possibilité que l'État offre son assistance technique et participe à la gestion à travers les ministères compétents (Art. 149)

CE N'EST QU'APRÈS LE PAIEMENT DES TRAVAILLEURS et quand ceux-ci s'estiment pleinement satisfaits que les tribunaux peuvent désormais procéder à la déclaration de faillites. Le paiement des salaires est prioritaire par rapport à tout autre engagement de l'entreprise. (Art. 150-151)

CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL ET SEXUEL. La loi interdit tout autant ce harcèlement au travail que sexuel et établit les sanctions. Elle définit le harcèlement au travail comme la pression constante et la conduite abusive exercée par le patron ou ses représentants ou un travailleur portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité bio-psycho-sociale d'un travailleur. Le harcèlement sexuel est défini comme l'imposition d'une conduite sexuelle non désirée et non demandée, exercée de manière isolée ou de manière répétée par le patron ou ses représentants contre le travailleur. La norme légale établit à présent que l'État, les travailleurs, leurs organisations sociales, les patrons sont dans l'obligation de promouvoir des actions qui garantissent la prévention, l'enquête, la sanction, ainsi que la diffusion, le traitement, le suivi et l'appui aux dénonciations de harcèlement. (Art. 164-166)

Thierry DERONNE

<http://venezuelainfos.wordpress.com/2012/05/04/nouvelle-loi-...>

par Thierry DERONNE