

UN CODE DE TRAVAIL OBESE

15^{èmes} Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence, 4 juillet 2015

La première loi en droit du travail remonte au 22 mars 1841. Elle faisait suite à un rapport présenté, l'année précédente, à l'Académie des sciences morales et politiques par le Docteur Villermé qui dénonçait des conditions de travail que de nos jours on n'hésiterait pas à qualifier d'effroyables.

Il faudra attendre la loi du 2 janvier 1973 pour voir naître le code français du travail qui contient, sous forme codifiée, la plus grande partie des lois et décrets intervenus depuis 1841 en droit du travail.

Le code du travail, à sa naissance, pèse 800 articles. En 2015, à l'âge de 42 ans, ce sont plus de 8 000 articles... l'indice de masse textuelle du code du travail explose, notre code du travail est obèse.

Il est devenu un lieu commun de dire que le code du travail français est un frein à l'embauche, qu'il décourage l'emploi, qu'il favorise le chômage, que sa complexité est telle que chaque employeur doit recourir à des spécialistes de plus en plus pointus pour en comprendre les arcanes, que l'interprétation par les juges des lois sociales fait peur aux employeurs.

Même le très respecté Robert Badinter, dans un livre récent coécrit avec l'éminent spécialiste du code du travail, Antoine Lyon-Caen, dénonce un droit du travail inadapté aux réalités économiques contemporaines, et inapte à endiguer le chômage de masse qui est devenu le "cancer de notre société française".

La solution, proposée par ces deux auteurs, est celle d'une simplification de notre code pour n'en retenir que les 50 grands principes sur lesquels il repose mais sans toucher aux droits des salariés. Ils estiment que l'on peut contraindre le code du travail à une violente cure d'amaigrissement, sans régression sociale.

Est-t-il pour autant raisonnable de soutenir qu'un régime aussi drastique relancerait l'emploi ? Probablement pas : la complexité de notre droit positif n'est pas la cause essentielle de la montée du chômage. Une croissance soutenue avec un droit du travail complexe n'augmenterait pas le taux de chômage de notre pays.

Ce constat ne doit pour autant pas nous faire oublier la nécessité d'une simplification de notre code qui, si elle ne résoudra rien à elle seule, pourra contribuer dans un cycle de reprise à doper l'emploi.

Quelques règles simples pourraient en ce sens être adoptées pour parvenir à un code du travail si ce n'est idéal, au moins plus souple :

- le contrat de travail unique : le livre deuxième ("*Le Contrat de travail*") de la première partie du code du travail comprend 550 articles de loi et 355 dispositions réglementaires...);
- le transfert obligatoire à la négociation collective de branche ou d'entreprise d'un certain nombre de thèmes réglés aujourd'hui, à défaut d'accord existant, par la loi ou le règlement (conditions d'emploi, conditions de travail, formation professionnelle, garanties sociales) ;
- la simplification des institutions représentatives du personnel ;
- le plafonnement des dommages et intérêts alloués aux salariés dont le licenciement n'est pas justifié en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, et la loi Macron va en ce sens dans la bonne direction.

Et pourquoi ne pas envisager une dépénalisation sélective de notre code du travail qui comprend à ce jour 311 dispositions législatives ou réglementaires prévoyant et réprimant des infractions pénales ?

Un code du travail idéal pourrait ainsi redéfinir le périmètre du droit pénal du travail. Cet exercice permettrait de rappeler les valeurs essentielles que sont l'intégrité physique et la dignité de la personne, valeurs protégées par le droit pénal général, pour lesquelles il ne peut y avoir lieu à dépénalisation. Pour les valeurs propres au droit pénal du travail, la remise en cause de la norme répressive pourrait être envisagée dans les hypothèses où la sanction pénale n'a pas de véritable rôle préventif.

Quelle que soit l'étendue et la portée des propositions, si l'on veut aujourd'hui changer efficacement notre code du travail, pour le rendre souple sans atteinte fondamentale aux droits des travailleurs, seule une réforme globale est envisageable. Gardons à l'esprit que toutes les tentatives législatives passées et isolées de simplification de nos lois du travail ont échoué : le chômage n'a pas reculé et les avocats spécialisés ont prospéré.

Baudouin de Moucheron, *Senior Partner* de Gide