



Fiche n°1 du projet de loi travail :

LES 61 PRINCIPES DU RAPPORT BADINTER : L'ARCHITECTURE D'UNE REGRESSION SOCIALE

Initialement, les 61 « principes essentiels du droit du travail » définis par la commission présidée par Robert BADINTER devaient figurer dans le préambule du futur code du travail. Dans le projet de loi modifié présenté en Conseil des Ministres le 30 mars, ils deviennent des simples réflexions qui doivent « guider » les travaux de la commission chargée de réécrire le code du travail. On se rappelle pourtant comment le gouvernement a orchestré la remise de ce rapport, le présentant comme une avancée majeure en matière de protection des droits des salariés.

Pourtant, contrairement aux annonces, ces principes ne sont ni neutres, ni à droit constant. Ils constituent un recul sur le droit du travail international, européen, constitutionnel et national.

Les principes retenus sont dits essentiels...heureusement !!! Car en n'interdisant rien, en n'imposant aucune obligation aux employeurs, ils suppriment les piliers du droit du travail et rendent possible son effondrement.

En remplaçant toute référence au lien de subordination par une « soumission librement consentie », c'est un siècle de construction du droit du travail, au gré des luttes et des rapports de force sociaux qui passe à la trappe, c'est un retour au code civil, quand salariés et patrons étaient prétendument égaux devant la loi. En ne retenant que les libertés individuelles au nom de la défense des droits fondamentaux de la 'personne' humaine, ils passent à la trappe les rapports collectifs de travail.

Tous les principes qui ne sont pas cités, ne sont donc pas essentiels ... ainsi en est-il :

- Des aspects collectifs du travail et des institutions représentatives du personnel (DP, CHSCT, CE),
- Du travail illégal et de l'obligation de déclarer un salarié,
- Du détachement,
- Des différents risques liés au travail (amiante, risque chimique, risque biologique),
- De la mensualisation,
- De la médecine du travail,
- Des prud'hommes,
- De l'indépendance de l'inspection du travail,
- De l'âge-plancher pour le travail des enfants
- Des obligations des employeurs,
- Des sanctions pénales...etc.

Tout ça est secondaire !

Dans le détail :

1/ Durée du travail (articles 33, 55 et 56) :

- La durée légale est remplacée par une durée « normale » et les dépassements ne font plus l'objet d'une majoration mais d'une simple « compensation » qui n'est synonyme ni de « rémunération » ni de « majoration ». La compensation pourra prendre la forme de forfait de 10€ par mois ? De droits à heures de formation, de droits à congés, de points de pénibilité...).
- Sur ces questions de durée du travail et de compensations pour heures supplémentaires, les accords même moins favorables aux salariés s'imposeront aux contrats de travail
- Les repos quotidiens et hebdomadaires sont mentionnés sans aucun rappel des 11h de repos quotidien et des 35h de repos hebdomadaire (durées fixées par le droit européen).
- Le travail de nuit ne fait l'objet d'aucune obligation de compensation salariale ni d'aucune limitation.

2/ IRP (article 47) : ni les attributions des comités d'entreprise, des délégués du personnel ou du CHSCT ni leur possibilité actuelle d'ester en justice (actions civiles et pénales) ne sont cités.

3/ Santé au travail (articles 39 et 41) :

- il est rappelé que l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail et qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés : toute la 4ème partie du code du travail, la partie majeure, celle qui est à l'origine du droit du travail est ainsi résumée ! Les principes généraux et fondamentaux de prévention qui figurent depuis des décennies dans le code du travail ne sont même pas repris.
- les salariés peuvent simplement accéder à un service de santé au travail : encore un simple droit d'accès, les visites médicales, les actions du médecin du travail (étude de postes, reclassement...) ne sont plus garanties.

4/ Rémunération (article 30) :

- Elle doit permettre de garantir des conditions de vie « dignes ».
- La constitution, quant à elle, parle de sécurité matérielle, la charte européenne des droits sociaux parle de rémunération suffisante pour un niveau de vie décent et le pacte international de 1966 affirme un droit à une rémunération équitable assurant un niveau de vie satisfaisant.
- Les milliers de travailleurs pauvres seront sans doute heureux d'apprendre que leur salaire leur permet de vivre dignement. L'observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale évalue le budget permettant de vivre décemment en logement social dans une ville moyenne à 1.424 € (somme supérieure à un SMIC net !) pour une personne seule, et à 3.284 € pour un couple avec 2 enfants (étude 2015).

5/ Contrat de travail (articles 13, 14, 25, 27, 28 et 29) :

- Il n'est plus prévu que le CDI soit « la forme normale et générale de la relation de travail ».
- La période d'essai et le préavis de licenciement doivent avoir une durée « raisonnable » : selon la loi du plus fort qui, en droit réel du travail, est toujours la meilleure (« raisonnablement long » pour la période d'essai et « raisonnablement court » pour le préavis ?).
- Le salarié peut librement mettre fin au CDI : insupportable en période de fort chômage ! Dans le poulailler « libre », les poules sont donc aussi libres que le renard ...
- Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses

représentants, de faire connaître ses observations : l'absence de renvoi à la loi laissent supposer que les modalités du licenciement pourraient être revues à la baisse par accord collectif (aucune garantie de maintien de l'entretien préalable, d'assistance par un conseiller du salarié, de l'obligation d'une procédure écrite ...).

- Obligation de recherche de reclassement pour les licenciements économique ou pour inaptitude ... sauf dérogation prévue par la loi : la possibilité de déroger est donc ouverte !

6/ Le pouvoir de direction de l'employeur (article 10) : ne connaît pas d'autres limites que celles des libertés et droits fondamentaux des salariés.

Par contre, les limites liées aux obligations de l'employeur ne sont pas mentionnées : celle de préserver la santé et la sécurité au travail, celle d'adapter le travail à l'homme...

7/ Droit disciplinaire (Article 22) : Ne reste que le droit pour le salarié de faire connaître ses observations en cas de sanction. Exit, les obligations pour l'employeur de faire connaître les faits reprochés, de motiver sa décision par écrit et l'encadrement du droit disciplinaire par le règlement intérieur.

8/ Vie personnelle et travail (article 9) :

Le droit des salariés à une vie personnelle et familiale n'est plus garanti ; il est remplacé par une simple obligation de «rechercher» une «conciliation».

9/ Discriminations (articles 5 et 6) : elles sont interdites par principe mais très limitées par rapport à l'état actuel du droit, notamment par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ...

Cette restriction est très inquiétante à l'heure où la discrimination antisyndicale se déchaîne.

10/ Libertés individuelles (articles 1 et 2) :

- Il n'est jamais question « des » salariés (sans parler des travailleurs) mais toujours « du » salarié et de « la » personne. Le choix ne doit rien au hasard.

- Les «nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise» permettront désormais de justifier la restriction d'un droit fondamental. Cette formule est bien plus permissive que l'actuelle (qui exige une justification «par la nature de la tâche à accomplir»).

- le droit à la dignité au travail est cité sans plus de précision : cette notion n'est définie ni par la loi ni par la jurisprudence. Elle aurait pu être remplacée efficacement par un article sur des droits existants : ceux de la préservation de l'intégrité physique et mentale, du droit d'accès à un emploi garantissant un niveau de vie décent.

- le droit à l'emploi inscrit dans le préambule de la constitution est étrangement absent. Par contre, celui d'exercer l'activité professionnelle de son choix, trouve sa place dans les principes essentiels (sans doute pour pouvoir déréglementer les professions qui le sont encore (bonjour UBER) et multiplier les faux « indépendants »).

11/ L'interdiction d'employer des mineurs de moins de 16 ans pourra désormais être contournée par des « exceptions prévues par la loi » (article 8). L'exception actuelle liée à l'obligation scolaire ou à une formation professionnelle, en alternance par exemple n'est pas citée.

12/ Droit à la formation (article 20) : remplacé par un simple droit d'accès ... Le distinguo n'est pas anodin : les centaines de milliers de « bénéficiaires » de compte épargne-temps en savent quelque chose, avoir des points sur un compte n'assure aucun droit.

13/ Libertés et droits collectifs (article 45 et 61) :

- l'interdiction actuelle de discrimination syndicale est remplacée par une notion beaucoup plus vague : l'appartenance ou l'activité syndicale ne doivent pas être prises en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions.
- La nullité des mesures décidées qui découle aujourd'hui de la violation par l'employeur de cette interdiction n'est pas reprise.

14 / Accords collectifs / négociation (articles 51 et 54) :

- c'est par accord d'entreprise que la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application sera régie : ce principe peut paraître de prime abord très positif, mais ce qui est bon quand l'accord est plus favorable aux salariés que la loi devient très mauvais quand un accord moins favorable prévaut sur la loi.

Aucun bilan officiel n'est tiré de l'application concrète et actuelle des accords collectifs.

Négocier, c'est bien beau mais encore faudrait-il évaluer l'application concrète des accords dans le temps et en connaître le contentieux.

Or on sait que le contentieux prud'homal augmente, que la majorité des litiges prud'homaux portent sur des rappels de salaire et l'indemnisation de préjudices liés au non-respect de simples dispositions conventionnelles ou légales. Pour quelles raisons les nouveaux accords seraient-ils mieux respectés que la loi, sachant que seul le bon vouloir de l'employeur en garantit le respect ?

15/ Aucun rappel des sanctions encourues par les employeurs, même dans le chapitre intitulé « Contrôle administratif et règlement des litiges ».

Par contre le rappel de la sanction pour les salariés qui abusent de leur droit à saisir la justice ou à témoigner est un principe essentiel (article 60).

16/ Inspection du travail (article 58) :

- Le délit d'obstacle est secondaire ; il n'est pas évoqué.
- Cet article rappelle seulement que les membres de l'inspection du travail doivent être protégés de toute pression extérieure induite ; pas de rappel des autres droits garantis par l'OIT (stabilité dans l'emploi, indépendance...).