

La commission *Badinter* vaporise le droit du travail*

par Emmanuel DOCKÈS,
Professeur à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Le rapport *Badinter* du 25 janvier est introduit par des « *remarques conclusives* » qui explicitent son ambition. Il s'agissait d'« *encadrer, sans le contraindre* » le droit du travail, de rester « *à droit constant* » tout en ne conservant que « *ce qui importe* » : une soixantaine de « *principes essentiels* » « *indiscutables* ». L'esprit de chicane pourrait objecter qu'encadrer, c'est contraindre, que ne conserver qu'une soixantaine de principes, ce n'est pas rester à droit constant, que seules les tautologies sont indiscutables et que des principes essentiels, au contraire, devraient faire l'objet de sérieux débats, au moins parlementaires. Mais peu importe l'annonce, communicationnelle, publicitaire, il convient de soupeser le produit.

La commission *Badinter* devait décrire le noyau d'ordre public du droit du travail, l'essentiel, l'intangibile. Mais le souci de la commission fut aussi de trouver le consensus, de ne pas faire trop de vagues, de ne rien dire qui fâche. Et ces exigences là sont un peu contradictoires avec les précédentes. Pour ne pas faire de vagues, le rapport s'est efforcé de rester léger. Pour ne rien dire qui fâche, il a souvent choisi de ne rien dire. Des 35 heures, il ne reste qu'une nécessité pour la loi de fixer une « *durée normale* » du travail au-delà de laquelle le salarié « *a droit à une compensation* ». Cette durée sera-t-elle fixée à 35 heures par semaine ? à 39 ? à 40 ? sera-t-elle une durée fixée sur l'année ? sur plusieurs années ? Il n'en est rien dit. Il n'est rien dit non plus du montant de la compensation des heures supplémentaires. Des congés payés annuels sont prévus, mais on oublie d'en mentionner la durée. Les conditions de validité d'une convention collective « *sont fixées par la loi* » ; il est interdit d'embaucher un mineur de seize ans « *sauf exceptions prévues par la loi* » ; les stipulations plus favorables du contrat de travail s'imposent aux conventions collectives, « *si la loi n'en dispose pas autrement* », les durées maximales de travail et les temps de repos minimaux « *sont fixés par la loi* », le salaire minimum « *est fixé par la loi* », etc. La commission *Badinter* semble avoir décidé de renvoyer tout l'essentiel à d'autres.

Cette relative vacuité donne au rapport un aspect inoffensif. De tels « *principes* » n'interdisent pas d'écrire un droit du travail protecteur et précis. Mais ils n'interdisent pas non plus de détruire la quasi-totalité du Code du travail. D'autant que les quelques éléments rassurant, lisibles ici ou là, sont directement issu du droit international et européen, comme la nécessité de justifier un licenciement par une cause réelle et sérieuse.

Certaines absences sont symptomatiques. Ainsi, de la représentation du personnel, il ne reste qu'un peu des fonctions du comité d'entreprise (art. 47), mais plus rien des fonctions des délégués du personnel, ni de celles du CHSCT. Ces institutions sont actuellement fortement attaquées. Ce sont leurs fonctions mêmes, qui touchent à la santé et au respect des libertés, qui sont ici rejetées hors de l'essentiel.

Plus grave encore est le choix de certains mots, de certaines tournures. Si, comme le dit l'introduction du rapport, « *ce qui constitue le cœur du droit du travail français, c'est la volonté d'assurer le respect des droits fondamentaux de la personne humaine* », alors c'est bien au cœur que le rapport *Badinter* frappe le droit du travail. Actuellement, les droits fondamentaux doivent être respectés par les entreprises, même s'il en résulte pour elle une gêne, une difficulté. Selon l'article premier rapport, 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* »).

La suite du rapport confirme cette fragilité accrue des droits fondamentaux. L'article 49 définit le droit de grève d'une manière restrictive qui prohibe expressément toutes les grèves de solidarité, y compris celles qui sont actuellement licites. Selon l'article 9 : « *La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail* ». Ce qui était une obligation de respecter le droit fondamental des salariés à une vie personnelle et familiale devient ainsi une simple obligation

* Cet article est paru dans le journal *Libération* du 28 janvier 2016 sous le titre « *Commission Badinter : le droit du travail allégé ?* ».

de « rechercher » une « conciliation ». L'article 30 affirme que « tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne », alors que le Pacte international de 1966 affirme un droit à une rémunération « équitable » assurant « un niveau de vie satisfaisant », ce qui est mieux, etc.

Ce ne sont peut-être là que des nuances sémantiques. Mais dans un rapport qui résume l'essentiel du droit du travail à quelques mots, ceux-ci ont dû être pesés. C'est leur faire honneur que de leur accorder du sens. Il faut alors constater que le rapport *Badinter*

n'est pas neutre. Il s'efforce d'alléger les obligations qui pèsent sur les employeurs, celles-ci fussent-elles justifiées par la défense des droits fondamentaux de la personne humaine.

En lieu et place de l'essentiel, le rapport *Badinter* ne garde que quelques formules vaporeuses. Et certaines d'entre elles sont rédigées de manière toxique. Si le droit du travail du XXI^e siècle est appelé à ne plus reposer que sur de tels « piliers », nul doute qu'il va s'effondrer.

Emmanuel Dockès

UNIVERSITÉ PARIS XI – FACULTÉ JEAN MONNET À SCEAUX LICENCE EN DROIT PAR VALIDATION DES ACQUIS

Le département de la formation continue de la Faculté Jean Monnet (Université Paris-Sud XI) organise une formation permettant d'obtenir le diplôme national « Licence en droit » avec validation des acquis professionnels et personnels (VAP). Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel, syndical, ou professionnel, nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent y participer, entre autres : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des conseillers du salarié, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

La pédagogie est adaptée pour des adultes. Les résultats sont probants : 85% des participant(e)s obtiennent le diplôme et certains poursuivent leur formation en s'inscrivant en Master de Droit où ils réussissent parfois avec mention.

L'accès – La validation des acquis permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent justifier de trois années d'activité professionnelle.

La durée – La formation comprend 1020 heures d'enseignement réparties en quatre modules. Elle s'effectue d'octobre à juin, à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92), avec des universitaires et des intervenants professionnels [groupe d'environ 20 personnes].

Les candidat(e)s obtiennent la Licence après avoir participé, selon les matières, aux examens écrits et oraux et avoir obtenu des notes suffisantes lors du contrôle continu des connaissances.

Le financement – La formation peut être financée par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Contenu de la formation

Programme de mise à niveau : Introduction au droit – Droit du travail – Histoire du droit – Droit administratif – Droit communautaire – Economie de l'entreprise – Méthodologie.

Programme de la Licence : Droit du travail – Droit public – Droit des sociétés – Droit des obligations – Droit fiscal – Droit pénal – Droit processuel – Droit des biens – Libertés publiques.

Renseignements et inscriptions :

Département formation continue, Faculté Jean Monnet,
54 boulevard Desgranges, 92331 Sceaux Cedex – Tél. : 01 40 91 18 20
E-mail : fc.droit-eco-gestion@u-psud.fr
Site Internet : www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html

Remplir le dossier sur www.validexpert.fr

Prochaine session : d'octobre 2016 à juin 2017.

Date limite de dépôt des dossiers sur la plateforme Validexper : le 30 juin 2016.

Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, Espace confédéral Vie syndicale CGT
Tél. : 06 70 98 22 40 – E-mail : jp.seguin@cgt.fr