



RAPPORT N°

CONFIDENTIALITÉ :

COMMISSION : Général – fonctionnement du conseil

MOTS CLÉS : Conseil de l'Ordre - publicité des débats - retransmission

**RAPPORTEUR :**

Béatrice Brugués-Reix

**DATE DE LA REDACTION :**

29 janvier 2016

**BATONNIER EN EXERCICE :**

Frédéric Sicard

**DATE DE PRESENTATION AU CONSEIL :**

2 février 2016

**CONTRIBUTEURS :**

---

**TEXTES CONCERNES :**

[http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/01/25.01.2016\\_remise\\_du\\_rapport\\_badinter.pdf](http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/01/25.01.2016_remise_du_rapport_badinter.pdf)

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_cesaro.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cesaro.pdf)

---

**RESUME :**

Le Comité présidé par Monsieur Robert Badinter, ancien Garde des Sceaux chargé par le Premier Ministre de « **dégager les principes juridiques les plus importants en matière de droit du travail** » vient de remettre son rapport le 25 janvier 2016. Il en résulte 61 « *principes essentiels du droit du travail* » qui constitueraient « *les piliers sur lesquels repose l'édifice* ». Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de la première étape de la réforme du Code du travail annoncée par le Gouvernement afin de rendre la législation plus lisible. Les avocats, qui à l'évidence, sont concernés, doivent être associés à ce projet de réforme et y contribuer en apportant leur réflexion tirée de leur expérience unique de praticiens.

**CHIFFRES CLES :**

## TEXTE DU RAPPORT

Lors de la dernière séance du Conseil de l'Ordre, Monsieur le Bâtonnier Frédéric Sicard soulignait l'importance de la nomination de Monsieur Allan Larsson comme **Conseiller spécial pour le pilier européen des droits sociaux** par le Président de la Commission européenne, Monsieur Jean-Claude Juncker.

Le Président de la Commission européenne lance en effet une vaste consultation sur **le pilier européen des droits sociaux**. Il s'agit d'établir un document de référence indépendant à caractère juridique définissant **les principes et les valeurs partagés au niveau de l'Union européenne**.

Force est de constater que, dans un contexte marqué par une évolution du monde du travail en Europe, tant la Commission européenne que le Gouvernement français marquent une volonté de renforcer **un socle de droits sociaux**.

Cet effort en vue de converger tant au plan national avec le rapport Badinter qu'au niveau de l'Union européenne vers **l'adoption de principes et de bonnes pratiques** dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale doit être salué.

Parallèlement, le Professeur Jean-François Cesaro (Université de Paris II) a remis le 22 janvier 2016 un rapport à Madame Myriam El Khomri visant à dynamiser la négociation collective. Ce rapport contient des propositions pour réformer les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs. Certaines de ces propositions devraient figurer dans le projet de loi qui doit être présenté par Madame El Khomri le 9 mars prochain en Conseil des Ministres.

L'approche du rapport Badinter a visé à poser « les piliers de l'édifice » c'est-à-dire « **le respect des droits fondamentaux de la personne humaine au travail** ». Soucieux d'apporter de la concision alors que le droit du travail est considéré comme « trop complexe », « source de difficultés », voire « illisible », **ce rapport définit un socle de principes intangibles**.

### ***Un rapport à droit constant***

Les principes érigés par le rapport du Comité Badinter sont des principes fondés sur les dispositions actuelles du droit du travail, l'ancien Garde des Sceaux ayant en effet précisé que le « *Comité a travaillé à droit constant* ».

Faut-il y voir un regret du Comité de ne pas avoir pu aller plus loin dans les propositions ou suggestions ?

Manifestement, puisque Monsieur Badinter a indiqué que le Comité « *ne s'est pas cru autorisé, à regret parfois, à proposer de nouvelles dispositions ou à formuler des suggestions* ».

## ***Un catalogue de bonnes intentions dégagant 61 principes sans constituer une avancée vers la nouveauté***

Ce corpus de principes ne fait que réaffirmer ce qui existe déjà, même s'il consacre pour certains principes des orientations jurisprudentielles.

Le rapport affirme toutefois que « **le contrat de travail est à durée indéterminée** » ce qui n'avait jusqu'alors jamais été inscrit dans le marbre. Ce n'est que dans les cas prévus par la loi qu'il peut être conclu pour une durée déterminée.

Partant de l'analyse des textes constitutionnels, législatifs, internationaux et européens ainsi que des jurisprudences constitutionnelle, judiciaire et administrative, le Comité Badinter a dressé une liste de **61 principes fondamentaux répartis dans les 8 catégories suivantes** :

### **- les Libertés et droits de la personne ;**

Font ainsi notamment partie de ces grands principes, les libertés et droits fondamentaux de la personne, le respect de la dignité ou de la vie privée, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'interdiction de discrimination ou de harcèlement, ou encore celle d'employer un mineur de moins de 16 ans sauf exceptions prévues par la loi. Doit être également garantie la liberté du salarié de manifester ses convictions y compris religieuses qui ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

### **- la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail,**

Figurent notamment l'exécution de bonne foi du contrat de travail, le droit à une formation professionnelle, l'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

### **- la rémunération,**

Le Comité retient le principe selon lequel tout salarié a droit une rémunération lui assurant des conditions de vie digne et retient que le salaire minimum est fixé par la loi. L'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est aussi érigé en principe.

### **- le temps de travail,**

La durée normale du travail est fixée par la loi. Le rapport précise que c'est le législateur qui détermine les conditions dans lesquelles les conventions et les accords collectifs peuvent retenir une durée différente étant précisé que tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation. Le rapport est muet sur la nature de cette compensation. Le niveau de cette compensation sera intégré dans le projet de loi à venir de Madame El Khomri.

### **- la santé et la sécurité au travail,**

Sont érigés, entre autres, comme principes le fait que tout employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'accès de tout salarié à un service de santé au travail.

- **les libertés et les droits collectifs,**

Figurent aussi le droit pour les syndicats et les associations de s'organiser librement, la liberté pour tout salarié d'adhérer au syndicat de son choix, le droit de grève qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

- **la négociation collective et le dialogue social,**

Le Comité souligne que « *tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le gouvernement fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation* ».

En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement.

- **le contrôle administratif et le règlement des litiges.**

### ***Quelle portée pour ces 61 principes ?***

Le Comité a clairement affiché son souhait de voir ces principes dans **un préambule du futur Code du travail** et que « ***certains principes dégagés aient une force supérieure à celle de loi*** ».

C'est à présent à **la Commission de refondation du Code du travail** (composée de magistrats-juristes-universitaires-praticiens des relations sociales) que revient de prendre le relais de la mission Badinter.

Cette Commission a un délai de 2 ans pour rendre ses travaux sur la réforme du Code du travail.

Autrement dit, indépendamment de ce rappel de corpus de droits fondamentaux, dans un contexte économique très tendu, la réforme du Code du travail, à ce stade, n'en est qu'à ses prémices.

Dans ce cadre, l'Ordre des avocats de Paris souhaite être partie prenante à cette réforme.

### **1. CALENDRIER DE LA MISE EN ŒUVRE DEVANT LE CONSEIL :**

Immédiate