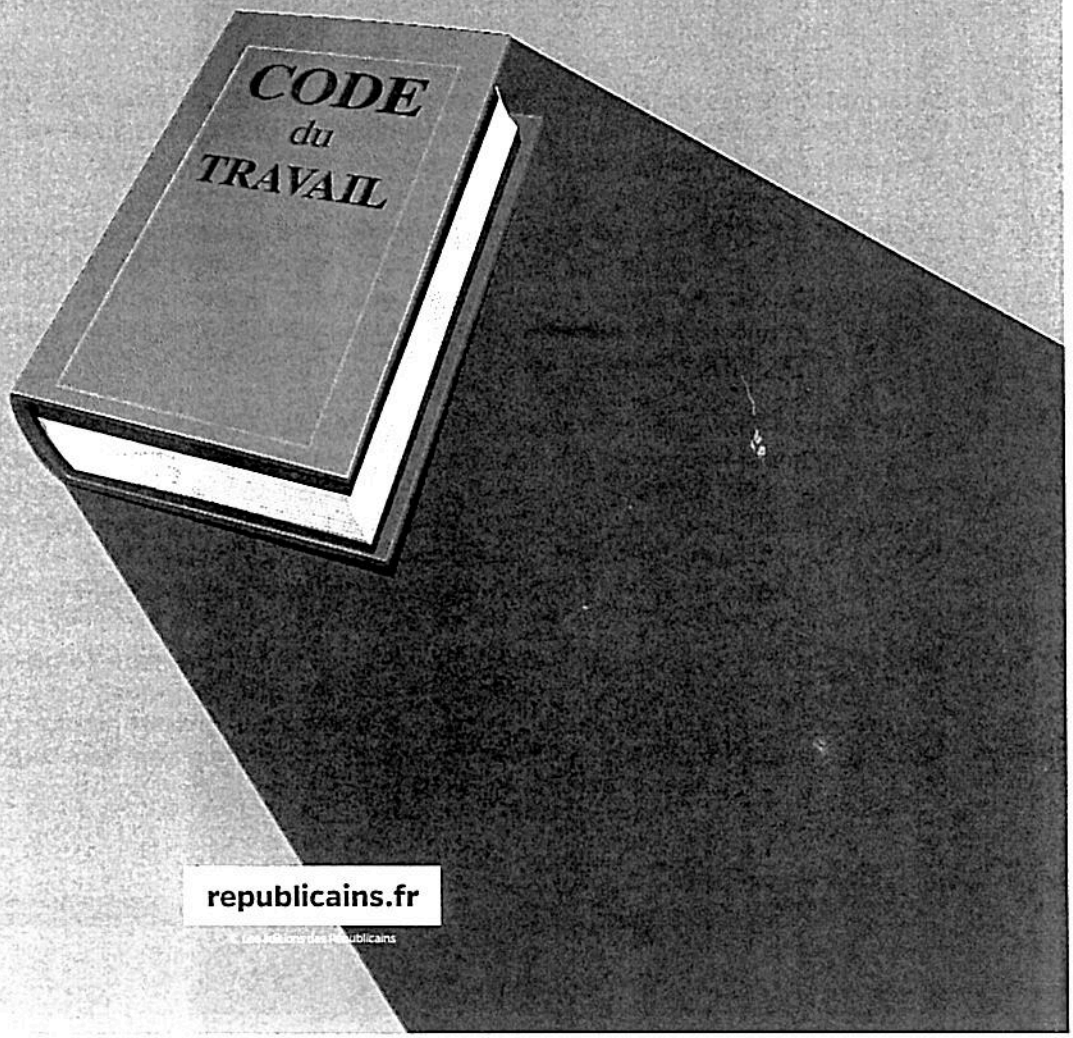
les Républicains

MERCREDI 30 SEPTEMBRE 2015

DOCUMENT D'ORIENTATION

RÉFORMER LE CODE DU TRAVAIL POUR L'EMPLOI



republicains.fr

© Les Éditions des Républicains

Le droit du travail est devenu progressivement en France pour une entreprise, quelle que soit sa taille, quels que soient les métiers et les productions qu'on y trouve, l'illustration de la complexité, de l'illisibilité de la loi, de la lourdeur administrative au détriment de l'emploi. En voulant surprotéger le travail existant, en tentant de sur-réglementer la vie de l'entreprise, en édictant des normes toujours plus contraignantes, le code du travail n'a empêché ni les licenciements ni le chômage et n'a encore moins amélioré la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

Les Français s'interrogent donc légitimement: **le code du travail, tel que rédigé aujourd'hui, respecte-t-il encore le travail, entretient-il le chômage ou favorise-t-il l'emploi ?**

Cette question mérite d'être posée dans un pays où le taux de chômage s'élève à 10,4 % en juillet 2015 alors qu'il est de 4,7 % en Allemagne, de 5,6 % au Royaume-Uni et de 9,5 % dans l'ensemble de l'Union Européenne. Les jeunes sont particulièrement touchés par la progression du chômage en France. Au premier trimestre 2015, le taux de chômage chez les jeunes (15-24 ans) est de 24,9 % en France, contre seulement 7,3 % en Allemagne[1].

Au-delà de la conjoncture économique, un constat s'impose: **la crise de l'emploi en France est également liée à un droit du travail devenu par sédimentation inadapté.** Nous vivons malheureusement dans une société qui pense chômage et qui n'incite pas suffisamment à l'emploi. Il faut rompre avec cette conception.

L'adoption des 35 heures, au-delà de la perte de compétitivité qu'elle a provoquée pour l'économie française en concurrence avec ses voisins européens, a profondément modifié la relation des Français au travail.

À la différence des socialistes, nous croyons dans le travail qui émancipe, dans le mérite qui récompense, dans l'effort qui permet de se distinguer et de s'élever. Il permet l'accomplissement des individus, favorise l'intégration et participe au progrès de la société.

Pourquoi alors se livrer à tant de démagogie contre le travail, contre la réussite, contre le mérite aux antipodes des vertus républicaines, les plus ancrées et les plus anciennes ? Au fond, que serait une société sans travail ? Il s'agirait d'une société sans valeurs, sans libertés. Le travail ne se partage pas, contrairement à ce que propose la gauche. Le travail n'est pas une douleur et nous ne devons empêcher personne de travailler.

Au contraire, nous voulons être le porte-parole de cette France pour laquelle le travail est une valeur et qui se désole quand elle voit le travail déconsidéré, le travail abîmé, le travail dégradé. Poser la question du travail et de sa place dans notre société, c'est poser la question de la conception de la liberté, avec quelle idée de la responsabilité voulons-nous vivre ?

L'ennemi à combattre, ce n'est définitivement pas l'entreprise, mais le chômage.

Le code du travail ne doit pas empêcher l'emploi mais permettre l'emploi. Le code du travail est orienté vers ceux qui travaillent, vers tous ceux qui travaillent quel que soit leur statut, mais il doit également s'adresser à ceux qui sont exclus temporairement de l'emploi. Le travail a changé, l'économie a changé mais les règles qui régissent le marché du travail sont toujours les mêmes.

1. OCDE

© Les éditions des Républicains

Nous croyons donc qu'**il est impératif de refonder notre code du travail sur la confiance entre les acteurs, en faisant le pari de la responsabilité du salarié, de l'employeur.** Nous devons mettre fin à la relation de défiance, entre le salarié et l'employeur, codifiée dans notre réglementation sur le travail.

Trop complexe, trop formel, le modèle français de négociation sociale laisse la portion congrue aux débats sur la stratégie des entreprises au profit de multiples obligations d'état des lieux dans divers domaines, périphériques à la création de valeurs et d'emplois. Il est aujourd'hui à bout de souffle. La démocratie sociale doit être refondée d'abord autour de l'entreprise, puis des branches modernisées, puis, enfin, de façon renouvelée, le dialogue interprofessionnel.

Dans ce cadre, **le renforcement de la place de la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale est très certainement un des leviers pour entreprendre la modernisation de nos relations sociales,** au service de l'emploi.

Toutefois, il ne peut constituer à lui seul l'objectif de notre réforme, car il n'est qu'un moyen. Ou alors c'est un alibi pour éviter aux pouvoirs publics de prendre leurs responsabilités, comme l'illustrent les récentes annonces du gouvernement faisant suite à la remise du rapport Combrexelle. Comment croire à la volonté réformiste du gouvernement alors que François Hollande a d'ores et déjà indiqué que serait exclu du champ de la négociation collective, le contrat de travail et la durée du travail ? **D'où la nécessité de définir une série de sujets prioritaires sur lesquels nous estimons qu'une réforme, immédiate, claire et visible, est nécessaire pour apporter plus de liberté aux entreprises,** et ceux sur lesquels nous faisons confiance à la négociation collective pour définir les normes les plus pertinentes et adaptées à la réalité du terrain.

Parce qu'une bonne législation est celle qui s'appuie sur des principes fondamentaux clairement énoncés et reconnus par la société, le choix de principe que nous proposons est de procéder à une **refonte du code du travail et non à sa simple réécriture pour :**

- **Inclure les droits fondamentaux :** nous devons viser un code resserré sur les droits fondamentaux du salarié, les pouvoirs du juge et principes généraux, le reste étant confié à la négociation d'entreprise.

- **Répondre par la loi aux questions attendues des professionnels :** la place du contrat individuel et les modalités de rupture, le temps de travail, l'organisation du dialogue social (entreprise, branche, interprofessionnel).

© Les éditions des Républicains

1 UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL FONDÉ SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET AU SERVICE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

L'équilibre actuel entre la protection des salariés et la nécessité de permettre aux entreprises de se développer n'est pas satisfaisant, laissant du coup à l'extérieur du marché de l'emploi une grande partie de la population (jeunes, séniors, peu qualifiés). Le droit du travail a été construit dans le but essentiel de protéger les salariés, considérant le contrat de travail comme asymétrique. Il a négligé progressivement la nécessité première de créer des emplois.

Fixer un socle de droits fondamentaux du travailleur, quel que soit son statut, indépendant ou salarié, couvrant toute forme d'activité

Les formes d'activités se diversifient, le CDI à temps plein voyant sa place centrale de plus en plus réduite. Le droit du travail doit sécuriser et non figer les situations individuelles. L'hybridation croissante entre salariat et travail indépendant impose d'instaurer un droit du travail qui s'applique à toutes les formes d'activité professionnelle, salariée ou indépendante. Aucun actif ne doit subir de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge ou le handicap. Le droit d'association et de défense des intérêts doit être protégé. L'accès à l'accord collectif doit être garanti, tout comme le repos hebdomadaire. La transformation de l'économie par le numérique appelle au fond à éviter de construire des digues de papier et à trouver un socle commun de droits fondamentaux pour tous les travailleurs.

Faire de l'entreprise la source principale du dialogue social et du droit du travail conventionnel

Plus de 40000 accords d'entreprises sont signés chaque année et la tendance lourde qui doit être encouragée va vers une place centrale de la négociation collective et en particulier celle d'entreprise.

La primauté de la loi sur le contrat freine pourtant cette indispensable souplesse. Il n'est pas possible de mettre en œuvre un système de régulation décentralisée, d'adaptation des règles à chaque secteur économique[2]. **Ce principe impose les mêmes règles et contraintes aux entreprises sans leur permettre d'adapter la réglementation à leur situation particulière**[3]. La conception française du droit du travail s'avère par conséquent, très pyramidale. L'entreprise, placée à sa base, ne dispose que d'une marge de manœuvre encore trop restreinte.

Il faut considérer l'entreprise comme le noyau de régulation sociale, c'est-à-dire la source première de la norme sociale. C'est l'application du principe de subsidiarité. Le poids de la négociation interprofessionnelle fait figure d'exception française: il n'existe pas de pays où cet échelon occupe un rôle similaire à celui qu'il occupe en France.

La priorité doit pourtant être clairement donnée à l'accord d'entreprise, car le rythme de la négociation interprofessionnelle n'est pas forcément adapté aux besoins d'évolutions des entreprises. Il y a même aujourd'hui un embouteillage au niveau des négociations interprofessionnelles, à la fois compte tenu des saisines faites par le Gouvernement, souvent dans l'urgence, et aussi compte tenu des négociations régulières imposées comme retraites complémentaires ou l'assurance chômage.

2. Par exemple, en Allemagne, le temps de travail ou le salaire minimum sont fixés par des accords de branche et non par la loi
3. Par exemple, un accord d'entreprise ne peut pas simplifier les obligations de consultations

© Les éditions des Républicains

Il conviendrait donc de limiter les négociations interprofessionnelles à quelques grands sujets transversaux, à l'exemple de la formation, et de laisser aux branches et aux entreprises le soin de s'organiser.

Poser le principe selon lequel l'accord d'entreprise est la norme de droit commun des fixations des relations de travail, dans le respect de l'ordre public absolu fixé par la loi.

La situation d'aujourd'hui peut se résumer ainsi: la dérogation par accord d'entreprise est possible quand la loi le permet et que les accords de niveau supérieur à ceux de l'entreprise, comme la branche, ne l'interdisent pas.

Plutôt que de procéder au gré des réformes législatives du code du travail à créer de nouveaux espaces de dérogation, sujets par sujets, une approche plus systémique serait préférable.

Il conviendrait de prévoir que **le contrat collectif permette de déroger à toute disposition du code du travail, à l'exception de dispositions relevant de l'ordre public qu'il conviendrait de définir directement dans la loi** (droit de grève, règles en matière d'hygiène et sécurité, règles en matière de repos minimums fixées par le droit européen, la dignité au travail, interdiction de toute forme de discrimination et du harcèlement...).

Il faudrait donc distinguer **l'ordre public absolu,** domaine marqué par l'intérêt général ou des exigences constitutionnelles, où la négociation ne peut intervenir, de **l'ordre public social et de l'ordre public professionnel,** où la négociation peut intervenir pour fixer des règles plus favorables que celles applicables à défaut d'accord.

Le système pourrait fonctionner de la manière suivante:

- Définition par la loi des grands principes (par exemple, droits fondamentaux et dignité du salarié, seuils de déclenchement de représentation du personnel).
- Mise en œuvre des principes par accord d'entreprise (par exemple, organisation de la représentation des salariés dans l'entreprise, du temps de travail).
- A défaut, mise en œuvre des principes par accord de branche (notamment pour les TPE[4]).
- A défaut, mise en œuvre des principes par la loi, pour les entreprises non couvertes par un accord collectif.

Formuler un principe général de primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail, sauf dispositions contraires de la loi.

Aujourd'hui, la principale source de résistance à l'accord collectif, c'est le contrat de travail dont le juge fait une interprétation très stricte. Les possibilités par accord collectif de modifier certains aspects du contrat sont limitées, et renvoient à une distinction subtile et complexe faite par le juge entre le changement des conditions de travail, qui peut être imposé par l'employeur, et la modification du contrat, qui nécessite l'accord du salarié.

4. 84 % des entreprises françaises sont des TPE (moins de 10 salariés) qui n'ont ni représentant syndical, ni représentant du personnel

© Les éditions des Républicains

2 LA REFONTE DU CODE DU TRAVAIL DOIT APPORTER DE LA LISIBILITÉ, DE LA SIMPLICITÉ ET DE L'EFFICACITÉ DANS TOUS LES CHAMPS DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

Aujourd'hui les mutations profondes de la vie économique appellent des transformations importantes du droit social.

À défaut, les règles juridiques ne seraient plus en phase avec le contexte auquel elles sont destinées. Elles n'ont pas par exemple intégré certaines évolutions comme le développement des technologies numériques. De surcroît, il faut veiller à ce que la vocation protectrice nécessaire du droit du travail ne se traduise pas par des rigidités qui freinent les évolutions économiques, brident la croissance et fragilisent la situation des travailleurs, en particulier ceux dont le pouvoir de négociation est le plus réduit.

2.1 CONTRAT DE TRAVAIL

Plus de 80 % des embauches se font en contrats courts, marquant une peur d'embaucher, une défiance envers l'avenir, un besoin de souplesse. Il est impératif de simplifier et d'unifier les typologies de contrat. C'est au contrat de s'adapter au travail et non l'inverse. Il existera certainement des formes spécifiques de contrat, comme le contrat d'apprentissage ou l'intérim mais elles partageront un socle unifié.

Autoriser le chef d'entreprise à réorganiser son entreprise pour anticiper et s'adapter aux évolutions économiques, sans avoir à justifier que l'entreprise soit près du dépôt de bilan.

Pour lever les freins à l'embauche et réduire le dualisme du marché du travail, **la priorité doit être de restreindre la durée et l'incertitude de la procédure judiciaire en cas de contentieux.** La sécurisation du droit du licenciement n'est pas un frein à l'emploi.

En l'état actuel du droit, le juge considère qu'un licenciement économique est justifié seulement si la situation de l'entreprise lui semble compromise. Cette situation est doublement problématique: d'abord, parce qu'il revient au juge de se substituer au chef d'entreprise pour évaluer la pertinence de ses choix de gestion, avec au terme d'un long processus judiciaire, le risque pour l'employeur d'être condamné à payer de lourdes indemnités; ensuite, parce que si l'on attend que la survie de l'entreprise soit en jeu, on prend le risque que le nombre de licenciements soit encore plus nombreux.

Le motif de réorganisation de l'entreprise doit constituer un motif suffisant, vérifiable factuellement par un juge sans qu'il ait à évaluer la situation économique ou financière de l'entreprise/groupe comme actuellement. Le licenciement aurait un motif économique *« dès lors qu'il résulte d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail »*.

L'appréciation de la nécessité économique de cette suppression d'emploi ou modification du contrat de travail sera du seul ressort de l'employeur. Le rôle du juge consistera à caractériser le licenciement en s'appuyant sur les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision et à vérifier l'existence, l'exactitude et la matérialité des raisons invoquées.

© Les éditions des Républicains

Permettre l'introduction dans le contrat de travail ou au niveau d'un accord collectif de clauses fixant les motifs incontestables de la rupture.

Ces motifs, comme, par exemple, la perte d'un marché, la durée prévue d'une mission ou encore la fin d'un projet, seraient listés dès la conclusion du contrat de travail et recevraient donc l'accord du salarié lors de la signature du contrat. Si l'une ces clauses de rupture intervient lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur pourrait l'invoquer valablement pour justifier le licenciement d'un salarié. Le rôle du juge serait dans cette hypothèse limité au contrôle du respect de la clause et non de sa validité elle-même.

Ouvrir la possibilité de créer de nouveaux contrats de travail, de fixer les cas de recours aux CDD.

Mettre en place un barème plafonné des indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil constitutionnel n'a pas censuré le principe du barème. Il faut poursuivre dans cette voie, car la longueur des procédures de licenciement est une source d'insécurité juridique pour un employeur.

2.2 TEMPS DE TRAVAIL

La loi du 20 août 2008 a largement renvoyé des parties entières à la négociation collective d'entreprise. Environ 10 000 accords par an ont été signés depuis sur ces questions, soit à ce jour environ 70 000 accords.

Mais la durée travaillée en France des salariés reste l'une des plus faibles en Europe. En 2013, la durée effective annuelle de travail des salariés à temps complet en France est la plus basse d'Europe après la Finlande[5]. La durée effective annuelle moyenne de travail des salariés à temps plein représentait 1 661 heures en France, en 2013, contre 1 847 heures en Allemagne et 1 900 heures au Royaume-Uni.

Pour relever les nombreux défis économiques, notre pays doit collectivement travailler davantage pour créer de la richesse et de l'emploi et sortir des 35 heures qui ont tant marqué le décrochage français sur la scène internationale.

Autoriser, par accord d'entreprise, la fixation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Il est nécessaire d'offrir aux entreprises la possibilité de sortir des 35 heures, si elles le souhaitent, et sous réserve que le travail supplémentaire soit rémunéré : 36 heures payées 36, 37 payées 37, etc. C'est donc l'accord d'entreprise qui fixe et détermine la durée du travail, de façon hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou en jours pour les cadres.

Simplifier les règles du contrat à temps partiel et favoriser le travail le dimanche.

5. Source : COE Rexecode eurostat

© Les éditions des Républicains

Les règles sur le temps de travail à temps partiel, le dimanche ou la nuit demeurent par ailleurs complexes et finalement peu protectrices.

Pour ne prendre que quelques exemples, la législation en matière de durée du travail nécessite-t-elle plus de 200 articles, faut-il maintenir la législation sur le contrat de travail à temps partiel, dont la complexité est telle que nul ne serait capable, sans aide extérieure, de rédiger un contrat à temps partiel et durée déterminée de moins de 24 heures! Les récentes contraintes en la matière doivent être abrogées.

L'accès au travail dominical doit être conditionné à un accord d'entreprise ou à défaut par un référendum d'entreprise.

2.3 RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les règles de représentativité des acteurs ont été rénovées en 2008 après 60 ans de règles identiques et statiques en la matière. La loi sur le dialogue social voté en 2015 tente très incomplètement de simplifier un patchwork de règles empilées au fil des ans qui ont rendu la forme de la représentation du personnel obèse et lourde. Nous devons faire le constat que les règles actuelles sont devenues même un handicap au dialogue social par son formalisme excessif, son caractère procédurier et sa capacité à générer l'inertie.

Simplifier les règles relatives aux instances de représentation du personnel.

En dépit de quelques améliorations (extension du champ de la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés), les règles relatives au dialogue social dans l'entreprise, notamment en termes d'instances de représentation du personnel, restent toujours aussi complexes. Elles ne prennent pas suffisamment en considération la diversité du tissu entrepreneurial français. La PME fait face à des obligations quasi similaires à la grande entreprise. C'est un coût non négligeable pour la compétitivité de notre économie.

La France est le seul pays à avoir trois instances de consultation distinctes (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), sans compter les délégués syndicaux en charge de la négociation.

Et la récente loi Rebsamen en a même rajouté en termes de complexité en créant de nouvelles instances, les commissions régionales paritaires interprofessionnelles dans les TPE (10 salariés). Il faut simplifier de façon radicale et supprimer cet excès de formalisme qui n'apporte rien à la qualité du dialogue social.

Nous proposons également de supprimer le seuil de 10 salariés (pour les délégués du personnel) et de **fusionner l'ensemble des instances de représentation du personnel au-delà de 50 salariés.**

Les entreprises qui le souhaitent, notamment les grandes, pourront évidemment décider de maintenir des instances distinctes, par exemple sur les questions d'hygiène et de sécurité.

Enfin, **les commissions régionales paritaires dans les TPE seront supprimées,** au profit d'une élection ad hoc de représentants, lorsque l'entreprise souhaite conclure un accord.

© Les éditions des Républicains

Ouvrir la possibilité de recourir au référendum auprès des salariés en cas de blocage de la négociation collective.

Le renforcement de la place de l'accord dans l'élaboration de la norme sociale impose toutefois de simplifier et d'élargir les modalités de la négociation collective. Aujourd'hui, à quelques exceptions près, notamment pour les élus du personnel ou les salariés mandatés, mais cette possibilité reste très encadrée, celle-ci est le monopole des organisations syndicales.

Soit en l'absence de délégués syndicaux, soit en cas d'échec de la négociation avec les organisations syndicales, le chef d'entreprise aura la possibilité d'organiser, une fois par an, un référendum auprès des salariés, dont le résultat s'imposera à tous, y compris au juge.

Les accords collectifs ainsi conclus auront une durée limitée, sur la base des dernières propositions formulées durant une négociation ayant abouti au blocage, sans risquer le délit d'entrave.

Poser le principe de conformité de tout accord collectif aux dispositions légales et aux principes généraux qui lui sont applicables.

Pour la durée limitée de l'accord, il appartiendrait dès lors à celui qui en contesterait la légalité d'apporter la preuve de cette illégalité devant le juge. La charge de la preuve du caractère illicite d'une disposition conventionnelle reposerait ainsi sur le demandeur qui devrait en démontrer cette illicéité.

Réduire sensiblement le nombre de branches et les recentrer notamment sur le service aux TPE, formation professionnelle et prévoyance.

La France compte 700 branches professionnelles, alors que l'Allemagne n'en compte qu'une cinquantaine. Cette dispersion fragilise la qualité du dialogue social dans notre pays, alors que le rôle des branches dans la négociation collective tend à s'accroître. Il faudra diviser par deux le nombre de branches puis par quatre à la fin du quinquennat et ainsi fixer un rythme de réduction du nombre de branches.

Les partenaires sociaux auraient la possibilité de négocier de plein droit, des accords d'une durée limitée qui devront nécessairement être majoritaires.

Aujourd'hui, le droit commun en matière de négociation collective est l'accord avec une majorité d'engagement à 30 % et un droit d'opposition à 50 %. Mais l'accord majoritaire, qui était au départ une exception, tend à s'imposer de plus en plus au fur et à mesure des textes. Dès lors que la liberté de négocier devient la règle, il est cohérent de renforcer la légitimité de ces accords en prévoyant un passage à la règle d'une majorité à 50 %.

La négociation d'entreprise pourrait porter sur des sujets qui relèvent aujourd'hui de la loi par exemple les conditions de recours aux CDD, le nombre de renouvellements possibles des CDD, la mise en œuvre de nouvelles formes de contrat de travail...

La limitation dans le temps (5 ans) des accords doit logiquement entraîner l'obligation annuelle de négocier, aujourd'hui fixée par la loi sur une série de sujets.

© Les éditions des Républicains

Refondre les règles de la représentativité syndicale au sein de l'entreprise pour les rendre plus démocratiques, en sortant du monopole syndical de présnetation au 1er tour.

Aujourd'hui, seuls les syndicats ont le droit de signer des accords. Or, contrairement aux délégués du personnel ou aux membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux ne sont pas élus par les salariés de l'entreprise mais désignés par les syndicats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Or, tous les 4 ans, l'entreprise organise des élections pour élire les délégués du personnel, la délégation unique du personnel ou le comité d'entreprise

Pour renforcer leur légitimité, outre la transparence de leur financement, il faut mettre fin au monopole syndical de présentation des candidats au 1er tour des élections professionnelles. Le mode de calcul de l'audience syndicale pour fixer la représentativité nationale doit être revu en conséquence.

Par ailleurs, il conviendra de limiter à 50 % du temps de délégation et à deux mandats successifs le mandat des représentants élus de façon à conserver l'indispensable lien entre le monde syndical et l'entreprise.

2.4 SANTÉ AU TRAVAIL

La partie réglementaire du code du travail consacrée à ces sujets est celle qui a le plus augmenté en trente ans. Pour les praticiens, c'est un monstre de technicité et de complexité avec un luxe de détails, inaccessible aux entreprises souvent éloignées de ces règles. L'obligation de sécurité de résultat, imposée par le juge depuis bientôt 15 ans questionne quant à l'efficacité de la prévention des risques professionnels.

Abroger le compte personnel pénibilité.

Les quelques améliorations apportées récemment, sous la pression des entreprises, ne changent pas fondamentalement le constat sur le compte pénibilité.

En déconnectant le droit à un départ anticipé à la retraite d'un constat médical établissant un lien entre l'exercice d'une activité professionnelle impliquant l'exposition à des contraintes physiques importantes et l'état de santé, ce qui était la logique de la réforme de 2010, le compte pénibilité ne fait que recréer à terme des nouveaux régimes spéciaux, à l'encontre des efforts faits pour relever le taux d'emploi des séniors et allonger la durée d'activité. Quant à son coût, il sera évidemment croissant et pèsera fortement sur la compétitivité des entreprises industrielles.

Il convient donc de supprimer le compte pénibilité et en parallèle d'engager un grand plan sur l'amélioration de la qualité au travail.

Regrouper tous les acteurs de la prévention des risques professionnels au sein d'une agence, organisée sur une base régionale.

La multiplicité des acteurs (médecin-conseil de la sécurité sociale, médecin du travail, INRS, ANACT...) dont l'intervention croisée gagnerait à être coordonnée laisse une situation très imparfaite.

© Les éditions des Républicains

3 UNE RELATION ENTRE CITOYENS, ADMINISTRATION ET JUGE À RÉINVENTER EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Les relations entre l'administration et les entreprises doivent être fondées sur un principe de confiance.

La relation entre le citoyen et l'administration du travail est marquée par des règles en matière de contrôle qui ont été multipliées par 5 en trente ans.

Sanctions pénales, sanctions administratives n'ont pas empêché un écart abyssal et toujours important entre ce qui est prescrit et la réalité des situations. Quelle entreprise est certaine de respecter rigoureusement les 3077 pages de prescriptions du code du travail ?

Une approche par des sanctions toujours nombreuses ne fonctionne donc plus. En revanche, l'administration a pu jouer un rôle positif lorsqu'elle a rempli une fonction de tiers garant d'un processus en matière par exemple de rupture conventionnelle ou de PSE. Les relations avec l'administration de l'Urssaf doivent elles aussi considérablement évoluer, dans cet esprit.

À ce titre, **il convient de réformer profondément les modes d'intervention de l'inspection du travail, en la concentrant sur l'ordre public** comme la protection de la santé au travail, travail des enfants, travail dissimulé puisque le reste deviendrait largement le domaine de la négociation collective.

Par ailleurs, **l'administration pourrait remplir largement un rôle de tiers garant (conseils et garanties des accords) ou facilitateur** comme en matière de rupture conventionnelle ou de PSE et qui pourrait le faire dans d'autres domaines (clauses contractuelles, médiation).

Enfin, **l'administration doit être capable de répondre avec une réponse opposable dès lors qu'elle dispose du pouvoir de prendre une décision administrative,** c'est-à-dire, sous forme de rescrit social.

Les relations entre le monde de l'entreprise et la justice doivent être repensées dans un souci de sécurité juridique.

Notre droit du travail se caractérise surtout par sa très forte insécurité, plus aiguë que dans d'autres domaines. Les normes applicables dans l'entreprise en matière de travail se caractérisent en effet par de nombreuses sources, dont l'imbrication est devenue un facteur supplémentaire de complexité : aux côtés des sources traditionnelles que sont la loi, le règlement, la convention et l'accord collectif, déclinés à plusieurs niveaux, s'ajoutent également les sources professionnelles unilatérales (usages d'entreprises, règlement intérieur).

Sur ce terrain mouvant, le juge joue un rôle central, qui loin de rendre plus stable les règles, ajoute souvent à l'insécurité. Il faut en moyenne 4 à 5 ans pour que le juge de Cassation statue et que les acteurs dans l'entreprise soient définitivement fixés sur la portée du droit applicable.

La jurisprudence représente toujours 20 % d'un code du travail qui a plus que doublé en trente ans. Plusieurs des questions qui ont fait débat ces dernières années sont des créations purement prétoriennes : obligation de sécurité de résultat, principe général d'égalité de traitement, prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

© Les éditions des Républicains

Il paraît nécessaire de mieux organiser les relations avec le juge. Trois pistes peuvent y contribuer:

- **Une meilleure prise en compte du réel par le juge:** une étude d'impact doit-elle être obligatoire en cas de décisions nouvelles ou de revirement? La modulation dans le temps des effets des décisions doit-elle devenir la règle, sauf exception pour éviter la rétroactivité?

- **Une présomption de conformité aux lois des règles issues d'accords collectifs** pourrait être introduite pour sécuriser les accords.

- **Les délais de recours doivent être sérieusement encadrés, pour limiter l'insécurité juridique qui pèse sur les entreprises.** Les délais de recours contre un licenciement pourraient être ainsi réduits à 1 an, à 6 mois contre la validité d'un licenciement économique et contre une rupture conventionnelle homologuée, à 3 mois contre un accord de méthode de plans de sauvegarde de l'emploi et réduits de 5 ans à 2 mois contre un accord collectif.

La France doit veiller à ne pas surtransposer des engagements internationaux et à reprendre le leadership face à la jurisprudence européenne.

Il faut donc mener une politique de ratification judicieuse et attentive aux impacts à longue durée de ces normes. Il s'agit tout d'abord des conventions OIT très nombreuses puisque près de 80 conventions sont en vigueur. Ces conventions sont applicables dans notre droit national et ne peuvent être dénoncées que moyennant une procédure très lourde, une année tous les dix ans pour la plupart.

Les directives et règlements européens ont largement influencé le droit du travail dans certains domaines, notamment la santé et sécurité au travail, une large partie du code du travail résultant de la transposition de normes techniques très précises concernant les machines dangereuses, l'amiante. Mais le juge communautaire a pris une place croissante au fur et à mesure de l'incapacité des États à faire évoluer des directives communautaires parfois anciennes et dépassées par l'élargissement de l'Union et les évolutions économiques.

Du reste, une nouvelle source de complexité et de blocage s'ajoute. Deux exemples d'épées de Damoclès au-dessus de nos têtes peuvent l'illustrer. On devrait pouvoir acquérir des congés payés en étant malade selon l'interprétation donnée par le juge européen de la directive sur le temps de travail. On ne devrait pas pouvoir exclure les contrats aidés, notamment d'apprentissage, du calcul des effectifs pour les élections dans l'entreprise selon le même juge. Les arcanes du droit communautaire nous laissent encore du temps pour appliquer ces principes, mais des actions judiciaires pourraient en accélérer l'application.

La solution réside bien évidemment dans une réappropriation par le Conseil et le Parlement ou par plusieurs États, dont la France, du pilotage du droit européen pour faire évoluer celui-ci sans laisser au seul juge ce soin. **Elle réside aussi dans des transpositions du droit européen qui n'aillent pas au-delà de ce qui est requis.**

© Les éditions des Républicains

L'urgence sera de s'attaquer aux vrais problèmes des entreprises et non pas à des sujets à l'extrême périphérie de leurs préoccupations pour recréer de l'emploi dans notre pays.

Il nous faudra engager ni plus ni moins une révolution des esprits, débarrassée de tous les dogmes, afin de mettre l'entreprise, quelle que soit sa taille et dans toutes ses dimensions, au centre de toutes les décisions économiques du gouvernement. Ce point est fondamental, car c'est l'entreprise qui crée des emplois et produit des richesses.

En réhabilitant la valeur travail, en s'adaptant aux évolutions de notre économie, en sortant des postures, il est impératif de moderniser notre droit du travail.

Le chantier de la refondation de notre code du travail et des fondements d'une nouvelle démocratie sociale est devant nous. La France y est prête.

© Les éditions des Républicains

les Républicains

republicains.fr