



CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

N°04 du 14 janvier 2016

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

Grands principes du droit du travail :

les propositions de la CFDT à la commission Badinter

La CFDT a été auditionnée par la commission « Badinter », présidée par l'ancien Garde des Sceaux, chargée par le Gouvernement de définir les « principes fondamentaux qui font notre droit du travail ». Ceux-ci devraient alimenter la réflexion sur la refondation du Code du travail et figurer, à ce titre, dans le futur projet de loi El Khomri.

La CFDT s'est prêtée à cet exercice et fait une proposition de liste de principes. L'occasion pour la CFDT de porter sa vision de ce projet de refondation du code du travail, d'en pointer les enjeux, les risques et les opportunités.

1. Rappel des missions de la commission Badinter

Dans la foulée du rapport rendu par Jean-Denis Combrexelle en septembre, qui prévoit de repenser « l'architecture du code du travail » à moyen terme, une Commission de Sages a été mise en place. Présidée par Robert Badinter, elle est composée de huit experts en droit du travail : des magistrats des ordres judiciaire et administratif, ainsi que des universitaires, dont Antoine Lyon-Caen, co-auteur de l'ouvrage *Le travail et la loi* (avec Robert Badinter).

Aux termes de la lettre de mission transmise à Robert Badinter par le premier Ministre fin novembre 2015, cette commission est chargée de définir les « *principes fondamentaux qui font notre droit du travail* », lesquels figureront dans le futur projet de loi El Khomri. Et ce, afin de guider les travaux à venir de réécriture du code (horizon 2018) et de définition de l'ordre public nécessaire à la nouvelle architecture prônée par le rapport Combrexelle. D'emblée, il est clair, selon cette lettre, que la refondation du code du travail n'est pas envisagée comme une opération à droit constant, comme l'avait été la recodification en 2008, mais plutôt comme l'occasion de « *donner toute sa place à la négociation collective* ».

Une réflexion sur le sens et les fonctions de ces principes a donc été un préalable indispensable, ainsi que, plus largement, sur le contexte dans lequel s'inscrit cette mission et les enjeux pour la CFDT.

2. Les objectifs de la CFDT

La CFDT est favorable à une nouvelle articulation entre la loi et la négociation collective, en témoigne notre réaction positive, sans être naïve, à la sortie du rapport Combrexelle.

L'évolution du Code du travail est un élément de cette réforme globale dont l'enjeu est, avant toute chose, démocratique.

La CFDT vise, à travers cette réforme globale, la qualité du dialogue social à tous les niveaux, des espaces de régulation (branche, territoire ou filière) jouant pleinement leur rôle et protecteurs pour tous les salariés, des élus et mandatés qui pèsent réellement sur les décisions prises dans leur entreprise, de bons résultats lors des négociations, l'effectivité des droits de ceux que nous représentons.

La réforme du code du travail et de la négociation collective qui se dessine est présentée par certains spécialistes du droit ou économistes comme un remède pour l'emploi. La CFDT ne partage pas cette vision.

Dans l'optique du compte personnel d'activité, la CFDT revendique également que le bénéfice de certains droits soit attribué à un public plus large que celui des salariés au sens strict (personne liée à un employeur par un contrat de travail). Ces aspects ont donc été pris en compte dans la rédaction des principes portés.

Pour la CFDT, ces grands principes et la refonte du Code du travail doivent répondre à plusieurs objectifs :

- simplifier et clarifier, pour les salariés/travailleurs et les employeurs, les droits qui s'appliquent à leur situation, quelle que soit la taille de leur entreprise ;
- faciliter l'accès à ces droits, pour les rendre plus effectifs et mobilisables ;

- intégrer des droits nouveaux en phase avec l'évolution de la société ;
- accorder à un public plus large certains droits et protections, notamment, aux travailleurs en situation de dépendance économique et réinterroger les frontières du salariat ;
- définir les principes généraux régissant le rôle des différents acteurs, notamment syndicaux, ainsi que les principes d'élaboration des normes sociales et de leur articulation.

Une fois les objectifs politiques définis, reste à trouver le chemin...

3. Quelle portée juridique et quelles fonctions pour ces principes ?

La proposition d'une liste de principes devait-elle simplement servir à guider les futurs membres de la commission de refondation du code du travail ou bien souhaitait-on voir cette liste jouer un ou des rôles propre(s) ?

Pour la CFDT, ces principes pourraient figurer en préambule (ou dans un titre liminaire) du Code du travail, afin de rappeler les principes fondamentaux auxquels peuvent prétendre les salariés. Formulés dans des termes usuels et clairs, ces principes rempliraient alors une fonction pédagogique pour les salariés, comme pour les employeurs. Ils ne doivent pas pour autant avoir une simple portée déclarative, au contraire, ils assumeraient également une fonction normative. Un peu comme le Préambule de la Constitution.

Ils pourraient ainsi, selon les cas :

- être invoqués directement par les salariés/travailleurs dans leur relation avec leurs employeurs, par exemple pour interpréter un article obscur ;
- ou face aux pouvoirs publics, pour conduire à la mise en œuvre/place d'un service public ou à l'adoption d'une législation.

Pour autant, il ne s'agit pas de dire (ou de croire) que ces principes constitueront à eux seuls l'ordre public législatif qui émergera de la recodification. Ces principes devront être déclinés dans la loi. C'est pourquoi, leur formulation doit rester à un niveau de généralité élevé. Ils n'interviendront donc en tant que normes qu'en support des autres textes (ou en leur absence).

4. Quels bénéficiaires pour ces principes?

Fallait-il limiter le bénéfice de ces principes aux salariés au sens strict ? D'ores et déjà, le Code du travail ne traite pas que des travailleurs salariés, il envisage également la situation des demandeurs d'emploi, des candidats à l'embauche, des

stagiaires de la formation professionnelle... Certaines règles bénéficient déjà aux salariés des sous-traitants ou mis à disposition (ex. règles d'hygiène et de sécurité).

Par ailleurs, certains droits fondamentaux que les salariés peuvent actuellement invoquer sont attribués par les textes fondateurs (déclaration des droits de l'Homme de 1789, Code civil...) à tout un chacun. En d'autres mots, les personnes en sont titulaires, qu'elles soient salariées ou non (par exemple le droit au respect de la vie personnelle ou encore de la liberté d'expression).

La CFDT revendique, dans le cadre du CPA, que le bénéfice de certains droits soit élargi à un public plus large que celui des salariés, liés à un employeur par un contrat de travail. Il est donc souhaitable de tenir compte de cet aspect dans la formulation des principes. En conséquence, certains principes devront, pour être largement applicables, être applicables aux personnes (en activité ou non), d'autres aux travailleurs (salariés ou non-salariés, stagiaires, personnes en formation professionnelle) et d'autres encore aux salariés uniquement. La formulation doit permettre d'identifier les bénéficiaires.

5. Quelle opposabilité pour ces principes?

L'opposabilité dans les rapports entre les salariés, les syndicats et les employeurs est celle qui vient à l'esprit en premier. Toutefois, certains principes, bien qu'essentiels pour caractériser le droit du travail ou ce que l'on souhaiterait qu'il soit à l'avenir, s'appliqueront difficilement sans transposition législative plus précise.

Opposabilité à l'Etat. Il est des principes, tels le droit au respect de la santé, le droit à l'emploi, etc., qui nécessitent une intervention de l'État pour que les personnes soient pleinement protégées.

Celle-ci peut prendre plusieurs formes. L'adoption d'une loi pour donner corps à un grand principe dans les rapports privés peut être un élément indispensable à sa concrétisation. Par exemple, le droit à la protection/au maintien dans l'emploi, dont le Conseil constitutionnel a reconnu qu'il découlait du droit à l'emploi¹, ne peut s'incarner sans une intervention législative obligeant l'employeur à rechercher un reclassement. De même le droit à la santé, reconnu par le Préambule de la Constitution, serait lettre morte sans une obligation de prévention des risques dans le Code du travail. Par ailleurs, la mise en place d'institutions ou de services publics peut être nécessaire à l'effectivité du principe. Par exemple, le droit d'accéder à un emploi serait bien fragile sans service public de l'emploi, ou le droit à la santé, sans médecine du travail.

Opposabilité au-delà des employeurs. Certains principes ont vocation à s'appliquer non seulement dans les rapports entre l'employeur et le salarié, mais ils

¹ Décision de 2002.

seront dotés d'une effectivité d'autant plus grande s'ils sont aussi invocables dans les rapports par exemple avec le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice.

C'est déjà le cas d'ailleurs pour certaines règles de non-discrimination qui sont opposables, dans une certaine mesure, à l'entreprise utilisatrice. C'est aussi le cas pour le respect des règles d'hygiène et sécurité lorsque des salariés sont mis à disposition. La loi sur le devoir de vigilance va également en ce sens.

Il est donc nécessaire que ces droits fondamentaux soient mis en œuvre par les pouvoirs publics et que leur opposabilité soit parfois étendue au-delà de l'employeur. La formulation retenue doit faire ressortir ces diverses responsabilités.

6. L'ordonnancement thématique des principes

Les principes proposés sont regroupés en 7 thématiques :

- droits fondamentaux des personnes au travail,
- conditions de travail (temps de travail, hygiène et sécurité, santé au travail),
- rémunération,
- emploi et contrats de travail,
- litiges et conflits du travail,
- liberté syndicale et droit à la représentation et à la participation,
- sources du droit et légitimité des acteurs.

Enfin, des dispositions finales doivent donner des pistes pour décliner et interpréter les principes fondamentaux (comme dans la charte sociale des droits fondamentaux).

Voir en annexe les 75 principes de la CFDT.

7. Dispositions finales

Les dispositions législatives et réglementaires du Code du travail, ainsi que les dispositions conventionnelles doivent être interprétées à la lumière des principes énoncés.

Le législateur doit préciser les règles relevant de l'ordre public absolu et celles relevant de l'ordre public social. L'État garantit la pleine application de ces droits et leur mise en œuvre.

Les tiers à la relation de travail ne doivent pas porter atteinte à ces droits.

Afin de garantir la pleine application des principes énoncés, les travailleurs doivent avoir la possibilité de connaître leurs droits, notamment grâce à l'organisation de l'information et du conseil dans les branches et d'un service public d'accès au droit.

Principes et droits fondamentaux du travail – Propositions CFDT

Droits fondamentaux des personnes au travail

- (1)** Les droits fondamentaux de la personne sont garantis pour tous les travailleurs, à toutes les étapes de leur vie professionnelle.
- (2)** Chacun a le droit au respect de sa vie personnelle et familiale.
- (3)** Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
- (4)** Nul ne doit subir de discriminations, notamment à raison de l'origine ethnique ou sociale, du sexe, de l'âge, des opinions, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé, des caractéristiques génétiques, ou du handicap physique.
- (5)** L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (6)** Chacun a le droit au respect de sa dignité.
- (7)** Tout travailleur a le droit d'être protégé contre les conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.
- (8)** Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et sa victime protégée.
- (9)** Tout travailleur accède à un régime de protection sociale.

Conditions de travail (temps de travail, hygiène et sécurité, santé au travail)

- (10)** Tout travailleur a droit à une organisation du travail favorisant l'adaptation du travail à l'homme et à la prévention des risques en matière de santé et de sécurité.
- (11)** Tout travailleur a droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail et à la protection contre l'exposition aux risques.
- (12)** Tout travailleur a droit à des conditions de travail dignes, qui respectent la santé, la sécurité et le droit au repos.

(13) Tout travailleur a droit à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, au regard notamment de l'organisation du travail et de sa charge de travail.

(14) Les salariés ont droit à la détermination et au respect de durées maximales du travail journalier et hebdomadaire.

(15) Les salariés ont droit à la détermination et au respect de périodes de repos minimal journalier et hebdomadaire.

(16) Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée légale ou conventionnelle a droit à une majoration salariale et/ou à une compensation en repos.

(17) Tout salarié a droit à un temps de pause minimal pour chaque séquence journalière de travail.

(18) Tout salarié a droit à des congés payés.

(19) Le recours au travail de nuit doit être justifié et encadré. Tout travailleur effectuant un travail de nuit a droit à une protection spécifique.

(20) Tout travailleur a droit à la protection de sa santé physique et mentale.

(21) Les travailleuses ont droit à la protection de la maternité ; aucune mesure autre que celles nécessitées par leur état physiologique ne peut être prise en raison de leur état de grossesse ou de maternité.

(22) Tout travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

(23) Tout salarié a droit à une protection et à une réparation adéquate en cas d'accident du travail et/ou de maladies professionnelles.

(24) Tout travailleur a le droit d'alerter son employeur ou son co-contractant, directement ou par le biais de ses représentants, s'il estime de bonne foi qu'il existe un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Le travailleur qui lance une alerte en matière de santé ou d'environnement bénéficie d'une protection spécifique.

(25) Tout travailleur accède à un service gratuit de santé au travail.

(26) Tout travailleur accède à un service d'inspection du travail indépendant.

Rémunération

- (27) Tout travailleur a droit à une rémunération décente.
- (28) Tout salarié a droit à un salaire minimum fixé par la loi.
- (29) Tout salarié a droit à une rémunération égale à celle de ses collègues exerçant un travail de valeur égale.
- (30) Aucun salarié ne peut se voir infliger de sanction pécuniaire, ni être engagé aux pertes de l'entreprise.
- (31) Tout salarié a le droit de connaître le montant de sa rémunération fixe et des cotisations versées par l'employeur aux organismes sociaux et de prévoyance.
- (32) La rémunération du salarié est mensuelle.

Emploi et contrats de travail

- (33) La liberté professionnelle est garantie aux travailleurs. Le travail forcé est interdit. Nul travailleur à temps partiel ne peut être contraint d'exercer une activité professionnelle au service exclusif d'un employeur.
- (34) Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.
- (35) Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir de manière durable à un emploi permanent, le recours à ce contrat doit être justifié et encadré.
- (36) Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai d'une durée raisonnable.
- (37) Tout salarié a droit, lors de son embauche, à une information complète et écrite sur les éléments essentiels de la relation de travail.
- (38) Le contrat de travail se conclut et s'exécute de bonne foi.
- (39) Nul ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas énumérés par la loi.
- (40) Des contrats spécifiques peuvent être proposés pour aider certaines catégories de personnes en difficulté à accéder à un emploi ou à en retrouver un.

(41) Tout travailleur a droit, tout au long de sa vie professionnelle, à la construction et à la sécurisation de son parcours professionnel, ainsi qu'au maintien et au développement de ses compétences.

(42) Tout travailleur a droit à la formation professionnelle.

(43) L'employeur veille au parcours professionnel des salariés et au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il assure l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, notamment afin de faciliter leur reclassement éventuel.

(44) Tout travailleur a le droit d'accéder à un service gratuit d'accompagnement dans son évolution professionnelle et vers l'emploi.

(45) Tout travailleur involontairement privé d'emploi, ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement, a droit à un revenu de remplacement dans les conditions prévues par la loi.

(46) Tout salarié peut mettre fin à son contrat de travail.

(47) La rupture du contrat de travail d'un commun accord est soumise au respect de conditions particulières.

(48) Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, que celle-ci soit économique ou personnelle. Tout salarié doit connaître la raison de son licenciement, qui doit être explicitée dans la lettre lui notifiant la rupture de son contrat de travail.

(49) Tout salarié a droit à la réparation du préjudice découlant de la perte injustifiée de son emploi.

(50) En cas de modification de la situation juridique de l'employeur les contrats de travail des salariés sont maintenus.

Liberté syndicale et droit à la représentation et à la participation

(51) La liberté syndicale est garantie à tous les travailleurs, ainsi qu'aux organisations syndicales et professionnelles.

(52) Les représentants des travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination ou de rétorsion tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

(53) Tout travailleur a le droit d'être représenté et participe par l'intermédiaire de ses représentants à la détermination collective de ses conditions de travail.

(54) Tout salarié participe, par son vote lors des élections professionnelles, à la détermination des organisations syndicales représentatives et à la désignation de ses représentants.

(55) Seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles.

(56) L'information et la consultation des salariés, par la voix de leurs représentants dans l'entreprise, sont garanties.

(57) L'information et la consultation des représentants du personnel doivent être loyales et intervenir en temps utile.

(58) Les représentants des salariés dans l'entreprise ont le droit d'exprimer l'intérêt collectif et de connaître les questions et les projets intéressant la marche générale de l'entreprise.

(59) Les représentants des salariés peuvent faire valoir des revendications et des réclamations.

(60) Un syndicat a le droit d'appeler à la grève.

Litiges et conflits du travail

(61) Tout travailleur peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de grève.

(62) La grève suspend le contrat de travail. Aucun salarié ne peut être licencié ni sanctionné en raison de l'exercice de ce droit, sauf faute lourde.

(63) Nul ne peut être sanctionné sans avoir eu connaissance au préalable de l'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise.

(64) Tout salarié que l'employeur envisage de sanctionner est entendu préalablement à la décision de l'employeur. Il a le droit d'être assisté dans sa défense.

(65) Tout travailleur peut obtenir que sa cause soit jugée par une juridiction impartiale et indépendante. Il ne peut être porté atteinte à l'exercice de ce droit.

Sources du droit et légitimité des acteurs

(66) Les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent être invitées à négocier ou être concertées préalablement à l'adoption de toute réforme législative concernant le droit du travail.

(67) Les conventions et accords collectifs de travail sont d'application générale et impérative à tous les salariés compris dans leur champ d'application.

(68) La négociation et la conclusion d'accords et de conventions collectives de travail sont réservées aux seules organisations syndicales et professionnelles représentatives.

(69) Les négociations entre organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeur doivent être loyales.

(70) Les règles de validité des accords collectifs sont fixées par la loi.

(71) Les salariés ont droit à la détermination d'un ordre public législatif composé de dispositions d'ordre public absolu et de dispositions d'ordre public social.

- L'ordre public absolu est constitué par des dispositions qui ne peuvent en aucun cas être modifiées, ni par la négociation collective, ni par le contrat de travail.

- L'ordre public social peut être amélioré par la négociation collective, ainsi que par les contrats de travail.

(72) Les salariés ont droit à la détermination d'un ordre public professionnel négocié au niveau des branches, respectant les dispositions d'ordre public prévues par la loi.

(73) Dans les domaines qui ne relèvent ni de l'ordre public législatif ni de l'ordre public professionnel, les règles applicables aux salariés sont déterminées librement par la négociation collective.

(74) Les salariés ont droit à la détermination de règles supplétives, au niveau législatif et au niveau des branches. Ces règles s'appliquent dans les domaines non couverts par les accords collectifs.

(75) Le contrat de travail ne peut contenir des clauses moins favorables que les dispositions législatives et conventionnelles applicables.