

# Droit du travail : notre civilisation régresse de 2300 ans à cause de Macron

écrit par Maxime | 23 septembre 2017

Le droit du travail a été conçu pour améliorer la protection du salarié par rapport aux règles générales du droit civil.

Il s'agissait surtout de tenir compte du fait que beaucoup de gens n'ont pas une surface financière suffisante pour prendre un risque d'entreprise et sont contraints au travail dépendant.

Au contraire, un employeur n'est jamais tenu d'embaucher : il peut s'associer s'il veut avoir un collaborateur assurant pleinement le risque d'entreprise, mais il doit alors partager ses bénéfices.

Si les employeurs rechignent à embaucher, ils pourraient chercher à s'associer davantage, mais cela mettrait en évidence qu'ils ne créent pas seuls le travail en France et que les salariés contribuent à créer de l'emploi en mettant à disposition leur force de travail.

En travaillant comme salarié, le travailleur réalise une concession de taille au profit de l'employeur : la subordination est telle qu'il n'a plus son avis à donner sur le sort de l'entreprise, ce qui justifie les protections dont il bénéficie, ou bénéficierait, en théorie.

Macron inverse complètement le schéma : c'est l'anti-1936 et à l'époque effectivement, certains ont préféré Hitler au front populaire, ce qui autoriserait la comparaison à première vue outrancière faite dans l'article de Christine Tasin.

On peut même remonter à l'année 287 avant Jésus-Christ lors de la troisième sécession de la plèbe romaine pour mesurer la régression que réalise la réforme de Macron.

[https://fr.wikipedia.org/wiki/S%C3%A9cessions\\_de\\_la\\_pl%C3%A8be#Troisi.C3.A8me\\_s.C3.A9cession\\_.28287\\_av.\\_J.-C..29](https://fr.wikipedia.org/wiki/S%C3%A9cessions_de_la_pl%C3%A8be#Troisi%C3%A8me_s.C3.A9cession_.28287_av._J.-C..29)

Notre civilisation régresse de 2300 ans à cause de Macron.

La plèbe française va-t-elle faire sécession, au lendemain du décès de Liliane Bettencourt... peu après Pierre Bergé. Les milliardaires tombent comme les feuilles en automne, c'est peut-être un signe ?

Quoi qu'il en soit, le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif même volontaire est une hérésie juridique absolue.

Depuis le droit romain, puis au Moyen-âge, les juristes ont beaucoup réfléchi à l'abus, le dol et la faute.

La loi Aquilia décidée en 287 avant Jésus Christ commence en effet à distinguer les fautes selon leur gravité.

<http://blogs.upmf-grenoble.fr/yveslassard/loi-aquila-sur-la-repression-des-dommages/>

*« Votée en 287, lors de la dernière sécession de la plèbe, en vue d'assurer la répression des dommages causés par les patriciens aux paysans plébéiens, elle introduit un nouveau délit, le *damnum iniuria datum* et permet la sanction d'un ensemble de cas d'espèce, assez limités à l'origine, mais qui se multiplieront à l'époque classique sous l'influence de la jurisprudence et du préteur ».*

De ce point de vue, la faute intentionnelle (dol) et d'une faute si grave qu'elle ne peut qu'être intentionnelle ou résulter d'une négligence délibérée (faute lourde) ont été progressivement dotées d'un régime spécifique.

La jurisprudence a patiemment mis en place un système visant à exclure l'application des limitations de responsabilité prévues par les contrats en général dans les hypothèses de manquement délibéré.

La réforme du droit des contrats de l'année dernière a confirmé cette solution qui n'avait pas lieu d'être remise en cause selon un consensus régnant au sein de la communauté

juridique.

Or, Macron prévoit ici une exception propre aux salariés, qui se verront forcément opposer un plafond de responsabilité même s'agissant d'un licenciement volontairement abusif (correspondant donc au dol ou la faute lourde).

On se trouve pourtant dans une hypothèse très grave de violation du droit du travail, puisque délibérée.

**Sa réforme permet de jeter un salarié comme un mouchoir sale, alors même qu'il n'existe aucune cause réelle et sérieuse à son licenciement.**

Cela témoigne d'un mépris pour le salarié français.

Exemple : le patron d'une entreprise employant 10 personnes souhaite s'acheter un 4X4 très coûteux, mais n'a pas les moyens de se l'acheter. Il décide de recourir à un crédit. Il doit faire face à une lourde échéance mensuelle pour rembourser son véhicule. Il décide de se passer d'un de ses salariés du jour au lendemain et de répartir la charge de travail supplémentaire entre les 9 autres salariés déjà en poste (ce qui accroît la pression qu'ils subissent, mais vu le contexte, pas trop le choix pour eux...). Il peut le jeter comme un mouchoir et il ne lui paiera qu'un mois de salaire.

Si le salarié, ayant lui-même des charges régulières, avait investi, sur la foi de son CDI, dans une maison, une famille, une voiture, des travaux de rénovation, etc. il se retrouve au chômage avec juste un mois de salaire d'indemnité.

Il risque de ne pas retrouver de travail alors qu'il n'a rien à se reprocher.

D'après mes informations, le cas de manquement délibéré ne fait pas partie des exceptions au plafonnement, ce qui rend le texte propre au droit du travail plus dur pour le salarié que le droit commun, alors que le droit du travail a été conçu pour mieux le protéger que le droit commun.

<http://www.juritravail.com/Actualite/obtenir-des-dommages-et-interets-pour-licenciement-injustifie/Id/271154>

Il s'agit d'une inversion complète des principes du droit

social dans un sens très régressif.

En effet, le Code civil prévoit au contraire (article 1231-3, créé par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 – art. 2) : « Le débiteur n'est tenu que des dommages et intérêts qui ont été prévus ou qui pouvaient être prévus lors de la conclusion du contrat, sauf lorsque l'inexécution est due à une faute lourde ou dolosive ».

**Les exceptions au plafonnement prévues par l'ordonnance Macron sont au contraire plus restreintes pour le droit du travail :**

« Le « barème plafonné » ne sera pas applicable dans les cas suivants :

- Nullité d'un licenciement du fait de la violation d'une liberté fondamentale;
- Nullité d'un licenciement consécutif à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4;
- Nullité d'un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ;
- Nullité d'un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3;
- Nullité d'un licenciement consécutif en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L. 1232-3-3, ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L 1225-71 et L 1226-13 (article L. 1235-3-1 nouveau du code du travail) ».

**On ne voit plus apparaître le manquement délibéré, dol ou faute lourde.**

Tous ceux qui ont appelé à voter pour Macron ou ses candidats ont une part de responsabilité dans ce résultat. Ils ne peuvent pas sérieusement prétendre défendre les intérêts du salariat en France et être les héritiers des luttes sociales

**dans ce domaine.**