



RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Vers une nouvelle fragilisation des droits de l'Homme au travail ?

La loi d'habilitation autorisant le gouvernement à prendre par ordonnances différentes dispositions pour réformer le code du travail a été définitivement adoptée par le Parlement (PJ - adoptée par l'Assemblée nationale le 1er août - pour 421, contre 74 - et par le Sénat le 2 août - pour 225, contre 109), après avoir fait l'objet d'un accord de la commission mixte paritaire.

I. MÉTHODE

La méthode est toujours révélatrice du fond.

- Le gouvernement va prendre des « mesures pour le renforcement du dialogue social ».

Cependant, il ne respecte pas les règles sur le dialogue social figurant dans le code du travail.

En effet, la loi « L 1 » prévoit une proposition, par le gouvernement, de « négociation » entre les acteurs sociaux.

<https://frama.link/codedutravailarticleL1>

Or, le gouvernement a imposé une « concertation » bilatérale entre lui et chaque acteur social.

Le « dialogue social » entre acteurs sociaux n'a donc pas eu lieu. Aucune « urgence » n'est ici établie.

- Le gouvernement a choisi la voie des ordonnances. Aucun débat n'aura donc lieu au Parlement sur le contenu de ces ordonnances avant leur adoption en Conseil des ministres, sans doute le 20 septembre, et leur mise en œuvre.

Et la loi d'habilitation a fait l'objet de la procédure d'urgence, engagée par le gouvernement, devant le Parlement (procédure accélérée avec un seul débat dans chaque assemblée).

II. ENVIRONNEMENT

Cette loi et les ordonnances qui seront adoptées, en Conseil des ministres, s'inscrit :

- dans le prolongement de lois adoptées ces dernières années modifiant le code du travail, notamment : « loi travail » du 8 août 2016 (Valls - El Khomri), loi du 17 août 2015 (Rebsamen), loi du 6 août 2015 (Macron), loi du 14 juin 2013, loi du 25 juin 2008 « réforme du marché du travail », loi du 4 mai 2004 « dialogue

social » (Larcher - Fillon) ;

- dans le cadre de la nouvelle politique de l'Union européenne, mise en œuvre notamment avec le Semestre européen, à la demande de gouvernements des États membres.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-france-fr.pdf

Des organisations internationales formulent des propositions sur les réformes qu'ils souhaitent du code du travail en France (exemple : l'OCDE sur le mécanisme d'extension des conventions collectives <http://www.oecd.org/fr/france/extensions-administratives-des-accords-de-branche-en-France.pdf>).

III. DISPOSITIONS CONCERNANT LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

La loi d'habilitation fixe un cadre général. Elle ne prévoit pas de dispositions précises ; celles-ci figureront dans les ordonnances. Cependant, la loi donne déjà des orientations assez claires (sur lesquelles les parlementaires République en marche - très majoritaires à l'Assemblée - et de droite - majoritaires au Sénat - se sont mis d'accord).

Concernant les droits de l'Homme au travail, au regard de plusieurs instruments internationaux garantissant les droits économiques, sociaux et culturels (ESC), plusieurs dispositions de cette loi méritent de retenir l'attention. Il s'agit notamment :

ARTICLE 1ER

- de l'absence de disposition permettant d'assurer des négociations collectives authentiques dans les entreprises. La loi, dans le prolongement de lois précédentes, vise à donner la priorité aux accords d'entreprise dans l'élaboration du droit du travail. Cependant, aucune garantie n'est prévue pour permettre des négociations « loyales » et « à armes égales » entre le chef d'entreprise et les délégations syndicales ;

- de la réduction de la capacité de résistance d'un salarié sur la base de son contrat de travail à un accord d'entreprise - « moins disant » / de régression sociale - dans plusieurs domaines, qui lui est défavorable (licenciement sur un motif spécifique et absence de droits - mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi et procédure d'information-consultation des représentants élus du personnel) ;

- de la réduction de la capacité juridique de contestation, notamment par les organisations syndicales, d'un accord d'entreprise pour des raisons de légalité (délais, charge de la preuve, pouvoirs du juge).

L'objectif est bien toujours le même : favoriser « l'autoréglementation de l'entreprise » (le chef d'entreprise impose ses choix par le biais d'accords d'entreprise).

(Cette orientation apparaît contraire à plusieurs instruments internationaux : cf. notamment la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe, des Conventions de l'OIT et des rapports des comités d'experts de ces instances) ;

ARTICLE 2

- de la forte réduction des capacités d'action sur le plan collectif par le biais des élus du personnel (au-delà de la fusion des institutions représentatives du personnel, qui peut donner naissance à une nouvelle instance de différentes natures, il est prévu de revoir les attributions, le fonctionnement, les moyens d'action des représentants élus du personnel - modalités de recours à l'expertise déjà très amoindries par les lois précédentes, etc. La fusion ne se ferait donc pas « à droit constant » - une forte régression est potentiellement permise par la loi).

ARTICLE 3

- de la forte réduction de la réparation pour les salariés en cas de licenciement injustifié (« sans cause réelle et sérieuse ») - le juge ne pourrait plus - sauf exceptions très limitées - tenir compte du préjudice réel pour octroyer une réparation intégrale mais devrait appliquer un barème obligatoire de réparation forfaitaire ; ainsi, l'employeur qui procèdera à un licenciement injustifié (illégal) bénéficiera d'une situation sécurisée (pour information : <https://theconversation.com/indemnite-prudhomales-vers-une-reparation-forfaitaire-et-limitee-de-la-perte-injustifiee-de->

[lemploi-80278](#))

- de la réduction de la capacité juridique du salarié à contester un licenciement injustifié (motivation dans la lettre de licenciement, délais de saisine et pouvoirs du juge) ;

- de la réduction des droits des salariés par des mesures destinées à faciliter les licenciements pour motif économique ;

- de la réduction de droits des salariés en emplois précaires (CDD et intérim).

Ce texte vise à renforcer juridiquement le pouvoir économique des chefs d'entreprise - employeurs sur les salariés et à « sécuriser » leurs décisions (à rendre plus difficile leur contestation devant le juge). Il s'agit de « libérer » le chef d'entreprise - employeur de contraintes à l'égard des salariés (les obligations visées ici constituant des garanties pour des salariés). Plus de sécurité pour les employeurs, moins de liberté pour les salariés.

Ce n'est pas un texte de nature à favoriser l'efficacité économique de l'entreprise (ce qui impliquerait notamment de réformer les relations des entreprises au sein de leur environnement - réseaux d'entreprises : sous-traitance et donneurs d'ordre, liens au sein d'un groupe, etc., système bancaire, etc.).

Comme depuis les années 70, la réforme défavorable du droit du travail, du point de vue de l'effectivité des droits de l'Homme, est présentée au nom de l'emploi.

Le non-respect des droits sociaux, économiques et culturels, dans l'entreprise, fragilise fortement l'exercice effectif des droits civils et politiques dans la Cité. Pour les citoyens-travailleurs salariés, une nouvelle réduction de leur citoyenneté dans l'entreprise serait, de nouveau, un facteur de réduction de leur citoyenneté dans la Cité.

Paris, le 3 août 2017

