

Génération France



Du Code du travail

au Code de l'emploi

CONTRIBUTION POUR L'EMPLOI

13 octobre 2015

www.generationfrance.net

Introduction de **Jean-François Copé** Député-maire de Meaux, président de Génération France et **Gérard Cherpion** Député des Vosges

 **Libérons le travail en rendant
la parole aux salariés !**

La France des travailleurs étouffe parce qu'on l'empêche de travailler.

Juin 2015 : des chauffeurs d'Uber-Pop sont agressés par des chauffeurs de Taxis. François Hollande annonce la « dissolution » d'Uber-Pop comme s'il s'agissait d'une entreprise criminelle. Les chauffeurs d'Uber Pop veulent dans leur majorité simplement arrondir leurs fins de mois en travaillant un peu en complément de leur activité principale. Est-ce vraiment une faute ?

Septembre 2015 : les salariés de Smart votent à 56% pour le retour aux 39 heures en échange du maintien de leur emploi. Courageux. Mais les syndicats s'unissent pour faire obstacle à ce vote. Est-ce vraiment démocratique ?

Octobre 2015 : 4 boulangers des Landes sont condamnés devant le tribunal de Dax pour avoir choisi de travailler 7 jours sur 7. Est-ce vraiment un délit ?

*Ces tristes exemples ne sont pas à généraliser. **Mais ils démontrent combien le dialogue social est en panne et le travail bloqué.** Non pas du fait des travailleurs, qui sont pour la plupart disposés à donner le meilleur d'eux-mêmes, mais à cause d'un droit du travail sclérosé qui a un demi-siècle de retard sur notre époque. Notre droit du travail a été écrit pour la société des Trente Glorieuses quand la croissance dépassait 5%, quand le plein-emploi était une réalité, le CDI à vie la norme, le quart des salariés syndiqué, la mondialisation embryonnaire et lorsque le numérique relevait de la science-fiction... Mais depuis les années 1970, la croissance a été divisée par deux, le chômage de masse s'est installé, l'adhésion aux syndicats s'est effondrée, la concurrence économique est devenue mondiale et le numérique omniprésent. **Le monde et l'économie ont changé trop vite pour le droit du travail.** L'époque est à la liberté, à la flexibilité, à l'horizontalité, à la prise de risque. Le Code du travail est resté dans une logique de contrainte, d'interdiction, de verticalité, de surprotection. **Il ne donne plus les outils nécessaires pour créer la confiance indispensable à l'activité économique.***

Il faut donc changer la donne sans tomber dans l'excès. Une réforme du Code du travail ne doit pas consister à chercher des coupables mais à trouver collectivement des solutions. Avec trois objectifs : libérer les énergies des travailleurs, recréer la confiance dans l'entreprise, encourager l'emploi. C'est ce travail de réflexion que nous avons confié depuis plusieurs mois à des praticiens du droit du travail - avocats spécialisés ou chefs d'entreprises - qui ont accepté de travailler pour Génération France sans dogme ni tabou.

Parmi les 9 mesures phares développées dans ce rapport, une semble essentielle à nos yeux : le référendum d'entreprise. Elle résume la nouvelle philosophie de liberté que nous voulons insuffler dans le Code du Travail. Il s'agit de lever les blocages en rendant la parole aux salariés dont nous estimons qu'ils sont les mieux placés pour décider de leur avenir. **Les directions pourront ainsi consulter leurs salariés sur des points essentiels de la vie de l'entreprise, notamment le temps et les conditions de travail, et cela par voie de référendum à la majorité simple sans avoir eu au préalable l'obligation de négocier avec les syndicats.** Si les salariés d'une entreprise sont d'accord pour travailler 39 heures payées 39 heures ou même 37 heures payées 35 heures, en échange de la sauvegarde de leur emploi, de quel droit l'Etat ou les syndicats les en empêcheraient ? L'époque où la durée du travail se décidait uniformément depuis Paris pour toutes les entreprises de France, quelle que soit leur taille ou leur activité, est révolue.

« Vous nous dites que vous allez donc enfin nous donner les moyens d'en finir avec les 35 heures, mais cela fait 15 ans que la droite en parle, et pourtant elle ne l'a jamais fait... On ne vous croit plus ! **Qu'est-ce qui nous assure que, si vous gagnez en 2017, vous nous donnerez enfin les moyens de travailler plus ?** » Voilà les questions légitimes que des chefs d'entreprise ou des salariés nous posent chaque jour sur le terrain. Et il est vrai que si nous avons beaucoup dénoncé les 35 heures entre 2002 et 2012, nous avons tergiversé : les mesures prises pour en assouplir le carcan – allègements de charges puis défiscalisation des heures supplémentaires – n'étaient pas mauvaises mais demeuraient insuffisantes. Alors qu'est-ce qui nous assure qu'enfin nous allons réformer le pays en général et le Code du travail en particulier ?

Le recours aux ordonnances est prévu à l'article 38 de notre Constitution. En 1958, de Gaulle les avait utilisées pour réformer en profondeur notre pays au bord du chaos. Il en avait résulté 15 ans de prospérité inégalée. Il faut s'en inspirer. **Nous plaidons pour que le prochain Président de la République, sur la base du programme électoral qui sera son contrat avec les Français, fasse approuver par ordonnances, dans les six mois suivant son élection, toutes les grandes réformes nécessaires pour libérer notre pays.** Ce qui n'écartera pas pour autant le Parlement qui devra ensuite ratifier ces ordonnances. Ainsi, dans les premiers jours du quinquennat, des décisions essentielles – concernant, par exemple, le Code du travail, la fiscalité, l'éducation, les retraites – retardées depuis des années, deviendraient effectives, opérationnelles, et pourraient commencer à produire des résultats. **La liberté, c'est pour les Français. Les ordonnances, pour que la main des politiques ne tremble pas. C'est ainsi que nous créerons les conditions d'un sursaut français !**

Présentation du rapport et de l'organisation des travaux

Le Groupe de travail, auteur du présent rapport, a été composé de Jean-François Copé, député-maire de Meaux et Gérard Cherpion, député des Vosges et secrétaire national au travail et à l'emploi des Républicains, de dirigeants d'entreprises situées à Paris et en province, au fait des questions d'emploi, des relations humaines et des contraintes du droit du travail, ainsi que d'avocats, dont deux spécialistes du droit du travail.

Nous nous sommes réunis de façon régulière durant 7 mois, du 8 avril au 7 octobre 2015. Après avoir fait un état de situation des principaux travaux (rapports, études, ...) existants sur la question, nous avons, dans un premier temps, échangé sur les difficultés réelles et supposées du droit du travail pour en tirer plusieurs enseignements justifiant une nécessaire adaptation du Code du travail. Ces enseignements font l'objet d'une première partie.

Sur la base de ces échanges et de ces enseignements, nous avons élaboré différentes propositions, certes non exhaustives, qui ont pour vocation de rétablir un climat de confiance et de responsabilité entre employés et employeurs, notamment en considérant davantage les salariés et en adaptant le contrat de travail aux besoins de l'entreprise. Ces propositions font l'objet d'une seconde partie.

Notre objectif est ainsi d'alimenter un débat en cours sur la nécessaire adaptation du Code du travail pour en faire un outil d'accompagnement de la croissance économique et non un frein comme il est, hélas, vécu aujourd'hui, pour faire du Code du travail un « Code de l'emploi ».

Composition du Groupe de travail

- **Jean-François Copé**, Député (LR) de Seine-et-Marne, maire de Meaux, ancien ministre
- **Gérard Cherpion**, Député (LR) des Vosges
- **Hubert Charpentier**, Avocat à la Cour, spécialisé en droit du travail, conseiller prud'homal au Conseil des Prud'hommes de Paris et ancien cadre dirigeant dans des groupes industriels
- **Benoit Girardin**, Avocat à la Cour, spécialisé en droit du travail
- **Julien Leclercq**, Directeur Général de Com'Presse
- **Tristan Monroe**, Président de Metanext
- **Axel Nosten**, Président de CAP&ORG
- **Emeric Oudin**, Président de Axe-Environnement
- **Geoffroy de Vries**, Avocat à la Cour, spécialisé en droit des affaires et Coordinateur du Groupe de travail

■ I. Une nécessaire adaptation du Code du travail

La question d'une éventuelle réforme du droit du travail occupe une place de plus en plus prégnante sur le terrain du débat public (à commencer par le serpent de mer des 35 heures qui monopolise, pour ne pas dire stérilise, le débat politique depuis 15 ans), en témoigne le nombre de rapports et propositions récents sur le sujet. Ceci est d'autant plus nécessaire que le droit du travail concerne l'ensemble de la population active, soit 28,6 millions de personnes¹, soit plus d'un électeur sur deux².

Les problématiques sont le plus souvent abordées sur le terrain du dogme entre ceux qui veulent brûler le petit livre rouge et ceux qui pensent que les salariés seront les victimes expiatoires d'un libéralisme sauvage.

Un bon exemple résulte de la présentation qui est faite aujourd'hui de la question de la réforme du droit du travail qui se résumerait à la taille et à la grosseur du Code du travail. Peut-on légitimement croire et penser que l'on **peut privilégier une approche quantitative à une approche qualitative ?**

Peut-on sérieusement croire et penser qu'un siècle de luttes sociales, de combats idéologiques et de travaux parlementaires auraient été inutiles et pourraient être supprimés en déchirant quelques pages d'un livre ?

Peut-on honnêtement croire et penser que les entreprises, les emplois, les aspirations de chacun sont les mêmes qu'il y a 50 ans ?

Le problème du Code du travail n'est en conséquence pas sa taille mais son inadaptation au monde économique du XXI^{ème} siècle car ce code a été pensé et construit pour le monde du XIX^{ème} et XX^{ème} siècles.

Pour comprendre les raisons de cette inadaptation au monde d'aujourd'hui, il faut identifier les concepts de « l'ancien monde » qui sont à l'origine du droit du travail actuel car il est impossible de penser l'avenir sans comprendre le passé.

Aussi, de ce constat accompagné d'un bref rappel historique des principales étapes de l'élaboration du Code du travail (cf. en annexe), il est possible de tirer plusieurs enseignements et concepts qui sont à l'origine de cette construction.

¹ Selon l'INSEE en 2013

² La France 44, 6 millions d'électeurs inscrits sur les listes

1^{er} enseignement : Le Code du Travail est le Code de l'interdiction

A l'origine, le travailleur était dans une situation d'extrême dépendance à l'égard de l'employeur qui n'avait qu'une obligation, celle de lui verser un salaire.

Le droit du travail s'est construit autour de l'idée juste **que le lien de subordination unissant le salarié à l'employeur était si déséquilibré qu'il convenait de le rééquilibrer en contraignant l'employeur au respect de règles essentielles.** Il apparaît que la loi a eu davantage pour objet d'interdire à l'employeur certaines actions ou mesures plutôt que de l'autoriser à les réaliser, afin de rééquilibrer le déséquilibre originel inhérent à une relation de double dépendance hiérarchique (ordre du patron) et économique (le patron verse le salaire).

Le Code est ainsi construit sur l'idée **qu'il faut interdire sauf exception** et il en est ainsi de l'interdiction, sauf exception, de travailler à durée déterminée, de travailler le dimanche ou de travailler la nuit.

Cette primauté de l'interdit par principe et de la liberté par exception qui pouvait se justifier au siècle dernier est aujourd'hui anxiogène pour l'activité économique.

Fonder les règles de collaboration économique au sein de l'entreprise sur l'idée de l'interdit, la liberté de faire n'étant autorisée qu'à titre exceptionnel, ne peut avoir pour conséquence que d'opposer les salariés et les employeurs dont le degré de défiance est aujourd'hui à un niveau jamais atteint.

Le Code du travail est ainsi devenu trop souvent la règle du jeu d'un sport de combat opposant salarié et employeur sur le terrain de l'entreprise alors qu'il doit devenir un code de la liberté de travail afin de rétablir la confiance entre ses acteurs.

2^{ème} enseignement : Le Code du travail est le Code du monopole du dialogue

Jacques Le Goff, ancien inspecteur du travail, a démontré³ avec une précision chirurgicale comment tout au long du XIX^{ème} et XX^{ème} siècle, le législateur a permis à la collectivité des salariés de prendre la parole au sein de l'entreprise d'abord, puis a obligé l'employeur à dialoguer ensuite.

Mais à force d'obliger et de contraindre un besoin naturel, le dialogue social en l'occurrence, on le tue.

Ainsi, tout au long du XX^{ème} siècle, le législateur n'a eu de cesse de renforcer le dialogue social et ses acteurs, les partenaires sociaux, alors que sur la même période, **la représentativité de ces derniers s'est effondrée : le taux de syndicalisation est passé, dans le privé, de près de 30% à la libération à près de 5% aujourd'hui⁴.**

Contestable idée que celle d'attribuer le monopole du dialogue social à des partenaires sociaux qui ont toujours eu du mal à s'entendre et dont la représentativité ne cesse de diminuer.

Le Code du travail doit devenir celui de la liberté du dialogue :

- en simplifiant le contenu de ce dialogue,
- en réduisant le nombre des acteurs participants à ce dialogue au sein de l'entreprise,
- en développant le dialogue social là où il n'existe pas faute d'acteurs,
- en redonnant la parole aux salariés.

3^{ème} enseignement : Le Code du Travail est le Code du Salarial

Au cours du XX^{ème} siècle, le travail salarié est devenu en France l'activité économique la plus lucrative pour l'Etat puisque :

- la perception en qualité de travailleur salarié d'une rémunération nette de charge de 80 € génère pour l'État environ 70 € de charges sociales diverses (environ 20% de charges sociales salariales et 50 % de charges sociales patronales) ;
- la perception en qualité de travailleur indépendant d'une rémunération nette de charge de 80 € génère pour l'État environ 35 € de charges sociales diverses (environ 35% de charges sociales).

En outre, le **Code du travail a institué une présomption de salariat**, c'est-à-dire que l'on est salarié par défaut sauf à démontrer le contraire, dès lors qu'il existe, même si les parties en ont décidé autrement, un lien de subordination entre elles.

Le Code du travail a donc pour conséquence d'imposer une sorte de double peine en obligeant sans choix possible, l'application du droit du travail avec les contraintes juridiques qui pèsent sur l'employeur et le régime de prélèvements obligatoires le plus lourd.

Or, le Code du travail **doit devenir le Code de l'emploi et/ou le code de l'activité professionnelle** permettant à ceux qui le souhaitent de travailler de manière indépendante en définissant strictement ce qui relève ou non de l'activité salariée.

³ Cf. « Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours. » Jacques Le Goff, 2004, PUR

⁴ 7,7% en France en moyenne, selon l'OCDE, moins qu'au Royaume-Uni (25,4%) ou qu'aux Etats-Unis (10,8%)

4^{ème} enseignement : Le Code du travail est le Code de ceux qui travaillent

Depuis sa naissance, le droit du travail n'a pas eu d'autre objet que de réguler les relations entre employeurs et salariés avec la volonté de protéger le salarié considérant que la relation l'unissant à l'employeur était déséquilibrée.

Logiquement, la quasi-totalité des dispositions du Code du travail concernent ceux qui travaillent, appelé aussi « *insiders* », c'est-à-dire ceux qui sont dans l'emploi.

L'un des objets de la protection des salariés est de les protéger contre la perte de l'emploi. Ainsi, le Code du travail a multiplié les dispositifs permettant de ralentir ou d'empêcher l'employeur de licencier ou de pouvoir licencier selon des modalités juridiques et financières particulières.

Si, à une époque de plein emploi, celle des Trente Glorieuses en France, ou dans certaines situations, il était parfaitement légitime de mettre en œuvre de tels dispositifs de protection, ces derniers induisent deux effets pervers :

- le marché du travail étant fermé à la sortie (protéger ceux qui ont un emploi de la perte de leur emploi), il se ferme à l'entrée, l'employeur ayant peur d'embaucher ;
- l'employeur n'a plus confiance dans le droit du travail qu'il pense instauré pour protéger les salariés à son détriment.

Le droit du travail du XXI^{ème} siècle ne doit plus seulement protéger les « *insiders* » mais il doit **devenir un outil permettant l'accès au marché du travail pour les « *outsiders* » et réconcilier les employeurs avec leur droit du travail.**

Dès lors qu'il n'a pas été décidé de réduire la contrainte financière pesant sur le travail et compte tenu de l'inefficacité économique des contrats aidés (550 000 emplois aidés) qui ne font qu'aggraver la dépense publique (coût de près de 4 milliards €), le Code du travail devrait offrir de nouveaux dispositifs juridiques permettant de favoriser l'accès à l'emploi (travail indépendant, recours favorisé au CDD...) ainsi que la mise en place de facilités de rupture du contrat de travail.

5^{ème} enseignement : Le Code du travail est le Code des Trente glorieuses

L'essentiel du Code du travail, tel que nous le connaissons et le pratiquons aujourd'hui, s'est **construit entre la libération et les lois Auroux en 1982, soit à une époque de plein emploi et de croissance quasi ininterrompue** (5,6% de taux de croissance moyen entre 1960 et 1974 contre 2,3% en moyenne entre 1975 et 2006)⁵.

⁵ Données INSEE 2007

Cette croissance ininterrompue a trouvé son illustration en droit du travail par la mise en œuvre du **principe de faveur selon lequel on ne peut déroger à une norme que dans un sens plus favorable au salarié.**

Si le principe de faveur consacré pour la première fois en 1936 a connu sa première exception en 1982, il imprègne aujourd'hui tout le droit du travail **considérant que les salariés ont des droits indéfiniment acquis lesquels doivent les protéger de la précarité.**

En effet, dès que les employeurs sollicitent de la souplesse, pour embaucher par exemple sur des courtes périodes, mais aussi pour licencier plus facilement, on leur oppose le spectre de la situation précaire des salariés.

Or, ce n'est pas l'emploi qui est précaire, c'est la situation de crise durable qui rend l'emploi précaire.

L'économie étant en période de crise surtout pour les TPE/PME, le Code du travail doit, à l'instar de la possibilité récente de réduire les salaires pour sauver des emplois, devenir un outil permettant d'appréhender la précarité de la situation économique afin d'accéder à la croissance en excluant la logique du toujours plus tant que les difficultés perdurent.

6^{ème} enseignement : le Code du Travail est le Code du CAC 40

Les PME et les TPE sont les grandes oubliées du Code du travail qui les concerne de moins en moins.

Un exemple, mais il en existe bien d'autres, est révélateur de cet oubli dramatique notamment pour l'emploi et concerne le dialogue social objet de toute les attentions du gouvernement ces dernières semaines au travers notamment du rapport Combrexelle.

Sur la base de ce rapport, l'idée serait de réduire le Code du travail pour privilégier l'accord de branche ou d'entreprise négocié par les partenaires sociaux, c'est-à-dire en pratique les syndicats présents dans l'entreprise.

Or, en 2011, il existait en France⁶ environ :

- 3.470.000 entreprises employant de 0 à 49 salariés ;
- 26.000 entreprises employant de 50 à 200 salariés ;
- 4.800 entreprises employant de 200 à 499 salariés ;
- 2.000 entreprises employant de 500 à 1999 salariés ;
- 500 entreprises employant plus de 2.000 salariés.

⁶ Données INSEE 2011

Or, les organisations syndicales étant absentes dans 90% des entreprises employant moins de 50 salariés, ce sont près de 3 millions d'entreprises au sein desquels tout dialogue social est impossible faute d'acteurs.

En outre, le dialogue social sur lequel tant d'espoirs sont fondés ne permet la création d'aucun emploi notamment au sein des TPE/PME lesquelles se voient appliquer en matière de formation, d'exécution et de rupture du contrat de travail les mêmes règles que celles applicables au sein des géants du CAC 40.

Est-il normal que ce soit le même texte du Code du travail qui s'applique pour justifier le licenciement pour motif économique du salarié d'entreprise ou d'un salarié boulanger ?

Le Code du Travail doit devenir le Code de l'emploi au sein des TPE/PME par la mise en œuvre de règles simple et claires.

7^{ème} enseignement : le Code du travail est le Code du juge

Pour trancher une question relative à un problème de droit du travail, six juridictions, en fonction de la question, peuvent être concernées :

- le Tribunal des affaires de sécurité sociale (par exemple, recours en faute inexcusable suite à un accident du travail),
- le Tribunal correctionnel (par exemple, délit d'entrave),
- le Tribunal d'Instance (par exemple, contentieux électoral),
- le Tribunal de grande instance (par exemple, validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi),
- le Conseil de prud'hommes (contentieux du contrat de travail),
- le Tribunal administratif (par exemple, recours contre licenciement d'un salarié protégé).

Un tel éclatement du contentieux ne fait que démontrer la complexité et l'inadaptation des règles applicables.

Si le juge a pris une telle place, c'est parce que le législateur a renoncé à prendre toutes ses responsabilités. Parce que le droit du travail peut être un enjeu politique, parce que les éventuelles évolutions peuvent fédérer des mouvements sociaux d'importance, **le législateur a renoncé trop souvent à son rôle.**

Est-il normal que ce soit le juge et non le législateur qui définisse ce que doit être le motif d'un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel ?

Or, si le juge a pris tant de place dans l'édiction de la règle, c'est que la règle était insuffisamment précise. Confier la construction du droit du travail, qui au XX^{ème} siècle devient un instrument de la politique économique d'un pays, aux juges est aussi saugrenue que de demander au législateur de juger...

Au regard de ces constats, nous sommes convaincus que l'évolution que nous avons connue du Code du travail était justifiée et adapté au monde ancien, au monde de l'industrie traditionnelle, au monde du plein emploi, au monde de la croissance à 6%, à une époque où les conquêtes sociales étaient nécessaires pour les salariés mais aussi utiles à l'efficacité économique de l'entreprise. On oublie souvent de rappeler que les délégués du personnel ont été instaurés à la demande des employeurs qui voulaient pouvoir s'adresser à des interlocuteurs en cas de grève.

Ce monde a vécu. Il faut désormais accompagner et anticiper le monde économique d'aujourd'hui pour lequel le droit du travail doit devenir un levier de croissance permettant la création d'emploi. Ce devra être le sens de toute réforme.

■ II. Des propositions tournées vers l'emploi

Rendre le pouvoir aux salariés

- Proposition 1** Rendre la parole aux salariés grâce au référendum d'entreprise
- Proposition 2** Constituer une instance unique de représentation du personnel, pour toutes les entreprises (le Conseil d'Entreprise)
- Proposition 3** Ouvrir la participation pour tous dès le deuxième salarié
- Proposition 4** Mieux intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise en leur donnant accès aux stock-options
- Proposition 5** Accompagner efficacement les salariés en perte d'emploi

Adapter le droit de travail aux besoins de l'entreprise

- Proposition 6** Libérer et simplifier les contrats à durée déterminée
- Proposition 7** Assouplir les modalités de licenciement
- Proposition 8** Garantir une justice prud'homale plus rapide
- Proposition 9** Libérer le travail indépendant en précisant par la loi ce qui le différencie du salariat

Proposition 1

Rendre la parole aux salariés grâce au référendum d'entreprise

La plupart du temps, **les salariés sont écartés, de facto, des négociations sociales qui, pourtant, les concernent directement, tel que le temps de travail. Le monopole de discussion étant accordé aux organisations syndicales, ils ne peuvent faire entendre leur voix ou leur volonté n'est pas forcément respectée.** C'est surtout vrai dans nombre d'entreprises en France (environ 3 millions) au sein desquelles il n'existe pratiquement pas de représentant syndical. Faute d'accord avec les représentants syndicaux, ces entreprises doivent alors faire application des accords de branche ou de la convention collective qui les concernent, lesquelles ne prévoient pas toujours la mise en œuvre de mesures qui auraient pu faire l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise ...

L'exemple emblématique à cet égard est celui de Smart : en septembre 2015, les salariés de l'entreprise ont voté à 56% pour le retour aux 39 heures en échange du maintien de leur emploi en France. Mais les syndicats se sont unis pour faire obstacle à cette consultation. La volonté libre des salariés n'a pas été respectée. C'est un souci pour l'employeur qui, en l'occurrence, est dans une situation de blocage pour faire évoluer son entreprise face à la crise économique. C'est un déni de démocratie pour les salariés.

Nous proposons donc de donner réellement la parole aux salariés dans l'entreprise en leur permettant d'être consultés et de décider directement, par voie de référendum d'entreprise, de tout accord collectif d'entreprise portant notamment sur le temps de travail et les conditions de travail.

- Tout accord collectif d'entreprise devrait ainsi pouvoir résulter, au choix de l'employeur,
 - soit d'un accord avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, comme c'est le cas actuellement,
 - soit d'une approbation par les salariés par voie de référendum à la majorité simple.

Il serait ainsi possible de recourir à la consultation des salariés sans devoir au préalable négocier avec les organisations syndicales.

- Les accords collectifs d'entreprise pouvant être soumis à référendum pourront notamment concerner le temps de travail et la rémunération horaire (voir ci-après), les conditions de travail, les questions liées aux assurances complémentaires santé et à la prévoyance, les avantages divers tels que les jours de congés d'ancienneté, les jours d'absence en cas de naissance ou de décès au sein de la famille (qui relèvent souvent des accords d'entreprises).
- S'agissant du droit d'opposition, seule la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pourrait l'exercer pour des motifs tirés de l'ordre public social.
- Ces accords devraient être limités dans le temps (par exemple 1 à 3 ans) et les points ayant fait l'objet d'un tel accord ne devraient pas pouvoir être modifiés pendant une période déterminée (1 ou 2 ans), l'instabilité étant anxiogène et source d'insécurité notamment juridique.

Bien évidemment, ce dispositif de référendum d'entreprise est un puissant levier pour faire évoluer la donne sur le temps de travail, figée, depuis les lois Aubry, aux 35 heures.

Certains pensent que c'est à l'Etat de décider, unilatéralement, de revenir aux 39 heures comme il avait décidé, tout aussi arbitrairement, que toutes les entreprises devaient travailler 35 heures. **Cette approche dirigiste, verticale, nous semble dépassée.** Comment pouvons-nous encore discuter du fait de savoir si, en France, il est préférable de travailler 32, 35, 37 ou 42 heures par semaine ? **Comme si c'était la responsabilité du président de la République ou du gouvernement que de s'occuper de relever la pointeuse de tous les travailleurs français !**

Au XXI^{ème} siècle, **ce n'est pas à un bureaucrate parisien de décider du temps de travail dans une boulangerie de Lozère ou une usine de Vendée.** Ce sont aux employés de trouver le bon équilibre en fonction de leurs besoins et de leurs opportunités ou difficultés, tout en restant bien sûr en-deçà du plafond européen de 48 heures hebdomadaires. Si une entreprise est satisfaite des 35 heures, c'est son droit, qu'elle y reste ! Si une autre veut passer aux 39 heures, c'est aussi son droit qu'elle soumette ce projet au vote de ses salariés par référendum. **Aussi longtemps que les règles de l'ordre public social sont respectées, rien ne doit être interdit.** Et si les salariés en sont d'accord, il doit même être possible de passer aux 39 heures payées 35 par exemple. **Car, nul doute qu'il vaut mieux travailler 4 heures de plus et garder son emploi, quitte à ne pas voir son salaire augmenter à court terme (étant précisé que le salaire mensuel, autrement dit le pouvoir d'achat, ne doit pas diminuer), plutôt que de s'arc-bouter sur les 35 heures et perdre son travail.**

Jusqu'à présent, l'Etat avait une approche coercitive, désormais, c'est la liberté qui doit primer. En réalité, **cela reviendrait à supprimer de facto la durée légale de travail (35 heures) qui n'est plus qu'un seuil de déclenchement de paiement des heures supplémentaires.** Ce serait ainsi à chaque entreprise de décider de la durée hebdomadaire de principe (35 heures ou plus voire moins) au-delà de laquelle les heures travaillées seraient payées au titre des heures supplémentaires.

Toutefois, **pour inciter les entreprises à faire le choix de l'augmentation du temps de travail, car notre pays souffre d'un déficit de durée du temps du travail par rapport à ses concurrents européens⁷, nous proposons d'augmenter les allègements de charges patronales au-delà des 35 heures.** Le mécanisme enclenché serait vertueux. Plus une entreprise travaillerait, plus elle bénéficierait d'allègements de charges ce qui à terme profiterait aux salariés.

⁷ Selon Eurostat, les Français salariés à temps plein travaillent 40,7 heures par semaine, soit moins que la moyenne européenne (41,5 heures) et que l'Allemagne et l'Espagne (41,7 heures) ou le Royaume-Uni (42,8 heures).

Proposition 2

Constituer une instance unique de représentation du personnel, pour toutes les entreprises (le Conseil d'Entreprise)

Les instances représentatives du personnel (IRP) sont multiples : il faut dénombrer le délégué du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sans compter le délégué et le représentant syndical, ainsi que le comité de groupe, le comité européen ...

Il est nécessaire non seulement de simplifier les modes de représentation du personnel mais surtout de prévoir une représentation du personnel dès le deuxième salarié.

Nous proposons de prévoir la représentation du personnel dans toute entreprise, et ce dès le deuxième salarié, au moyen d'un nouvel organe, le Conseil d'Entreprise.

- **Nous estimons nécessaire que les salariés soient représentés dès que possible aux fins d'améliorer le dialogue social au sein notamment des TPE/PME.** Si la présence d'un délégué du personnel, dès le 11e salarié, est parfois vécue comme une contrainte pour les employeurs, nous estimons qu'elle est globalement nécessaire au bon climat social et favorise le dialogue, l'employeur ayant ainsi un interlocuteur désigné et régulier.
- **Un tel Conseil d'Entreprise devrait être constitué dès le deuxième salarié,** le nombre de membres augmentant en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise concernée selon une règle déterminée (par exemple 1 membre pour les entreprises de moins de 50 salariés, 2 membres pour les entreprises de 50 à 99 salariés, au minimum 3 pour les entreprises de plus de 100 salariés, ...). Bien entendu, pour une entreprise donnée, le nombre de représentants siégeant au sein de ce nouvel organe devra être inférieur au nombre de représentants actuels.
- Les missions du Conseil d'Entreprise évolueraient par ailleurs en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés.
- En conséquence, **toutes les instances représentatives du personnel existantes devraient fusionner pour constituer ce Conseil d'Entreprise.** Cette fusion devrait s'effectuer dans un délai déterminé par la loi (par exemple, 2 à 4 ans) permettant ainsi aux entreprises de s'organiser à cette fin, délai qui pourrait correspondre à celui à l'issue duquel prendraient fin les mandats des membres des instances existantes au sein de chaque entreprise concernée.

Ce Conseil d'Entreprise regrouperait alors toutes les instances existantes dans l'entreprise. Il serait élu selon les mêmes dispositions que le comité d'entreprise actuel. Il devrait se réunir au moins une fois par trimestre en réunion plénière sur un ordre du jour spécifique. Le rôle du Conseil d'Entreprise évoluerait en fonction des sujets à traiter, qui dépendent essentiellement du nombre de salariés de l'entreprise concernée. Il pourrait être constitué des commissions (permanentes ou ponctuelles) sur des sujets spécifiques.

Proposition 3

Ouvrir la participation pour tous dès le deuxième salarié

Aujourd'hui, le mécanisme de participation est **une obligation pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Rien n'est prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés sauf si l'entreprise en prend l'initiative.** Concrètement, les quelques 3,5 millions d'entreprises employant de 0 à 49 salariés ne sont pas tenues de mettre en place un système de participation.

Cela pose **trois problèmes.** D'abord, **une inégalité entre salariés en fonction de la taille de l'entreprise où ils travaillent.** Ensuite, **un problème de motivation et de confiance de ces salariés de PME de moins de 50 personnes** qui ne sont pas intéressés à la réussite de leur entreprise. Et, pourquoi 50 plus que 40 ou 60 ? « Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà » ! Enfin, **une problématique de franchissement de seuil pour l'entreprise qui se développe** et qui peut craindre d'avoir à faire face à des charges supplémentaires en passant de 49 à 51 salariés...

Nous proposons donc de supprimer ce seuil de 50 salariés et de prévoir ainsi que toute entreprise serait tenue, dès le deuxième salarié, de mettre en place un mécanisme d'intéressement ou de participation, à condition bien entendu qu'elle réalise un bénéfice.

C'est le meilleur moyen d'en finir avec une participation à deux vitesses et de gommer les effets pervers du seuil de 50 salariés.

La participation est une idée ancienne du Général de Gaulle qui avait pour ambition de réconcilier salariés et patrons dans une époque marquée par l'affrontement entre communisme et capitalisme. Voilà comment il la définissait originellement sous le vocable « d'association » :

« La solution humaine, française, pratique (...) est dans l'association digne et féconde de ceux qui mettraient en commun, à l'intérieur d'une même entreprise, soit leur travail, soit leur technique, soit leurs biens, et qui devraient s'en partager, à visage découvert et en honnêtes actionnaires, les bénéfices et les risques.

Certes, ce n'est pas cette voie que préconisent, ni ceux qui ne veulent pas reconnaître que rehausser la dignité de l'homme c'est non seulement un devoir moral mais encore une condition de rendement, ni ceux qui conçoivent l'avenir sous la forme d'une termitière. Mais quoi? c'est la voie de la concorde et de la justice fructifiante dans la liberté !⁸ »

Cette idée de la participation n'a pas vieilli dans son principe, **nous proposons simplement de l'étendre enfin concrètement à tous.**

⁸ Charles de Gaulle, discours prononcé à Strasbourg, le 7 avril 1947

Proposition 4

Mieux intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise en leur donnant accès aux stock-options

Si la confiance est parfois brisée dans l'entreprise, c'est que la plupart des salariés ne profitent pas des dispositifs de distributions d'actions, de BSPCE ou de stock-options réservés aux dirigeants.

Nous proposons, dès lors qu'un mécanisme de « management package » est proposé à des dirigeants d'une entreprise (par l'attribution de stock-options, de BSPCE ou d'actions gratuites), que tous les salariés puissent également en bénéficier à leur niveau.

Une telle option est prévue par le Code de commerce (en son article L.225-129-6) mais il ne s'agit que d'une faculté offerte à l'entreprise et non d'une obligation et qui n'est, en pratique, que rarement mise en œuvre.

Il conviendrait ainsi que, lors de toute décision ayant pour effet la mise en place d'un tel mécanisme au profit de dirigeants mandataires sociaux, les salariés puissent bénéficier également d'un dispositif leur permettant de détenir à terme des actions de capital, sous une forme ou une autre (les titres ainsi attribués aux salariés pouvant être de nature différente de ceux attribués aux dirigeants) et dans une certaine limite (la proportion du capital ainsi attribuée aux salariés devant représenter une proportion de la part du capital attribuée aux dirigeants, pour une émission donnée).

Seuls les salariés présents dans l'entreprise depuis une période de 2 ans pourraient bénéficier d'un tel dispositif, ce qui permettra notamment de mieux fidéliser les salariés.

Proposition 5

Accompagner efficacement les salariés en perte d'emploi

Le licenciement est aujourd'hui un moment de conflit : le salarié considère qu'en le licenciant, l'employeur le place dans une situation difficile et anxiogène quant à son avenir et conteste souvent son départ, notamment en saisissant le Conseil de prud'homme. De fait, si le taux de contestation des licenciements a baissé depuis les années 1990, il reste élevé : **environ 25% d'entre eux font l'objet d'une contestation⁹ (contre 40% en 1993).**

La période de chômage est anxiogène pour le salarié car il ne dispose d'aucune aide, ni d'aucune certitude quant à son avenir. Les services de Pôle Emploi sont souvent débordés et peu adaptés pour faire davantage que ce qu'ils font à ce jour et notamment mieux aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi. Il apparaît également que les interlocuteurs en termes d'orientation sont nombreux et ne travaillent pas toujours en coordination (Pôle Emploi, OPACIF, Missions locales, CAP Emploi, APEC, collectivités locales etc.).

Nous proposons de regrouper tous les acteurs d'orientation professionnelle au sein d'un seul organe (l'Agence Pour le Retour à l'Emploi), de sorte que, tant la personne au chômage que l'entreprise et les autres acteurs sociaux n'aient **qu'un seul interlocuteur.**

Nous proposons de mettre en place un dispositif d'accompagnement efficace des salariés pouvant s'organiser comme suit, **durant un délai de 6 mois à compter de l'inscription de tout salarié auprès de cette Agence Pour le Retour à l'Emploi.**

Ce dispositif prévoit trois grandes étapes :

1 – Qualification d'une orientation professionnelle

Dès l'inscription à l'Agence Pour le Retour à l'Emploi, le demandeur d'emploi suit un bilan de compétences (avec tests de personnalité) pour définir 5 orientations professionnelles possibles.

2 – Exploration concrète des pistes

Le demandeur d'emploi explore les 5 orientations professionnelles à travers des stages d'observation de 5 jours chacun dans des entreprises ayant exprimé des besoins dans les orientations définies.

3 – Intégration dans le monde du travail

A l'issue d'un stage ou de la totalité de la période d'exploration, le demandeur d'emploi, intègre une des entreprises dans laquelle il a suivi un stage, soit au choix, s'il a plusieurs offres, soit à l'opportunité s'il n'y a qu'une seule offre. Naturellement, si le besoin d'une formation est attesté, elle sera assurée avec possibilité d'alternance.

Si le candidat souhaite créer sa propre entreprise dans l'orientation définie, il serait accompagné par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de son lieu de résidence (choix du statut, accomplissement des formalités, formations comptables et fiscales, ...).

Il devrait être **envisagé de promouvoir la délégation de service public, en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, à des organismes privés respectant cette méthodologie, en particulier en cas de surcroît d'activité des agences locales du nouvel organe** ainsi créée (l'Agence Pour le Retour à l'Emploi) ou pour améliorer la disponibilité des conseillers, l'agence finançant alors le recours à ce service...

A l'expiration de cette période de 6 mois, les allocations chômage deviendraient dégressives pour tous ceux qui ont refusé les offres faites. Le système de dégressivité pourrait être variable, c'est-à-dire plus rapide pour les allocations les plus élevées car les travailleurs les plus qualifiés sont les plus sensibles à une diminution du montant de l'allocation.

N'oublions pas que le système français d'indemnisation du chômage est l'un des plus généreux : 24 mois, sans dégressivité. En Allemagne, comme dans la majorité des pays de l'OCDE, l'indemnisation dure 12 mois. Et le montant maximal en France, 6 600 euros bruts, est le plus élevé au monde. Il s'agit de s'aligner sur la moyenne de l'OCDE.

⁹ Chiffre pour l'année 2008 donné dans « Le licenciement pour motif économique est-il juridiquement risqué en France » ?, Dominique Méda, Bernard Gomel, Evelyne Serverin, Connaissance de l'emploi, n° 72, septembre 2010.

Ainsi, grâce à ces mesures :

- le licenciement deviendrait moins anxiogène pour le demandeur d'emploi qui pourrait entrevoir la possibilité de s'orienter vers un autre projet professionnel ;
- les compétences et les souhaits d'évolution du demandeur d'emploi seraient appréciés au regard des (ou confrontés aux) besoins des entreprises ;
- les stages d'observation permettraient de mesurer la réalité d'un poste et confirmer ou affiner les souhaits d'évolution ;
- l'allocation n'est plus une forme d'indemnisation passive, mais le juste salaire de l'effort de formation de la personne qui a perdu son emploi ;
- les mesures coercitives (dégressivité ou fin des allocations) ne sont mises en place qu'après un véritable accompagnement proposé au chômeur (droits et devoirs).

Proposition 6

Libérer et simplifier les contrats à durée déterminée

Le contrat de travail doit être adapté aux besoins des entreprises, *a fortiori* les entreprises de taille moyenne pour lesquelles les variations de prise de commandes doivent être traduites le plus rapidement possible en termes d'effectifs.

Or, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi (par exemple, remplacement provisoire d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité). Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit mentionnant notamment le motif du recours à un tel contrat.

Et pourtant, il faut bien admettre que le CDD tend à devenir un contrat de principe, en particulier pour les jeunes embauchés.

Nous estimons qu'il faut dépasser le débat, sur la précarité du travail. Ce n'est pas le travail ou le contrat qui est précaire, c'est l'activité elle-même, l'activité de chaque entreprise soumise à des aléas innombrables !

Nous proposons ainsi, tout en maintenant le CDI classique, de regrouper, sous un seul statut et vocable (le « contrat à durée variable » ou « CDV »), toutes les formes de contrat existantes, en prévoyant davantage de souplesse.

- Seraient ainsi concernés tous les contrats de travail autre que le CDI, et notamment les CDD actuels (quels qu'en soient les motifs), le contrat de mission, le contrat d'appui au projet d'entreprise, le contrat de génération, le contrat de professionnalisation, le contrat de portage.

- **Ce CDV pourrait être conclu de gré à gré pour une durée d'au plus 3 ans et serait renouvelable au maximum trois fois.**

- La période d'essai en jours serait égale à 15% du nombre de jours calendaires prévu par le contrat.

- Il serait prévu une « prime de mission » égale à 15 % de la rémunération convenue sur toute la période du contrat (avec peut-être des minima et des maxima).
- Le contrat serait rompu au terme fixé, ou, avant le terme, par décision de l'employeur avec un délai de prévenance égale à 15% du nombre de jours calendaires déjà effectués mais avec versement de ladite « prime de mission » calculée jusqu'au terme initialement convenu, ou encore pour les causes que la loi autorise (faute, insuffisance professionnelle...).

Proposition 7

Assouplir les modalités de licenciement

Bon nombre d'employeurs, surtout de TPE/PME, que nous avons rencontrés nous ont fait part de leur résistance à engager des salariés à durée indéterminée, persuadés que s'ils étaient amenés à se séparer d'un salarié, une procédure de licenciement serait nécessairement longue, coûteuse et aléatoire en cas de contentieux.

Sur un plan technique, il faut admettre que le ressenti de ces employeurs ne correspond pas forcément à la réalité.

En réalité, les employeurs sont en défiance vis-à-vis non seulement du droit du travail mais aussi parfois de leurs salariés de sorte qu'ils adoptent aujourd'hui des comportements défensifs qui ne favorisent pas l'emploi.

Si nous pensons que ces peurs ne sont pas toujours justifiées, en matière de contentieux portant sur les licenciements (a fortiori sur les licenciements individuels), il est cependant exact que l'issue des contentieux est aléatoire et peut être très onéreuse.

L'objectif d'une réforme portant sur la rupture du contrat de travail doit selon nous être l'occasion d'envoyer un message fort aux employeurs pour que ces derniers comprennent que la rupture d'un contrat est devenue si simple à envisager que recruter n'est plus un risque.

Pour ouvrir le marché de l'emploi à l'entrée de l'entreprise (embauche), il faut logiquement ouvrir ce marché également à la sortie. **Il faut ouvrir les portes de l'entreprise !**

Nous proposons ainsi une redéfinition du motif de licenciement économique, la création d'une rupture conventionnelle transigée et la définition légale du préjudice indemnisable.

Redéfinir le motif de licenciement économique

Aujourd'hui l'employeur doit justifier un licenciement économique, soit par les difficultés économiques rencontrées, soit par la nécessité de réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité, ces difficultés et/ou cette réorganisation devant nécessairement entraîner la suppression du poste.

S'agissant notamment des PME et *a fortiori* en cas de litige devant le Conseil de prud'hommes, la discussion sur le caractère réel et sérieux des difficultés économiques et/ou de la réorganisation est toujours très aléatoire.

Nous proposons que pour les licenciements pour motif économique des PME de moins de 10 salariés, la seule suppression du poste puisse justifier le motif économique du licenciement. En conséquence, en cas de litige portant sur la justification du licenciement économique, l'employeur devra établir que le poste a réellement été supprimé, ce qui se démontre par la simple production du livre d'entrées et de sorties du personnel.

Autoriser une rupture conventionnelle transigée du contrat de travail

La rupture conventionnelle permettant aux parties de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord connaît depuis sa création un succès sans précédent et pourrait être améliorée.

En effet, de nombreux salariés sont souvent réticents à envisager ce mode de rupture, pensant que s'ils étaient licenciés, ils obtiendraient des sommes substantielles devant le Conseil de prud'hommes. Par ailleurs, les sommes versées à l'occasion de la rupture sont prises en compte par les Pôles Emploi pour calculer un délai de carence pendant lequel le salarié n'est pas pris en charge.

Nous proposons de permettre aux parties (employé et employeur) **de décider d'une rupture conventionnelle** du contrat de travail dans le cadre de laquelle le salarié percevrait une indemnité spéciale de rupture égale à **l'indemnité conventionnelle de licenciement majorée de 15%**. Cette indemnité spéciale de rupture majorée ne pourrait justifier l'application d'un délai de carence pour le versement des indemnités chômage.

En contrepartie de cette indemnité spéciale de rupture majorée, le salarié ne pourrait saisir le Conseil de prud'hommes pour contester cette rupture, ainsi qu'il en est prévu à l'occasion d'un accord transactionnel suite à un litige entre un employé et son employeur.

Définir dans la loi le préjudice indemnisable

Le licenciement considéré comme non justifié est sanctionné par les juridictions. Ainsi, il est sanctionné d'une indemnité minimale égale à six mois de salaire brut pour les salariés employés dans une entreprise de plus de 10 salariés et ayant 2 ans d'ancienneté et d'une indemnité correspondant au préjudice subi par le salarié licencié.

De ce fait, le salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté au sein d'une entreprise employant plus de 10 salariés qui aura retrouvé un emploi immédiatement après son licenciement jugé non justifié, bénéficiera d'une indemnité forfaitaire conséquente alors qu'il n'aura subi aucun préjudice. Par contre, le salarié ayant 15 ans d'ancienneté dans une entreprise employant moins de 10 salariés aura les plus grandes peines à démontrer la réalité de son préjudice, la loi ne définissant pas le préjudice qui doit être indemnisé. **Ceci entraîne une inégalité non justifiée entre les salariés.**

Nous considérons que **le législateur doit prendre ses responsabilités et encadrer l'indemnisation du préjudice subi.**

Nous proposons ainsi de supprimer l'indemnisation automatique quel que soit le préjudice réel subi par le salarié, de définir par la loi le préjudice qu'il appartiendra de réparer et de fixer des plafonds d'indemnisation, notamment pour les TPE/PME, sauf circonstances particulièrement graves.

Proposition 8

Garantir une justice prud'homale plus rapide

La justice prud'homale souffre d'un manque de moyens financiers, techniques et humains et une réforme pour l'adapter à notre temps est plus que nécessaire.

Les délais de jugement peuvent prendre parfois de longs mois, voire plusieurs années dans certains Conseils de la région parisienne. Ceux-ci ajoutés aux délais actuels pour qu'une Cour d'appel saisie rende un arrêt, aboutissent parfois à ce qu'un litige ne soit tranché qu'au bout de plusieurs années. Les situations sont en outre très diverses selon le Conseil saisi. Il apparaît que le délai moyen de règlement d'un litige est d'environ 12 mois, ce qui montre « *un véritable décrochage entre les délais de traitement des juridictions prud'homales et les délais de traitement des autres juridictions¹⁰* » .

Ce constat est navrant et une bonne justice prud'homale supposerait une réduction des délais afin qu'il n'y ait plus de contentieux portant sur un licenciement qui ne soit réglé en moins de 4 mois (hors appel).

Aussi, afin de garantir une justice prud'homale plus rapide, **nous proposons de rendre l'audience de conciliation facultative pour les parties assistées par un avocat, ce qui permettrait de faire gagner environ 3 à 4 mois de procédure.** Il faudrait aussi encourager toute mesure en collaboration avec les avocats et les Conseils prud'homaux afin qu'il n'y ait plus de contentieux portant sur un licenciement qui ne soit réglé en moins de 4 mois.

Proposition 9

Libérer le travail indépendant en précisant par la loi ce qui le différencie du salariat

Le Code du travail ne traite que des situations de salariat (ou de salariat « légal »), salariat qu'il ne définit d'ailleurs pas. C'est en effet la jurisprudence qui comble cette lacune en se fondant sur l'élément déterminant du lien de subordination entre les parties.

Rien d'étonnant à cela, le Code du travail est fils du taylorisme des Trente Glorieuses, une époque où le modèle idéal était celui du salariat à vie dans la même entreprise et dans le même lieu. Pourtant, la donne a changé depuis les années 1970. **La rencontre du numérique et de la mondialisation ont changé la société, l'entreprise et le rapport au travail.**

¹⁰ Rapport au Garde des Sceaux, « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXIème siècle », Alain Lacabarats, juillet 2014.

Le télétravail, le « free-lance », l'essor du travail indépendant sont désormais des réalités indéniables : notre pays compte 1 million d'autoentrepreneurs, 200 000 Français proposent leurs services en ligne pour des missions de complément de « jobbing » par rapport à leur métier principal, il y a près de 7 000 VTC à Paris... Amazon fait de plus en plus appel à des prestataires non-salariés pour ses livraisons en utilisant désormais le coworking et a récemment mis en ligne aux Etats-Unis une plateforme baptisée Flex, proposant de devenir livreur contractuel pour une rémunération de 18 à 25 dollars par heure, avec un slogan accrocheur : "Devenez votre propre chef : livrez quand vous voulez, autant que vous voulez" !

Il ne s'agit pas d'aller contre ces réalités, mais de les encadrer et de les sécuriser. **Bien-sûr, nous n'allons pas entrer dans les dix ans qui viennent dans une ère post-salariale** : il est probable que le salariat reste la norme mais que se développe notamment **la pluriactivité, en complément du salariat** : le boucher qui, le soir, donne des cours de cuisine à ses voisins ou le postier qui, le week-end, entretient le jardin de ses voisins qui sont trop âgés pour le faire... **Mais le Code du travail risque, à son tour, d'être « ubérisé », avec une partie de l'activité qui finisse par s'organiser en dehors de lui, s'il ne prend pas mieux en compte les différentes situations de travail qui se développent en complément ou à côté du salariat.**

A terme, **il faut donc faire du Code du travail un code recouvrant l'activité en général, en l'ouvrant à de nouvelles professions ou formes d'exercices, et avec des règles et des niveaux de protection différents selon celles-ci.** En attendant ce travail de longue haleine, **l'urgence est de sécuriser d'un point de vue juridique le recours au travail indépendant, de manière à faciliter son développement.**

Le principal obstacle juridique à l'essor du travail indépendant est le **risque de requalification d'une prestation de service en contrat de travail.** Ainsi, un autoentrepreneur travaillant exclusivement pour développer le site Internet d'une entreprise pourrait être tenté, en cas de cessation de son contrat commercial, d'obtenir du juge une requalification de son contrat en contrat de travail, arguant qu'il est, en réalité, dans un lien de subordination à l'égard de son client. Une telle requalification reviendrait à faire condamner l'entreprise à régler, en plus des honoraires prévus, les charges sociales y afférentes et ce, rétroactivement...

Nous proposons en amont, afin de limiter ce risque de requalification, que le législateur prenne enfin ses responsabilités en définissant précisément les conditions légales du contrat salarié.

En aval, nous proposons de conditionner la recevabilité de toute action en justice aux fins de requalifier en contrat de travail salarié toute forme de travail indépendant, à l'existence d'une mise en demeure restée vaine adressée par le demandeur à son contractant de cesser ce que celui-là considère comme un lien de subordination. Concrètement, cela permettrait d'inverser la charge de la preuve et de responsabiliser les parties, dont celui qui aurait la tentation de vouloir requalifier une prestation qui touche à sa fin en contrat de travail.

Conclusion de **Gérard Cherpion**

Député des Vosges



Ensemble, préparons l'avenir !

Crise, voilà un terme que l'on entend régulièrement : crise économique, crise sociale, crise identitaire, crise politique... toutes ces crises reflètent un malaise patent de la société française. Les français attendent un sursaut pour que leur pays retrouve la croissance, l'emploi, la prospérité et sa place dans le concert des Nations. Ce mouvement doit passer par une refonte de notre modèle social, les français sont prêts. Un récent sondage a démontré que 77% des personnes interrogées se disent prêtes à accepter cette évolution. Le colloque voulu par Jean-François COPÉ et Génération France, s'inscrit dans cette volonté de refonte en s'appuyant sur un socle de mesures, partagé par Les Républicains.

L'entreprise doit être remise au centre de notre système économique et social. L'entreprise doit être un lieu de dialogue et d'échanges, vecteurs de son bon fonctionnement. Souvenons-nous que Winston CHURCHILL disait que le chef d'entreprise est « le cheval qui tire le char ». C'est ensemble, dans le respect des prérogatives de chacun, que l'employeur et ses salariés peuvent avancer vers un développement économique et de l'emploi au sein de l'entreprise. Le temps de travail, avec la mise en œuvre du referendum, les conditions de rupture du contrat de travail, pour ne prendre que ces exemples, sont des éléments essentiels à une sécurisation des parcours professionnels, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Les débats de ce 13 octobre ouvrent des pistes pour que la France retrouve le chemin du développement économique, avec pour corollaire le développement social.

L'uberisation de la société, l'émergence de nouveaux métiers dans des secteurs d'avenir tels que le numérique ou le développement durable, doivent nous conduire à poursuivre nos réflexions sur le paritarisme, le syndicalisme et son évolution vers un syndicalisme de responsabilité. Nous avons formulé ici un certain nombre de propositions, celles-ci, vous l'aurez compris, ont pour objet de préparer l'alternance pour faire naître cette société nouvelle que nous voulons à la fois audacieuse et protectrice.



ANNEXE

Le droit du travail en quelques dates

2 et 17 mars 1791

Les décrets d'ALLARDE posent le principe de la liberté du travail selon lequel « *chaque homme est libre de travailler là où il le désire et chaque employeur libre d'embaucher qui lui plait grâce à la conclusions d'un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés* »

18 mars 1806

Création du Conseil de prud'hommes à Lyon

18 mars 1841

Première loi sur le temps de travail (des enfants)

15 mars 1849

Loi interdisant les coalitions ouvrières et patronales et réaffirmant l'interdiction des grèves

21 mars 1884

Loi Waldeck-Rousseau instaurant la liberté syndicale

29 novembre 1891

Convention d'Arras : première convention collective signée entre syndicat de mineurs et compagnies houillères du Pas de calais

12 juin 1893

Première loi sur la sécurité du travail et l'hygiène au travail

30 septembre 1900

Loi Millerand qui abaisse à 11 heures la durée du travail journalier

25 octobre 1906

Création pour la première fois d'un ministère du travail

27 novembre 1909

Loi garantissant le versement l'emploi des femmes en couches

28 décembre 1910

Premier code du travail

25 mars 1919

Première loi sur le droit de la négociation collective

24 juin 1936

Renforcement du droit conventionnel / création du principe de faveur

22 février 1945

Création des Comités d'Entreprise dans les entreprises employant plus de 100 salariés

11 février 1950

Loi sur le renforcement du droit de la négociation notamment au niveau de l'entreprise

27 mars 1956

Loi sur les 3 semaines de congés payés

1958

Création de l'assurance chômage (tout travailleur ayant perdu son emploi a droit à un revenu de remplacement)

27 décembre 1968

Loi permettant la constitution au sein d'une entreprise d'une section syndicale et la désignation des délégués syndicaux dans l'entreprise

18 juillet 1973

Loi sur la résiliation unilatérale du contrat

1982

Loi Auroux : liberté des travailleurs dans l'entreprise, développement des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), création des CHSCT, obligation de négocier dans l'entreprise, création de l'accord dérogatoires

19 janvier 2000

Loi sur la réduction négociée de la durée du travail

1er janvier 2007

Loi rendant obligatoire une phase de concertation avec les partenaires sociaux avant tout projet gouvernemental

20 août 2008

Loi sur la représentativité syndicale

Du Code du travail au Code de l'emploi

CONTRIBUTION POUR L'EMPLOI