

ASSEMBLÉE NATIONALE

28 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 1098

présenté par

M. Cavard, Mme Massonneau, M. Alauzet, M. Baupin, M. de Rugy, M. François-Michel Lambert
et M. Molac

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Au début du code du travail, il est inséré un préambule ainsi rédigé :

« Préambule

« Principes essentiels du droit du travail

« Chapitre I^{er}

« Libertés et droits fondamentaux de la personne au travail

« *Art. 1^{er}*. – Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail.

« Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise liées aux fonctions du salarié et si elles sont proportionnées au but recherché.

« *Art. 2.* – Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail.« *Art. 3.* – Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.« *Art. 4.* – Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée.

« Art. 5. – Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail ;

« Art. 6. – Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée ;

« Art. 7. – Il est interdit d’employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi ;

« Art. 8. – La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail ;

« Art. 9. – L’employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés.

« Chapitre II

« Formation, exécution et rupture du contrat de travail

« Art. 10. – Chacun est libre d’exercer l’activité professionnelle de son choix.

« Art. 11. – Le contrat de travail se forme et s’exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

« Art. 12. – Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi.

« Art. 13. – Le contrat de travail peut prévoir une période d’essai d’une durée raisonnable.

« Art. 14. – Les procédures de recrutement ou d’évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d’apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne.

« Art. 15. – Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.

« Art. 16. – La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l’état de la femme.

« La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.

« Art. 17. – Un salarié ne peut être mis à disposition d’une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi.

« Art. 18. – Le transfert d’entreprise emporte transfert des contrats de travail.

« Art. 19. – Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie.

« Art. 20. – L’employeur veille au parcours professionnel du salarié, au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à s’adapter à l’évolution de son emploi.

« Art. 21. – Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute.

« Art. 22. – Les sanctions pécuniaires sont interdites.

« Art. 23. – Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l’initiative de l’employeur, du salarié ou d’un commun accord.

« Art. 24. – Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

« Art. 25. – Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux.

« Art. 26. – Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

« Art. 27. – Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l’employeur se soit efforcé de reclasser l’intéressé, sauf dérogation prévue par la loi.

« Art. 28. – Le licenciement est précédé d’un préavis d’une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi.

« Chapitre III

« Rémunération

« Art. 29. – Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne.

« Un salaire minimum est fixé par la loi.

« Art. 30. – L’employeur assure l’égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

« Art. 31. – La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière.

« Son paiement est garanti en cas d’insolvabilité de l’employeur dans les conditions prévues par la loi.

« Art. 32. – 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.

« Chapitre IV

« Temps de travail

« *Art. 33.* – La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente.

« Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation.

« *Art. 34.* – Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi.

« *Art. 35.* – Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi.

« Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

« *Art. 36.* – Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixées par la loi. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

« *Art. 37.* – Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés.

« *Art. 38.* – Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi.

« Chapitre V

« Santé et sécurité au travail

« *Art. 39.* – L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail.

« Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

« *Art. 40.* – Le salarié placé dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé alerte l'employeur et peut se retirer de cette situation dans les conditions fixées par la loi.

« *Art. 41.* – Tout travailleur a le droit d'alerter son employeur ou son cocontractant, 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.

« *Art. 42.* – Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions.

« *Art. 43.* – L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail.

« *Art. 44.* – Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

« Chapitre VI

« Libertés et droits collectifs

« *Art. 45.* – Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s’organisent librement.

« Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l’action syndicale.

« L’exercice du droit syndical est reconnu dans l’entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi.

« *Art. 46.* – L’appartenance ou l’activité syndicale ne saurait être prise en considération par l’employeur pour arrêter ses décisions.

« *Art. 47.* – L’exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

« *Art. 48.* – Tout salarié participe, par l’intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l’entreprise.

« Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

« Ils ont le droit d’être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l’entreprise et les conditions de travail.

« Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles.

« *Art. 49.* – Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d’élection bénéficient, en cette qualité, d’un statut protecteur.

« *Art. 50.* – Tout salarié peut défendre ses intérêts par l’exercice du droit de grève.

« Le droit de grève s’exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

« *Art. 51.* – L’exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf faute lourde imputable au salarié.

« Chapitre VII

« Négociation collective et dialogue social

« *Art. 52.* – Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le Gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l’objet d’une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l’ouverture éventuelle d’une négociation. »

« *Art. 53.* – Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d’emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales.

« Les négociations doivent être loyales.

« *Art. 54.* – Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l’accord sont fixées par la loi.

« *Art. 55.* – Une convention ou un accord collectif applicable dans l’entreprise régit la situation de l’ensemble des salariés compris dans son champ d’application.

« L’autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui.

« *Art. 56.* – La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.

« *Art. 57.* – En cas de conflit de normes, la plus favorable s’applique aux salariés si la loi n’en dispose pas autrement.

« *Art. 58.* – Les clauses d’une convention ou d’un accord collectif s’appliquent aux contrats de travail.

« Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n’en dispose pas autrement.

« Chapitre VIII

« Contrôle administratif et règlement des litiges

« *Art. 59.* – L’inspection du travail veille à l’application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue.

« *Art. 60.* – Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail.

« *Art. 61.* – L’exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction.

« *Art. 62.* – Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu’ils ont vocation à représenter. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le droit du travail doit être accessible et compréhensible dans ses intentions pour l'ensemble des personnes qui en dépendent, tout autant les salariés que les employeurs dépourvus de moyens d'interprétation du droit complexe. Pour cela il est indispensable que les principes sur lesquels reposent les mesures fixées par la loi soit explicites et lisibles. « Nul n'est censé ignorer la loi » ne peut s'entendre qu'à la condition que la loi sache énoncer ses principes et sa justification, la loi « protège le faible » à la condition que celui-ci en maîtrise à la fois le sens et les moyens dont il dispose pour y recourir.

De plus, pour favoriser le dialogue social entre les personnes amenées ici à s'y engager, et pour accroître la culture de la négociation, la loi doit être ferme dans ses principes et plus modeste dans ces détails. Ce sera l'objectif de la commission chargée de la refondation du code du travail.