

Code du travail, le feuilleton de la complexité : ne croyez pas que vous êtes en règle ou que vous aurez raison devant la justice



Accusé d'être irréformable et de décourager l'embauche, le Code du travail et ses 12 000 articles semblent en effet être un souci de poids pour les employeurs. Le point sur les principaux problèmes et les solutions possibles (épisode 2/5).

Avec

Le feuilleton du Code/du droit du travail

Présenté par Sophie de Menthon, Présidente du mouvement patronal Ethic et rédigé par Julien Boutiron, Avocat à la Cour et auteur du droit du travail pour les nuls (2^{ème} édition).

La complexité du droit du travail étant incontestable, cette question est devenue l'un des principaux sujets de débat en France.

- 1 - Impossible à simplifier
- 2 - Ne croyez pas que vous êtes en règle ou que vous aurez raison devant la justice
- 3 - De vrais pièges et aberrations patentes
- 4 - Protégez-vous
- 5 - Comment simplifier

2° Ne croyez pas que vous êtes en règle ou que vous aurez raison devant la justice

Le Code du travail contient de multiples règles. Les obligations à la charge des entreprises augmentent avec leur effectif. Au delà de leur complexité, c'est aussi l'application qui en est faite par les juges qui traumatise les employeurs. Il ne suffit pas de se croire de bonne foi pour avoir raison devant la justice.

Toute entreprise, même si elle compte un seul salarié, doit établir un document d'évaluation des risques professionnels. Elle doit aussi disposer d'une trousse de secours, d'un extincteur, certaines informations doivent être portées à la connaissance des salariés par un affichage. L'employeur doit fournir de l'eau à ses salariés (ce qui n'est pas très compliqué). En revanche, lorsque les salariés sont amenés à se désaltérer fréquemment, il doit leur fournir une boisson. Est-ce du thé, du soda light ? Le Code du travail ne précise ni la boisson ni la notion de désaltération fréquente. On pourrait multiplier les exemples.

Toute entreprise qui compte au moins 11 salariés doit élire un délégué du personnel titulaire et un suppléant. Au delà de 49 salariés, la mise en place d'un comité d'entreprise ainsi que celle d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit

être organisée.

La complexité du droit du travail provient du rôle dévolu à ces institutions. Le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur à peu près tout. De nombreuses PME respectent à minima leurs obligations. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui doivent en théorie faire office de CHSCT. Rares sont les sociétés qui respectent cette obligation.

Les chefs d'entreprise ont souvent une mine effarée en apprenant l'obligation de convoquer des syndicats pour la négociation du protocole électoral en vue de l'élection des représentants du personnel, même si aucune organisation syndicale n'est présente dans l'entreprise.

De nombreux justiciables pensent que la justice porte mal son nom. Effectivement, les juges doivent appliquer la loi qui est une règle impersonnelle et donc pas nécessairement juste. Certaines décisions sont totalement iniques :

- Une Cour d'appel a condamné une entreprise à payer la contrepartie financière d'une clause de non concurrence à la famille d'un salarié dont le contrat avait été rompu par son décès ;

- L'arrêt maladie délivré tous les ans à la même période pour s'entraîner à une course cycliste ne justifie pas un licenciement car le salarié ne manque à aucune des obligations de son contrat de travail.

La bonne foi et le bon sens ne sont pas des garanties d'avoir raison devant la justice. Demain nous vous présenterons les vrais pièges et aberrations patentes.

La suite demain