

Publié le 8 septembre 2017

Réforme du Code du travail : priorité à la personne humaine

Traiter du Code du travail et de ses évolutions est un exercice difficile, non pas en lui-même, mais simplement parce que le sujet est quotidiennement abordé par des «sachants» décrivant le réel à travers leurs orientations idéologiques... «Sachants» qui font et forgent bien des opinions ! Oui, notre Code du travail est complexe, mais ni plus ni moins que nos Codes des impôts, du commerce, de la construction ou autres. Curieusement, celui dont la complexité est dénoncée de façon récurrente est celui qui protège la personne humaine. Pourquoi celui-ci et pas les autres ?

Je vois deux sources principales à l'importance de notre Code du travail en termes de volume : la nécessaire prise en compte de situations diverses (la Suisse, par exemple, réputée pour la légèreté de ses règles nationales, n'a pas à traiter des spécificités de l'Outre-mer ou des marins pêcheurs) et la propension du pouvoir politique et de nos administrations à empiler des textes année après année : lois, ordonnances, circulaires, décrets, règlements...

Code du travail et crise économique: quel impact ?

Ce constat effectué, la question qui se pose est la suivante : nos difficultés économiques et sociales sont-elles dues principalement à notre Code du travail ?

À mon sens, s'il est possible et souhaitable d'améliorer et de simplifier notre Code, ces allègements ne résoudront pas pour autant nos difficultés. En effet, dans le cadre d'un marché unique et d'une mondialisation prégnante, nous subissons une véritable concurrence déloyale en matière fiscale, environnementale et sociale. Et c'est là, me semble-t-il, le cœur du sujet.

Pour en convaincre mon lecteur, je ne prendrai que deux exemples :

- Par quel miracle, les Pays-Bas peuvent-ils exporter en volume plus de produits agricoles que la France ? S'il n'y avait pas une utilisation abusive des règles communautaires par nos amis hollandais, cela ne serait pas possible.
- Si vous gagnez au loto et que vous êtes passionné par les produits de nettoyage, choisirez-vous de construire une usine de fabrication de lessive en France ou bien en Bulgarie ? Dans le premier cas, vous aurez à respecter nombre de normes fiscales, environnementales et sociales. Dans l'autre, vos obligations seront des plus légères, alors que vous vous trouverez en compétition au sein du même marché. En clair, vous jouez la même partie, mais avec des règles différentes.

Bien plus que d'une énième modification du Code du travail, on est là dans le cœur du sujet. Mais ce n'est visiblement pas l'avis du Gouvernement, pour qui les ordonnances sur le travail doivent permettre de «faire converger performance sociale et performance économique».

Une évolution, mais pas de révolution

Dans les mesures prises par le Gouvernement, si nous pouvons parler d'évolution, il n'y a pas de révolution, si ce n'est sur un plan symbolique, et plus précisément en ce qui concerne les licenciements abusifs. Jusqu'à présent en effet, quand un tribunal constatait qu'une personne avait subi un préjudice, le juge pouvait fixer un montant de réparation correspondant au préjudice subi. Dorénavant, pour les salariés, il existera un barème obligatoire avec un plafond. Mais inscrire dans la loi que le préjudice subi suite à une perte injustifiée d'emploi pourra ne pas être intégralement réparé est particulièrement choquant. L'Union Syndicale des Magistrats (USM), considérée comme modérée, a d'ailleurs réagi en estimant que «ce projet porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge en limitant de manière drastique l'individualisation des décisions de justice».

Pour ses partisans, cette mesure serait de nature à rassurer les chefs d'entreprise en levant une incertitude qui les empêcherait d'embaucher. Je rappelle qu'il ne s'agit pas des indemnités légales de licenciement (1/5^e de mois de salaire par année de présence), mais de la réparation d'un préjudice subi suite à un licenciement illicite, ce qui concerne un nombre de cas marginal alors même que l'on évoque des sommes qualifiées d'astronomiques.

Je remarque que l'incertitude est bien plus fréquente et concerne des montants bien plus importants s'agissant des litiges entre entreprises, alors que personne ne demande que soit plafonné le montant des réparations d'un préjudice subi par une entreprise du fait d'une autre entreprise. Seuls les salariés, c'est-à-dire des personnes humaines, ne bénéficieront plus de la réparation intégrale d'un dommage avéré, ce grand principe du droit de la responsabilité civile. De plus, cette mauvaise mesure n'est pas compensée par l'augmentation du montant des indemnités de licenciement, qui passent d'1/5^e de mois par année de présence à 1/4 de mois. En cas de licenciement, un smicard ayant 5 ans d'ancienneté percevra dorénavant une somptueuse indemnité de 1 850 € !

Autre point inquiétant, l'élargissement du champ de la négociation de l'entreprise, qui permettra par exemple à un employeur de supprimer les primes (rentrée scolaire, maternité, ancienneté, etc.) prévues par la convention collective. C'est la porte ouverte au moins-disant social, redoutable processus qui tire l'ensemble de la collectivité vers le bas.

Les conditions d'une concurrence loyale

Quelle logique y a-t-il à déclarer vouloir combattre les distorsions de concurrence au sein de l'Europe, par exemple pour les travailleurs détachés, tout en favorisant ce dangereux processus dans notre pays ? L'argument avancé par le Gouvernement est celui de la proximité avec le terrain : l'entreprise qui connaît ses clients, son marché, ses obligations, ses perspectives, serait plus à même de fixer ses propres règles. En fait, ce qui pourrait sembler au premier abord être du bon sens n'est que la traduction dans les textes de l'hyper-individualisme qui ronge notre société.

Pour la CFTC, la branche est un bon niveau de régulation. Elle connaît les spécificités, les contraintes, les possibilités de son secteur. L'intérêt d'une profession, c'est de pouvoir agir dans le cadre d'une concurrence loyale, où chacun a les mêmes droits et les mêmes devoirs. Quand une branche fixe des minima salariaux, c'est la garantie que, dans ce secteur, la légitime compétition entre entreprises ne se focalisera pas sur la recherche de la rémunération la plus basse.

Si, malgré tout, l'argument de la proximité doit l'emporter, que le politique commence donc par l'appliquer dans son champ de responsabilité directe ! Qui mieux qu'un maire connaît ses administrés, son territoire et les besoins des uns et des autres ? Laissons donc chaque municipalité fixer ses propres règles en lui permettant de déroger aux lois nationales... Cela nous promet tout simplement un beau bazar ! Imaginez par exemple que la vitesse soit limitée à 150 km/heure dans les rues du Mans et que le transport de marchandises en brouette soit obligatoire dans une autre commune...

Pour finir sur ce point, posons une simple question : si, dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de déroger à l'obligation de verser des primes prévues par la convention collective, quelle garantie existe-t-il pour qu'un donneur d'ordre n'impose pas à un sous-traitant la suppression des dites primes afin de faire baisser les coûts de production ? La petite entreprise n'aura pour choix que d'obtempérer ou de perdre son client.

Autre danger en perspective, le changement du périmètre du licenciement économique. Aujourd'hui, si une multinationale veut licencier, c'est la situation de celle-ci dans les différents pays où elle est implantée qui est prise en compte pour apprécier la réalité de ses difficultés financières. Avec les ordonnances sur la réforme du travail, seuls ses résultats en France feront foi. Il faut être d'une grande naïveté pour croire que des entreprises qui s'organisent pour ne quasiment pas payer d'impôts sur le territoire national n'auront pas la capacité d'organiser des montages complexes pour plomber les comptes de leurs filiales françaises.

La fusion des institutions représentatives du personnel

Dernier point que j'aborderai concernant les ordonnances, celui de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP). Aujourd'hui, à partir de 50 salariés, il existe normalement trois instances représentatives : les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En vertu des ordonnances, ces trois entités seront regroupées au sein d'un «comité économique et social» (CES).

Pour la CFTC, s'il ne s'agit que d'un changement d'intitulé, d'une simplification permettant de faire, par exemple, une réunion unique au lieu de trois, cela ne pose pas de problème. Mais encore faut-il, comme l'a promis le Gouvernement, que l'instance unique conserve la totalité des prérogatives des trois instances antérieures. Quand je parle de prérogatives, j'englobe également les moyens. À mission constante, moyens constants, et là, rien n'est précisé dans les ordonnances. Ce sont les décrets d'application qui définiront les moyens.

Je ne voudrais pas me montrer particulièrement méfiant, mais il me semble que la vigilance s'impose. Si des missions sont utiles au bien commun de l'entreprise, il faut les conserver avec les moyens de les remplir. Si elles sont inutiles, il faut d'abord le démontrer avant de les supprimer. Il

serait pour le moins déloyal d'inscrire dans les textes l'utilité d'un certain nombre de tâches, tout en supprimant les moyens de les effectuer.

En résumé, je crains que, dans ce dossier comme trop souvent, les impératifs de l'idéologie matérialiste et de la communication l'emportent sur quelques principes essentiels, comme le respect de la valeur travail qui, comme le dit la doctrine sociale de l'Église, «n'est pas une simple marchandise ou un élément impersonnel de l'organisation productive», la personne étant «la mesure de la dignité du travail».

Joseph Thouvenel

Vice-président de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

Retrouvez cet article sur notre [site](#)