

Alléger le code du travail: nécessité à droite, tabou à gauche

Dans un livre à paraître le 17 juin, l'ancien ministre Robert Badinter et le juriste Antoine Lyon-Caen proposent une « Déclaration des droits du travail »

Haro sur le code du travail. Dans leur ouvrage *Le Travail et la loi* à paraître mercredi 17 juin chez Fayard, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen dénoncent « la complexité croissante du droit du travail ». « Le code du travail se veut protecteur et rassurant. Il est devenu au fil des ans obscur et inquiétant. Cette inquiétude collective entrave l'embauche », constatent-ils.

Alors que faire ? A droite, le code du travail est devenu un véritable objet de fantasmes et c'est à qui en fustigera le plus fort les contraintes. « Nous devons repenser tout notre code du travail, déclarait Nicolas Sarkozy dans un entretien au Figaro, le 1^{er} mars. Je propose en la matière une règle simple : ne garder que les droits fondamentaux des salariés et renvoyer le reste à la négociation d'entreprise. » En campagne pour la présidence de l'ex-UMP, Bruno Le Maire dénonçait à chacun de ses meetings les « milliers de pages » du code et proposait de tout réécrire en partant d'une page vierge.

Chargé du projet du parti Les Républicains, Eric Woerth souhaite qu'une commission pluraliste soit mise en place pour « dresser la liste des dispositions qui pourraient être renvoyées à la négociation collective ». « Il faut mettre des parlementaires, des experts, un ministre à la tête légitime autour de la table et travailler sur ce qui doit être renvoyé aux négociations par entreprise avant de passer par la voie législative », explique au Monde l'ancien ministre du budget.

« Il n'y a pas en la matière une vérité académique »

EMMANUEL MACRON
ministre de l'économie

Sur son site Internet, François Fillon détaille les dispositions à conserver. « Le code du travail doit être recentré sur l'essentiel, c'est-à-dire sur des normes impératives assurant la protection des droits fondamentaux des salariés, comme par exemple la durée maximale du travail. En dehors de ces normes sociales fondamentales, le principe sera celui de la liberté conventionnelle et du renvoi au dialogue social dans les entreprises mais aussi dans les branches », analyse l'ancien premier ministre. On se souvient enfin de François Bayrou brandissant lors de l'émission « Des paroles et des actes », sur France 2, en septembre 2014, un exemplaire du code du travail français et un code suisse...

Des paroles aux actes, cependant, l'affaire se révèle plus complexe. Déjà, lors de sa campagne pour l'élection présidentielle de 2007, M. Sarkozy s'était engagé à mettre en place un contrat de travail unique. Dans l'exercice de son quinquennat, il a buté sur sa réalisation. Plus récemment, dans un entretien aux Echos, le 9 juin, le président du Medef, Pierre Gattaz, plaide pour « un CDI [contrat à durée indéterminée] sécurisé, prévoyant des causes prédéfinies de

rupture en cas de chute d'activité », et pour « assouplir le recours au CDD [contrat à durée déterminée] ».

« Il n'y a pas en la matière une vérité académique », a rappelé le ministre de l'économie, Emmanuel Macron, lors de l'examen du projet de loi sur la croissance et l'activité, soulignant le paradoxe du marché du travail en France. Le stock de contrats de travail existant est constitué à 80 % de CDI ; le flux, lui, est composé à 88 % de CDD, très majoritairement d'une durée inférieure à dix jours. Cela sans tenir compte du recours à l'intérim, à l'auto-entrepreneuriat, qui permet d'échapper à toute relation de type contrat de travail, et, dans certains secteurs, au travail détaché illégal. « On est en train d'accepter en creux un dualisme croissant du marché du travail », constate M. Macron.

« Dégradation »

Le ministre réfute cependant l'idée d'un « contrat unique », portée par certaines organisations patronales et une partie de la droite. « Je ne crois pas à cette formule qui est en fait une nouvelle forme de contrat de travail, précise-t-il. Si ça doit devenir une sorte de CDD amélioré, cela conduit à précariser encore un peu plus le marché du travail. »

Denys Robiliard, député (PS) de Loir-et-Cher et avocat spécialiste du droit du travail, avoue que, au vu des « équilibres » qui nourrissent les évolutions récentes de la législation sociale et « qui vont généralement dans le sens de la dé-



Usine Renault, à Douai (Nord), en novembre 2014.
OLIVIER TOURON/DIVERGENCE IMAGES

gradation pour les salariés », il deviendrait « presque conservateur ». « Je ne suis pas sûr que le code du travail soit si complexe que ça, précise-t-il. Il repose sur des règles anciennes et stables qui doivent être conservées. Le licenciement doit rester un acte causé. Ce qui explique les mouvements en cours, c'est l'inquiétude de voir un statut fort détourné par des contrats de travail atypiques. On op-

pose le travail et l'emploi : il faudrait sacrifier les conditions de travail pour préserver l'emploi. Il y a un risque de développement de l'économie informelle. Face à ce risque, nous devons chercher à avoir un dispositif qui reste crédible et qui ne soit pas trop facilement détournable. »

Désireux de donner plus de place à l'accord collectif par rapport à la loi dans le droit du travail,

Manuel Valls a installé, début mai, une commission, présidée par le conseiller d'Etat Jean-Denis Combrexelle, chargée de s'attaquer aux « rigidités du code du travail ». Ce travail, qui ouvre un vaste chantier sur l'extension du champ de l'accord, suscite déjà de fortes réserves à gauche. Ses conclusions sont attendues en septembre. ■

MATTHIEU GOAR
ET PATRICK ROGER

Depuis 2012, une série de demi-mesures qui ne satisfont personne

De la pénibilité à la justice prud'homale, les réformes de M. Hollande sont jugées trop libérales par les uns, trop timides par les autres

Mise en place d'un compte pénibilité, extension des ouvertures dominicales dans le secteur du commerce, refonte de la justice prud'homale... Depuis l'arrivée au pouvoir de François Hollande, l'exécutif a engagé de nombreux chantiers dans le monde du tra-

vail. Certaines de ces réformes ont été adossées à des accords nationaux interprofessionnels (ANI), conclus par le patronat et les syndicats, conformément au souhait du chef de l'Etat d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration des normes applicables aux entreprises et à leurs salariés. Quelle est

la portée des dispositions prises ? Les premières s'annonçaient prometteuses, avec l'ANI sur l'emploi, signé en janvier 2013 et transposé, cinq mois plus tard, dans la loi, commente Gilbert Cette, professeur d'économie à l'université d'Aix-en-Provence - Marseille. A ses yeux, le fait d'accorder une place centrale au dialogue social constitue la bonne méthode pour réformer. Avec ce texte, « ils ont entrouvert des portes que l'on pouvait penser fermées », estime M. Cette. « La démarche donnait à penser qu'il y aurait tous les ans des négociations débouchant sur des accords, et qu'on allait enchaîner les mesures courageuses. »

« Pas à la hauteur »

Mais les initiatives suivantes se sont révélées décevantes. D'après lui, la loi sur la formation professionnelle de mars 2014 n'est « pas à la hauteur des enjeux », le fonctionnement des organismes qui collectent l'argent n'est pas totalement assaini et les prestataires ne font pas l'objet d'une véritable certification.

Les projets de loi, en cours d'examen au Parlement, sur le dialogue social et sur la croissance vont, certes, « dans la bonne direction » mais ils ne visent pas assez haut et l'approche retenue est trop politique. Selon M. Cette : le gouverne-

« Aucune étude ne démontre que le détricotage des droits des travailleurs a une incidence sur la création d'emplois »

PASCAL LOKIEC
professeur de droit social

ment a agité « des chiffons rouges », par exemple sur la question des obligations sociales des entreprises en fonction de leurs effectifs, dont le gel a été évoqué en 2014, sans concertation préalable par le ministre du travail, François Rebsamen. Résultat, conclut l'économiste : les syndicats et une partie de la gauche ont protesté, contraignant l'exécutif à revoir à la baisse ses ambitions. Pour M. Cette, il faudrait accorder davantage d'espace aux partenaires sociaux, au niveau des entreprises et des branches, et leur laisser la possibilité d'adapter les règles du jeu le plus finement possible.

Professeur de droit social à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense, Pascal Lokiec porte un tout autre regard sur l'œuvre légis-

lative des gouvernements Ayrault et Valls. Les textes votés depuis mai 2012, ou en cours de discussion, « obéissent à une vraie ligne directrice qui n'est pas une ligne de gauche puisqu'ils reposent sur l'idée sous-jacente que la protection des salariés constitue un handicap dans la lutte contre le chômage ». Or, ajoute-t-il, « aucune étude ne démontre que le détricotage des droits des travailleurs a une incidence bénéfique sur la création d'emplois ».

Certes, concède M. Lokiec, parmi les mesures adoptées au cours des trois dernières années, certaines vont dans le bon sens, comme la taxation des contrats courts, la généralisation des complémentaires santé ou l'encadrement du temps partiel. Mais la philosophie générale des réformes engagées depuis 2012 tend à épouser cette thèse, fautive à ses yeux, « selon laquelle la protection des personnes qui ont un emploi nuit à celles qui en cherchent un ».

La volonté de l'exécutif d'accorder plus de place à la négociation collective (en particulier à la négociation d'entreprise) dans l'élaboration des normes en dit long également, pour M. Lokiec. « Sur le papier, c'est peut-être une belle idée mais il faut être très vigilant car elle risque d'engendrer des règles différentes, d'une entreprise à une

LE CONTEXTE

La hiérarchie des normes en droit du travail veut, selon le principe de l'ordre public social, que lorsque deux textes portent sur un même domaine, soit appliqué le plus favorable au salarié. Par conséquent, les conventions et accords collectifs ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions légales ou réglementaires. Toutefois, en vertu du principe de faveur, la convention ou l'accord collectif peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les lois et règlements en vigueur.

« autre », met-il en garde. Ce mécanisme-là figure dans le projet de loi Macron à propos des compensations salariales au travail dominical, qui peuvent être fixées, entre autres, par accord d'entreprise. « Cela favorise la concurrence par les coûts sociaux, le dumping social entre les entreprises, déplore M. Lokiec. On sort de l'idée qu'il faut des règles communes aux travailleurs pour glisser vers un système où les règles changent, d'un employeur à un autre. » ■

BERTRAND BISSUEL

CESSIONS DE GARANTIE

LOI DU 2 JANVIER 1970 - DÉCRET D'APPLICATION N° 72-678 DU 20 JUILLET 1972 - ARTICLES 44
QBE FRANCE, sis Cœur Défense - Tour A - 110 esplanade du Général de Gaulle - 92931 LA DÉFENSE CEDEX (RCS NANTERRE 414 108 708), succursale de QBE Insurance (Europe) Limited, Plantation Place dont le siège social est à 30 Fenchurch Street, London EC3M 3BD, fait savoir que la garantie financière dont bénéficiait :

CARNOT IMMOBILIER SARL
38 Rue Carnot - 86000 POITIERS
SIREN : 383 554 078

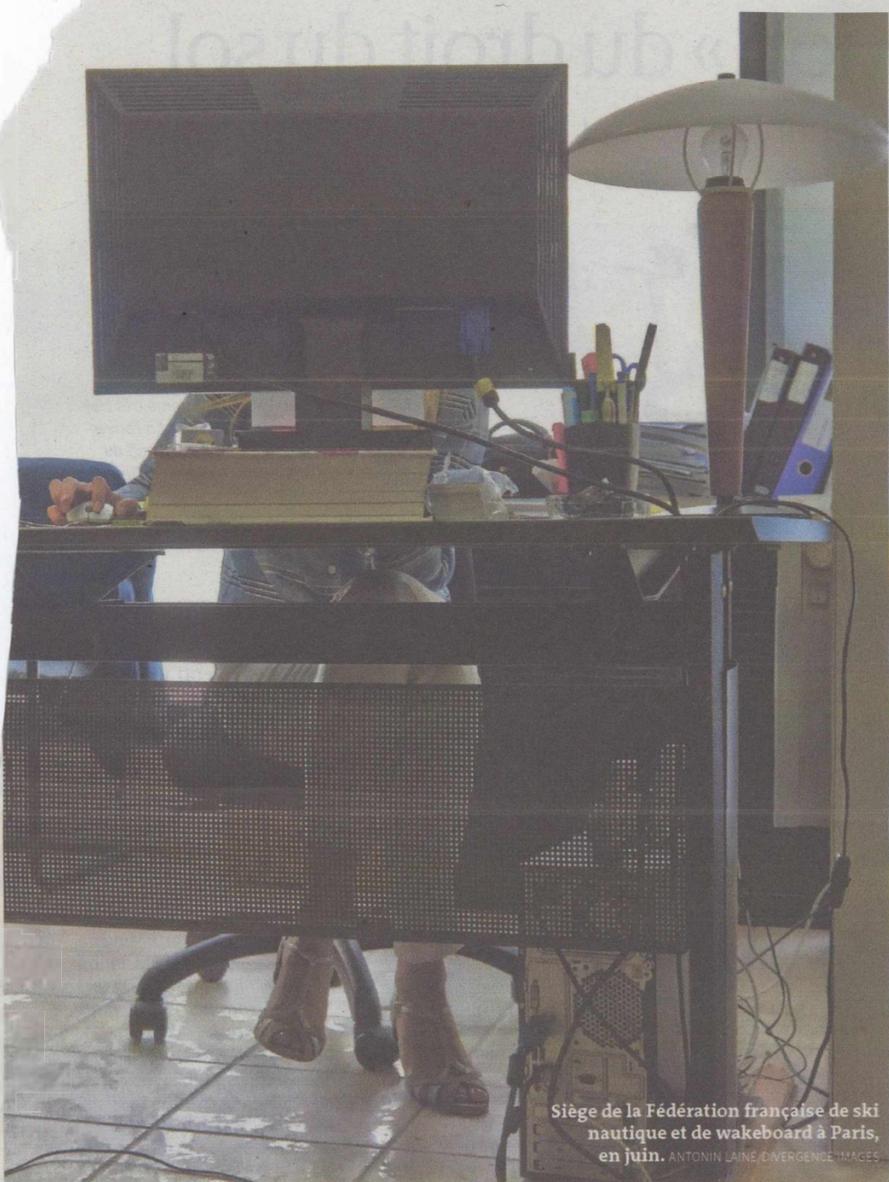
depuis le 1^{er} janvier 2004 pour ses activités de : TRANSACTIONS SUR IMMEUBLE ET FONDS DE COMMERCE et depuis le 1^{er} juillet 2008 pour ses activités de GESTION IMMOBILIERE cessent de porter effet trois jours francs après publication du présent avis. Les créances éventuelles se rapportant à ces opérations devront être produites dans les trois mois de cette insertion à l'adresse de l'Etablissement garant sis Cœur Défense - Tour A - 110 esplanade du Général de Gaulle - 92931 LA DÉFENSE CEDEX. Il est précisé qu'il s'agit de créances éventuelles et que le présent avis ne préjuge en rien du paiement ou du non-paiement des sommes dues et ne peut en aucune façon mettre en cause la solvabilité ou l'honorabilité de la SARL CARNOT IMMOBILIER.

LOI DU 2 JANVIER 1970 - DÉCRET D'APPLICATION N° 72-678 DU 20 JUILLET 1972 - ARTICLES 44

QBE FRANCE, sis Cœur Défense - Tour A - 110 esplanade du Général de Gaulle - 92931 LA DÉFENSE CEDEX (RCS NANTERRE 414 108 708), succursale de QBE Insurance (Europe) Limited, Plantation Place dont le siège social est à 30 Fenchurch Street, London EC3M 3BD, fait savoir que, la garantie financière dont bénéficiait la :

SARL TELIMMO TRANSAC
3 rue Du Pont Perronet - 91800 BRUNOY
RCS : 521148650

depuis le 19 Avril 2010 pour son activité de : TRANSACTIONS SUR IMMEUBLES ET FONDS DE COMMERCE cessent de porter effet trois jours francs après publication du présent avis. Les créances éventuelles se rapportant à ces opérations devront être produites dans les trois mois de cette insertion à l'adresse de l'Etablissement garant sis Cœur Défense - Tour A - 110 esplanade du Général de Gaulle - 92931 LA DÉFENSE CEDEX. Il est précisé qu'il s'agit de créances éventuelles et que le présent avis ne préjuge en rien du paiement ou du non-paiement des sommes dues et ne peut en aucune façon mettre en cause la solvabilité ou l'honorabilité de la SARL TELIMMO TRANSAC.



Siège de la Fédération française de ski nautique et de wakeboard à Paris, en juin. ANTONIN LAINE / DIVERGENCE IMAGES

Royaume-Uni : pas de code du travail

Àu Royaume-Uni, les relations de travail ne sont pas régies par un code du travail, mais par des textes épars et surtout par la jurisprudence. La loi ne fait pas obligation de signer un contrat de travail, mais seulement, dans les deux mois de l'embauche, un document récapitulant les conditions essentielles de la relation entre employeur et salarié. Pendant les deux premières années, ce dernier ne peut pas contester en justice le caractère « raisonnable » d'un licenciement. Aussi la question de la période d'essai (qui peut atteindre 2 ans) et même la distinction entre CDI (le plus courant) et CDD ont une importance relative.

Le licenciement est possible pour « incompétence », faute, motif économique et même « toute autre raison substantielle ». Les sa-

lariés privés d'emploi (sauf en cas de faute ou démission) ont droit à une indemnisation à condition de rechercher activement un autre travail. Le montant des indemnités de chômage est forfaitaire et se limite à 72,40 livres sterling par semaine (100 euros) pour les plus de 25 ans et à 57,35 livres (79 euros) pour les 16-24 ans. Les indemnités sont versées pendant un maximum de 182 jours et sont réservées aux personnes ayant versé un minimum de cotisation durant les deux années précédant leur perte d'emploi. En outre, aucun foyer ne peut percevoir par semaine plus de 500 livres (690 euros) d'allocations et aides sociales.

Le demandeur d'emploi doit justifier de ses recherches tous les 15 jours au Jobcenter Plus et, après treize semaines de chômage, il ne

peut quasiment plus refuser un emploi. Une réforme progressivement mise en œuvre jusqu'en 2017 fusionne l'ensemble des allocations et crédits d'impôts accordés sous condition de ressources dans une nouvelle prestation nommée « universal credit », qui vise à simplifier et à renforcer l'incitation à la reprise d'emploi.

Le Royaume-Uni est l'un des pays d'Europe où la main-d'œuvre est la moins chère et la plus flexible. Le pays admet aussi sans grande controverse que, selon l'Office national des statistiques, le marché du travail britannique compte 1,8 million de « contrats à zéro heure » ne garantissant aucun horaire de travail ni salaire. ■

PHILIPPE BERNARD
(LONDRES, CORRESPONDANT)

Allemagne : la création des mini-jobs

En Allemagne, il y a trois motifs principaux pour un licenciement : économique, pour motif personnel et pour faute grave. Dans les deux premiers cas, l'employeur doit respecter un préavis compris entre un et sept mois, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le licenciement individuel est justifié, il ne donne pas droit à une indemnisation. S'il ne l'est pas, le salarié doit en principe pouvoir être réintégré. En cas de licenciement collectif, un plan social est négocié avec le comité d'entreprise. L'indemnité est en principe d'un demi-mois de sa-

laire par année d'ancienneté.

Mis à part l'introduction d'un salaire minimum de 8,50 euros par heure depuis le 1^{er} janvier, les principales réformes du contrat de travail remontent aux lois Hartz IV de 2002-2003, où figure la création des mini-jobs. Des emplois à durée déterminée ou indéterminée mais dont la rémunération ne doit pas dépasser 450 euros par mois. Le salarié concerné ne paie pas de cotisation. L'employeur verse 13 % du salaire à la caisse d'assurance-maladie et 15 % à la caisse d'assurance-retraite.

Ces mini-jobs sont conçus comme transitoires ou comme

des emplois d'appoint pour ceux qui ont déjà un emploi régulier, ce qui n'est pas toujours le cas, et peuvent donc finir par créer des « retraits pauvres ». Contrairement à la France, il n'y a pas d'exonérations sociales pour les bas salaires. En revanche, quand une personne ou une famille gagne trop peu pour vivre décemment, l'Etat l'aide financièrement. Pour cette raison, on a parfois vu, avant l'introduction du salaire minimum, l'Etat porter plainte contre un employeur parce qu'il jugeait les salaires pratiqués trop bas. ■

FRÉDÉRIC LEMAÎTRE
(BERLIN, CORRESPONDANT)

Espagne : deux réformes-chocs

Àu plus fort de la crise économique, l'Espagne a adopté deux réformes du marché du travail. Celle qui fut votée en 2011 par le gouvernement socialiste de José Luis Rodríguez Zapatero fut durcie en 2012 par l'exécutif conservateur de Mariano Rajoy. Afin de réduire « l'hémorragie du chômage », alors que plus de 22 % des actifs étaient sans emploi, de limiter l'usage excessif des contrats temporaires et de « faire perdre la peur d'embaucher » aux entreprises, le gouvernement a décidé d'abaisser les coûts de licenciement.

Les indemnités, en cas de licenciement « non justifié », sont passées de 45 jours par année travaillée et 42 mensualités au maximum, à 33 jours par année travaillée et un maximum de 24 mensualités. Dans les cas où l'entreprise enregistre une baisse du chiffre d'affaires durant trois trimestres consécutifs ou simplement prévoit des pertes à venir, el-

les se limitent à 20 jours et un maximum de 12 mensualités.

La réforme a autorisé les dérogations des conventions collectives en cas de difficultés économiques et supprimé la demande d'autorisation administrative préalable aux plans sociaux. Les entreprises ont été autorisées à imposer des baisses de salaire après deux trimestres de baisse de ventes. Si le travailleur refuse de s'y soumettre, il perd son emploi.

Le gouvernement a réduit le taux d'indemnisation des chômeurs. Durant les 180 premiers jours, les prestations de chômage correspondent à 70 % du salaire de base, et à 50 % par la suite. Elles sont limitées à 21 mois, et leur montant est plafonné à 1 090 euros pour un chômeur sans enfant, 1 240 euros avec un enfant et 1 400 euros avec deux enfants ou plus.

Dans le même temps, pour stimuler l'embauche, plusieurs aides ont été mises en place, sous la forme de déductions de charges

sociales et de bonifications. Les chefs de petites et moyennes entreprises peuvent déduire fiscalement l'équivalent de 50 % de la prestation chômage que le travailleur aurait perçue, durant un an. Si une entreprise embauche un premier salarié de moins de 30 ans, elle bénéficie de 3 000 euros de réduction de charges sociales et de 4 500 euros s'il s'agit d'un chômeur de longue durée de plus de 45 ans. Quant aux chômeurs, s'ils trouvent un emploi à temps partiel, ils peuvent cumuler 25 % de leurs prestations et leur salaire durant un an.

Après la mise en place de ces mesures, les salaires ont rapidement baissé, mais le chômage a continué d'augmenter jusqu'à atteindre son maximum en 2013, à près de 26 % des actifs. Il a commencé à diminuer en 2014 et s'élevait, au premier trimestre 2015, à 23,8 % des actifs. ■

SANDRINE MOREL
(MADRID, CORRESPONDANTE)

Italie : le « job act » de Renzi

Pour Matteo Renzi, premier ministre italien, la réforme du travail est derrière lui mais ses effets se font sentir à tous les niveaux. En décembre 2014, le Parlement a autorisé le gouvernement à agir par décrets pour mettre de l'ordre dans les dizaines de contrats précaires qui régissaient le code du travail transalpin.

Baptisée « job act », cette réforme fait du contrat à durée indéterminée (CDI) la norme en matière de nouvelles embauches. Il s'accompagne de protections croissantes au fur et à mesure de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et permet des exonérations de cotisations sociales importantes pour l'employeur.

Pour parvenir à ses fins, M. Renzi a dû batailler ferme pendant de longs mois contre ses « fron-

deurs » du Parti démocrate (PD, gauche), dont il est le premier secrétaire, et les syndicats. Convaincu que la rigidité du droit était une des causes du chômage de masse, notamment chez les jeunes (plus de 40 % des 18-25 ans), il a abattu un des totems de la gauche au risque de se voir affubler du surnom de « Thatcher italien » : l'article 18 du code du travail, qui permet à un travailleur s'estimant licencié « sans cause juste » de poursuivre son entreprise devant le tribunal afin d'être réintégré.

Même si cette possibilité était assez peu utilisée (quelque 3 000 cas par an), ce droit, introduit dans les années 1970, était considéré comme une conquête sociale intangible pour les uns et un frein à l'embauche pour les autres. Silvio Berlusconi n'a jamais pu s'y atta-

quer malgré plus de dix années passées au pouvoir... Une nouvelle forme de rupture négociée a également été créée. La réforme dessine aussi les contours d'une sorte de RMI et devrait offrir plus de garanties aux femmes enceintes.

Selon le gouvernement, les premiers résultats sont encourageants. Plus de 100 000 CDI auraient été signés, même s'il s'agit souvent de contrats reconvertis pour bénéficier des exonérations de charges. De 13 % de la population active, le chômage est passé le mois dernier à 12,5 %. Mais la réforme a aussi eu un « coût politique ». De 40 % des voix aux élections européennes de mai, le PD est passé à 23 % aux régionales partielles du 31 mai... ■

PHILIPPE RIDET
(ROME, CORRESPONDANT)

— LOI MACRON

DEMAIN, CERTAINS D'ENTRE VOUS VIVRONT PEUT-ÊTRE DANS DES DÉSERTS JUDICIAIRES, SANS AVOCAT.

Conférence Bâtonniers | Conseil National des Barreaux

L'ancien garde des sceaux Robert Badinter et le professeur de droit du travail Antoine Lyon-Caen déplorent la complexité croissante de la législation du travail. Dans « Le Travail et la loi », à paraître le 17 juin chez Fayard, ils proposent d'en refonder les principes afin de rétablir la confiance des acteurs sociaux pour mieux lutter contre le chômage

Aptisio
468

La déclaration des droits du travail

PAR ROBERT BADINTER
ET ANTOINE LYON-CAEN

Le texte que nous présentons dans *Le Monde* procède d'un constat. Le chômage n'a cessé de croître en France depuis quatre décennies. Un million de chômeurs de plus pendant le précédent quinquennat, un demi-million depuis le début de l'actuel quinquennat. Le chômage en France frappe 3,53 millions de personnes, auxquelles s'ajoutent 1 800 000 personnes en activité réduite. Chiffres terribles quand on les compare à la population active en France, soit 29 millions de personnes. Et si l'on considère que, au-delà de ceux qui sont personnellement atteints, l'angoisse

de perdre son emploi pour les aînés et de n'en pas trouver pour les jeunes est présente chez beaucoup de Français, le chômage apparaît tel qu'il est : un cancer de la société française.

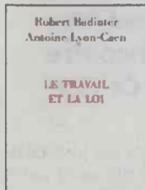
UN CODE DU TRAVAIL OBÈSE

On ne peut reprocher aux gouvernements successifs d'être restés inertes face au mal. On ne compte plus les modifications du droit du travail ni les formes multiples d'aides accordées aux entreprises pour qu'elles conservent ou recrutent des salariés. En vain, à ce jour.

Parmi les éléments négatifs qui contribuent à cet échec collectif, il en est un fréquemment dénoncé : la complexité croissante du droit du travail. Il est vrai que le code du travail paraît aujourd'hui atteint d'obésité. A l'aube de la crise qui a frappé l'Occident en 1974, il com-

portait 600 articles. Quarante ans plus tard, le code du travail en compte plus de 8 000. Certains esprits en déduisent que, loin de réduire le chômage, cette inflation législative y contribue. La conclusion paraît hâtive car nombre de dispositions du code du travail sont utiles. L'avalanche législative dans ce domaine fait naître l'inquiétude chez les employeurs, surtout dans les petites entreprises qui ne bénéficient pas des conseils de juristes spécialisés. Quant aux salariés, ils se sentent perdus face à cette forêt de textes. Le code du travail se veut protecteur et rassurant. Il est devenu au fil des ans obscur et inquiétant. Cette inquiétude collective entrave.

Quel est le remède ? Une bonne législation est celle qui s'appuie sur des principes fondamentaux clairement énoncés et reconnus



par la société comme exprimant les valeurs sur lesquelles elle repose. Une législation pour être efficace doit répondre à une double fonction : expressive et normative. Expressive parce qu'elle traduit les valeurs d'une société. Normative parce qu'elle ordonne les relations entre ses membres. Or, s'agissant du contrat de travail, les principes existent mais ils ont disparu sous la masse des textes trop souvent dictés par une finalité immédiate, dans l'espé-

rance toujours déçue qu'une modalité nouvelle suscitera des milliers d'emplois. Et le sentiment d'échec des gouvernements ainsi que l'anxiété vont croissant dans le corps social.

DES PRINCIPES CLAIRS

On ne rendra au droit du travail la lisibilité et l'efficacité nécessaires qu'à la condition que soient remis en lumière, au-delà de l'accumulation de textes, les principes qui en constituent les fondements.

C'est à cette tâche que nous nous sommes employés. Notre travail n'est point le fruit d'une commande gouvernementale ou syndicale. Il est seulement l'expression d'une conviction : il faut rendre aux acteurs sociaux confiance dans le droit qui régit leurs rapports et cette confiance ne renaitra que si ce droit, libéré de ses

branches mortes et de ses rameaux inutiles, repose sur des principes clairs, conformes aux valeurs de la démocratie française au XXI^e siècle.

Si, comme nous l'espérons, un consensus se fait sur l'essentiel de ces principes, il appartiendra alors aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux de les inscrire dans la législation du travail. Car plus les principes sont clairs et reconnus, plus leur déclinaison sera aisée. Enfin, des modèles informatisés de contrats de travail pourront être mis à la disposition des employeurs et des salariés par les pouvoirs publics et les organisations syndicales et professionnelles. Ainsi pourra être dissipé le brouillard juridique où employeurs et salariés redoutent de s'engager. Et la clarté retrouvée favorisera l'embauche. ■



I. DROITS FONDAMENTAUX

ARTICLE 1 : Les droits fondamentaux de la personne sont garantis dans l'entreprise

ARTICLE 2 : Le respect de la dignité des personnes est assuré dans l'entreprise.

ARTICLE 3 : L'employeur veille dans l'entreprise au respect des dispositions légales interdisant les discriminations, notamment à raison de l'origine, des opinions, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap physique.

ARTICLE 4 : Toute mesure qui porte atteinte dans l'entreprise à l'égalité entre les femmes et les hommes est nulle.

ARTICLE 5 : Les différences de traitement entre salariés dans l'entreprise ne sont admissibles qu'à condition de répondre à un but légitime.

ARTICLE 6 : Il est interdit d'employer un mineur de moins de 16 ans, sauf si le travail prend place dans une formation professionnelle ou alterne avec elle.

ARTICLE 7 : Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et sa victime protégée.

ARTICLE 8 : L'employeur a le pouvoir d'organiser le travail dans l'entreprise. Il prend les mesures nécessaires pour garantir la sécurité, protéger la santé physique et mentale des salariés et assurer l'adaptation du travail à la personne du salarié.

II. FORMATION ET EXÉCUTION

ARTICLE 9 : Le contrat à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail. Le contrat à durée déterminée permet de répondre aux besoins temporaires de l'entreprise.

ARTICLE 10 : Il est interdit de mettre un salarié à la disposition d'une autre entreprise, dans un but lucratif, sauf dispositions législatives expresses.

ARTICLE 11 : Les procédures de recrutement respectent la dignité et la vie privée du candidat.

ARTICLE 12 : Le salarié a droit, lors de son embauche, à une information complète et écrite sur les éléments essentiels de la relation de travail.

ARTICLE 13 : Toute embauche d'un salarié donne lieu à déclaration aux organismes de sécurité sociale.

ARTICLE 14 : Tout contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai raisonnable.

ARTICLE 15 : Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi.

ARTICLE 16 : L'employeur assure au salarié les moyens d'effectuer son travail. Le salarié exécute avec diligence la prestation convenue.

ARTICLE 17 : L'employeur assure l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Il veille, notamment par une formation continue, au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

ARTICLE 18 : Toute évaluation professionnelle est respectueuse de la dignité et de la vie privée du salarié.

ARTICLE 19 : Le transfert d'une entreprise emporte transfert du contrat de travail.

ARTICLE 20 : La grossesse et la maternité ne peuvent justifier d'autres mesures que celles requises par l'état de santé de la femme. La grossesse ouvre droit à un congé qui se poursuit au-delà de l'accouchement.

ARTICLE 21 : Le salarié bénéficie de congés qui lui permettent de concilier sa vie au travail avec sa vie personnelle, familiale et civique.

ARTICLE 22 : L'incapacité au travail médicalement constatée justifie des arrêts de travail. Elle ouvre la voie à un licenciement en cas d'impossibilité de retour à l'emploi.

ARTICLE 23 : La maladie grave du salarié justifie ses absences pour traitement médical.

ARTICLE 24 : Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

III. RUPTURES

ARTICLE 25 : Tout licenciement requiert de l'employeur qu'il informe le salarié de son projet, recueille ses observations et dispose d'un motif réel et sérieux pour y procéder.

ARTICLE 26 : Le licenciement requiert un préavis et ouvre droit au versement d'une indemnité, sauf faute grave du salarié.

ARTICLE 27 : Le salarié peut, sous réserve de l'abus, librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 28 : Nul ne peut être écarté de son emploi en raison de son âge ou de sa vocation à percevoir une pension de retraite sauf dispositions législatives expresses.

ARTICLE 29 : L'employeur et le salarié peuvent mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail en concluant une convention homologuée par l'autorité administrative.

ARTICLE 30 : Toute rupture s'accompagne de la délivrance par l'employeur de documents attestant des fonctions exercées par le salarié et des sommes réglées lors de son départ.

IV. DISCIPLINE

ARTICLE 31 : L'employeur qui entend prononcer une sanction disciplinaire doit faire connaître au salarié les faits reprochés, susciter et recueillir ses observations et motiver sa décision.

V. DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 32 : Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives. Le temps de repos est le temps libre de toute subordination.

ARTICLE 33 : Afin de préserver la santé du salarié ainsi que sa vie privée et familiale, la durée quotidienne et la durée hebdomadaire de travail effectif ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi. Ces limites sont susceptibles de dérogation par voie d'accord collectif et, à titre exceptionnel, par décision de l'administration, dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 34 : Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale fixée par la loi. Celle-ci prévoit les conditions dans lesquelles cette durée peut être réduite à titre exceptionnel. Dès que le temps de travail quotidien atteint une durée déterminée par la loi, le salarié bénéficie d'un temps de pause raisonnable.

ARTICLE 35 : Il est interdit de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

ARTICLE 36 : Le travail de nuit n'est possible que s'il est nécessaire pour assurer la continuité d'une activité économique ou d'un service d'utilité sociale et si la protection de la santé et de la sécurité du salarié est prise en considération. Sa mise en place requiert une convention ou un accord collectif, ou, à titre exceptionnel, une autorisation administrative.

ARTICLE 37 : Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur. La durée de ce congé et ses modalités sont fixées par la loi. La période de prise des congés payés est fixée par les conventions et accords collectifs, et, à défaut, par l'employeur dans le respect des usages.

ARTICLE 38 : La durée normale du travail effectif est établie par les conventions et accords collectifs et, à défaut, par la loi. Les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale ne peuvent dépasser une limite fixée par convention ou accord collectif, ou à défaut, par décret. Elles donnent lieu à une rémunération majorée. Le calcul de la durée normale de travail s'effectue par périodes hebdomadaires, sauf si les conventions et accords collectifs en disposent autrement.

ARTICLE 39 : Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être établie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'accord détermine les horaires de travail et les conditions de leur éventuelle variation. Le salarié à temps partiel bénéficie de droits reconnus au salarié dont la durée de travail est normale. Il a droit à une rémunération déterminée proportionnellement à celle de ce salarié.

ARTICLE 40 : L'employeur et le salarié disposant d'une liberté d'organisation de son travail peuvent convenir d'une rémunération mensuelle forfaitaire incluant le paiement d'un nombre déterminé d'heures supplémentaires. Ils peuvent aussi convenir d'une durée forfaitaire de travail dans l'année, à condition que la convention ou l'accord collectif applicable garantisse le respect du droit au repos et à la protection de la santé du salarié.

VI. RÉMUNÉRATION

ARTICLE 41 : Tout salarié a droit à un salaire lui assurant une vie libre et digne. Le salaire est proportionné à l'ampleur et à la qualité du travail.

ARTICLE 42 : La rémunération du salarié est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés par mois.

ARTICLE 43 : Les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles dans les proportions et selon des seuils déterminés par décret.

ARTICLE 44 : L'action en paiement du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où le salarié a connu les faits lui permettant de l'exercer.

VII. LITIGES DU TRAVAIL

ARTICLE 45 : La juridiction du travail est compétente pour connaître tout différend né à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail.

ARTICLE 46 : Toute mesure prise à l'égard d'un salarié pour avoir saisi la justice d'un différend est nulle.

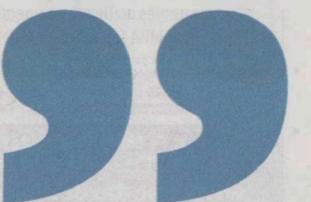
ARTICLE 47 : Toute mesure prise à l'égard d'un salarié pour avoir témoigné dans un litige du travail est nulle.

ARTICLE 48 : L'action en justice relative à une discrimination obéit à des règles de preuve adaptées à la situation du salarié.

VIII. DÉFENSE DES INTÉRÊTS DU SALARIÉ

ARTICLE 49 : Tout salarié a droit à voir ses intérêts défendus par un syndicat de son choix.

ARTICLE 50 : Tout salarié a droit à participer à l'élection d'un représentant qui assure la défense de ses intérêts dans l'entreprise. Les modalités de l'élection du représentant et ses pouvoirs sont fixés par la loi. ■



Robert Badinter
est professeur honoraire à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne. Ancien garde des sceaux, ancien président du Conseil constitutionnel et ancien sénateur socialiste. Il est l'auteur de nombreux ouvrages dont « L'Abolition » (Fayard, 2000).



Antoine Lyon-Caen
est professeur de droit du travail à l'université de Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) et directeur de la « Revue de droit du travail ». Il est notamment l'auteur du « Nouveau Code du travail » (Dalloz, 2009).