

## **Réformer le Droit du travail pourquoi, comment ?**

### ***Fonction du droit du travail et du Code***

Il a 2 fonctions : organiser les règles du travail, individuel et collectif, dans un Etat de Droit, en vue d'une protection des salariés. Il a certes un effet sur l'emploi, mais sa tâche n'est pas de favoriser la création d'emplois, quoique, bien sûr il faille éviter de la contrarier (trop de règles tue la règle). Cette tâche est plus compliquée dans les PME que dans les grandes entreprises. Le sujet est très sensible.

### ***Une situation de complexité***

Au fil des années il s'est « alourdi » considérablement et la complexité porte atteinte à la fonction de protection. Chacun a le sentiment de ne pas y trouver son compte. L'idée avancée est alors de réduire cette complexité légale en majorant la négociation collective pour organiser le travail au plus près des besoins. De la souplesse pour les patrons... et pour les salariés dont le projet personnel n'est pas réglé seulement par le Droit.

### ***Une menace sur le contrat de travail***

Elle est ressentie par les salariés et leurs organisations (et aussi par les organisations patronales). C'est surtout vrai dans les PME où le « rapport de force » est souvent défavorable aux salariés. Mais la menace vient aussi des nouvelles formes d'« économie collaborative ». Cf le risque d'Uberisation, de l'emploi sans contrat ou avec des « contrats bas de gamme ».

### ***La proposition de Badinter et Lyon-Caen***

Faire face à l'obsession du chômage en simplifiant radicalement (50 articles et non des milliers), pour s'en tenir aux règles clés, du ressort de la Loi, et développer dans le cadre de ces règles, la négociation collective (accords de branches, conditionnant notamment les accords d'entreprises). Les auteurs proposent notamment de revoir les conditions de la négociation dans les PME, pour améliorer le dialogue social et la protection des travailleurs de ces PME. Plus généralement, ils mettent l'accent sur la simplification et une réécriture du contrat de travail.

Le problème est alors qui négocie quoi ? Les interlocuteurs sociaux, syndicats salariés et patronaux, des représentants extérieurs quand les syndicats représentatifs ne sont pas présents dans l'entreprise, avec une protection administrative et juridique qu'il ne s'agit pas de brader.

### ***Appréciation***

Le scénario ci-dessus est plus qu'improbable : simplifier est une opération très compliquée (!) dans une société et une économie tous freins serrés et obsédées par le chômage et la Mondialisation, et de très fortes contradictions politiques et sociales.

Mais les idées proposées sont utiles et peuvent faire bouger les lignes en y mettant le temps, et du courage politique.

### ***Le rapport Combrexelle<sup>1</sup>***

Établi sur demande du Gouvernement il présente une proposition d'orientation et des options pour « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales » par la négociation et « pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises ainsi qu'aux aspirations des salariés ».

Il s'agit de faire évoluer la négociation collective pour en faire un bon outil de régulation économique et sociale, d'en élargir le champ et la qualité au delà des freins actuels, évoqués. Pour ce faire il propose de :

---

<sup>1</sup>On peut se reporter à l'excellente synthèse faite in [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr) : « la négociation collective, le travail et l'emploi », soit un douzaine de pages, peu chargées et lisibles.

« *créer une dynamique de la négociation* », formation, utilisation fréquence et durée des accords, intelligibilité, rôle de garant de l'État...

« *ouvrir de nouveaux champs à la négociation* » en la distinguant clairement de ce qui relève de l'ordre public, en donnant la priorité à l'accord d'entreprise pour l'application des accords de branches, généraliser le principe de l'accord majoritaire (accord signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés dans l'entreprise).

Et à terme de 4 ans une nouvelle architecture du Code du Travail et une réforme constitutionnelle incluant les grands principes de la négociation collective.

Suit une liste de 44 propositions plus ou moins concrètes, difficiles à résumer, et un agenda à court terme (*courant 2016*) et à plus long terme (*nouvelle architecture du code du travail et réforme constitutionnelle intégrant dans le Préambule les principes de la négociation collective* )

B Vennin  
28 09 2015