

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 mars 2013

SÉCURISATION DE L'EMPLOI - (N° 847)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 2780

présenté par

M. Decool, M. Le Maire, M. Estrosi, M. Sauvadet, M. Douillet, M. Pélassard, M. Mariani, M. Le Fur, M. Daubresse, M. Laffineur, M. Alain Marleix, M. Poniatowski, M. Scellier, M. Dord, M. Darmanin, M. Luca, M. Gérard, M. Moyne-Bressand, Mme Grommerch, M. Lazaro, M. Le Mèner, M. Mathis, M. Gosselin, Mme Le Callenec, M. Tardy, M. Olivier Marleix, M. de Mazières, Mme Levy, M. Dhuicq, M. Quentin, M. Moudenc, M. Cherpion, M. Jean-Pierre Vigier, M. Chrétien, M. Martin-Lalande, M. Lamblin, M. Bonnot, M. Couve, Mme Nachury, Mme de La Raudière, Mme Dion, M. Censi, M. Herbillon, Mme Marianne Dubois, M. Straumann, M. Vialatte, M. Gandolfi-Scheit, M. Reiss, M. Ginesta, M. Voisin, M. Perrut, M. Furst, M. Guibal, M. Cochet, M. Aubert, M. Priou, M. Fasquelle, M. Taugourdeau, M. Terrot, M. Marc, Mme Rohfritsch, Mme Genevard, Mme Dalloz, Mme Louwagie, M. Bouchet, M. Siré, M. Abad, M. Verchère, M. Francina, M. Cinieri, M. Morange, M. Martin, M. de Rocca Serra, M. Teissier, M. Christ, M. Jean-Pierre Barbier, M. Salen, M. Suguenot, M. Piron, M. Marty, Mme Ameline, M. Le Ray, M. Blanc, M. Sturni, M. Fenech, Mme Grosskost, Mme Boyer, M. Favennec, M. Tuaiva, M. Ginesy, M. Moreau, M. Demilly, M. Lurton, M. Robinet, M. Tian, M. Hetzel, M. Bénisti, Mme Besse, Mme Lacroute et M. Vitel

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 19, insérer l'article suivant:**

Le Gouvernement présente au Parlement, avant le 30 juin 2013, un rapport sur les simplifications qui doivent être apportées au code du travail, afin que ce dernier devienne lisible, applicable et compréhensible par les entreprises, et notamment les plus petites.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Toute personne qui pratique le Droit du travail est de suite frappée par trois éléments : sa complexité, son manque de sécurisation, son absence de souplesse.

- La complexité du droit du travail

Le code du travail français est passé de six cents articles en 1973 à trois mille huit cents en 2003 ? Après avoir sextuplé en trente ans, il a triplé en cinq ans. En effet, le code du travail compte actuellement plus de dix mille articles !

Cette situation est tout simplement inacceptable !

La comparaison avec le droit suisse ferait presque sourire : le code du travail suisse comporte uniquement... cinquante-quatre articles ! Résultat : le Code du travail est passé du stade de petit livre à celui de monstre que nous connaissons aujourd'hui. Un code truffé de textes qui sont inutiles, quand ils ne se contredisent pas les uns les autres. Un code qui comprend des articles strictement inassimilables, auxquels même des juristes chevronnés ne comprennent plus rien. Un code qui, finalement, n'est pas compréhensible par ceux auquel il s'adresse en priorité : les salariés et les employeurs. Comment ne pas être d'accord avec Montesquieu, lorsqu'il affirmait que « les lois inutiles affaiblissent les lois nécessaires ». Comment ne pas être d'accord avec le juriste Georges Ripert lorsqu'il affirmait que « le législateur est perdu dans l'abondance de son œuvre » : lois inutiles, lois de bavardages, lois de circonstances, absence de lisibilité de la politique sociale, sanctions démesurées et parfois non justifiées... En 1991 déjà, le Conseil d'État avait utilisé une formule célèbre : « quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite ». Et de dénoncer la « prolifération des textes », « l'instabilité des règles » et « la dégradation de la norme ». Les causes de ces maux étaient analysées et quelques formules sévères, restées célèbres, ont mis en lumière ces dérives : « logorrhée législative et réglementaire », « raffinements byzantins », « droit mou », « droit flou », « droit à l'état gazeux ».

Sans doute les causes de cette complexité sont nombreuses et peuvent être rencontrées dans beaucoup de directions : articles liés à l'histoire du Code du travail (ex : chambres d'allaitement), textes où un ministre cherche à laisser son nom (ex : loi Roudy ou Genisson en matière d'égalité professionnelle), lois inapplicables (ex : loi sur le CV anonyme qui renvoie à un décret qui n'est jamais paru), et enfin lois de circonstances qui ont la fâcheuse tendance de proliférer depuis plusieurs années (et comme aimait à l'écrire M.Vasseur, « les lois de circonstances vieillissent encore plus vite que les autres. Elles ne sont jamais des lois durables en dépit des bonnes intentions qui les ont inspirées ; mais les bonnes intentions ne font pas nécessairement les bonnes lois, dignes d'être gravées sur le marbre éternel ») ...

Sans doute, cette prolifération de textes est elle une spécificité française, à laquelle plus personne ne prête attention !

Sait-on par exemple qu'une fiche de paie française comporte 24 lignes contre 4 en Angleterre ?

Sait-on qu'il existe en France 30 formes de contrat de travail contre une en Angleterre ?

Sait-on par exemple que les exonérations de charges dans le cadre des aides à l'emploi sont souvent conditionnées à un formalisme juridique lourd que le cotisant se doit de respecter, faute de quoi l'intéressé risque un redressement des organismes sociaux ?

Sait-on que la loi Tepas, rédigée en 2007 dans un pur style technocratique, a nécessité 6 instructions et circulaires (parfois se contredisant) et est devenue un véritable casse-tête juridique, une usine à gaz qui fait le bonheur des URSSAF lors des contrôles ?

Sait-on que, dès lors que la fiche de paie ne correspond pas à la durée du travail pratiquée dans l'entreprise (ce qui est le cas dans maintes situations), le travail dissimulé est caractérisé (ce qui a fait dire à certains que 90 % des employeurs entraînent dans le champ d'application du travail dissimulé, sans même le savoir...) ?

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le chef d'entreprise est vulnérable, et surtout les TPE (c'est-à-dire plus de 80 % des entreprises françaises) qui n'ont pas les services juridiques correspondants pour interpréter les textes. Incontestablement, un employeur peut se tromper de bonne foi. Peut-on encore dire dans des conditions que « nul n'est censé ignorer la loi » ? On est bien loin de ce précepte de Montesquieu, dans l'Esprit des Lois, suivant lequel « ceux qui ont un génie assez étendu pour donner des lois à leur nation doivent faire de certaines attentions sur la manière de les former. Elles doivent être simples et ne doivent point être subtiles. Elles ne sont point un art de logique mais la raison simple d'un père de famille » !

Et lorsque les pouvoirs publics s'intéressent aux TPE, les textes (incompréhensibles) valent souvent le détour. Ainsi, on se souvient qu'un décret du 7 février 2012, publié au « Journal officiel » du 8 février, avait institué une aide à l'embauche de jeunes de moins de vingt-six ans pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés. Louable intention. Devant s'adresser à de toutes petites entreprises, on aurait pu penser que la mise en œuvre de cette aide allait se révéler hypersimple. L'article 2 du décret mérite pour le moins une attention particulière :

« Le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues au III de l'article L. 241-13 et au I de l'article D. 241-7 du Code de la Sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2010.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Le coefficient est déterminé par l'application de la formule suivante :

Coefficient = (0,14/0,6) × [1,6 × montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires - 1]. Le résultat obtenu est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. »

De qui se moque-t-on ? Et malheureusement, des exemples de ce type pourraient être multipliés ?

Et tout cela ne serait rien, si le non respect de la loi n'était pas susceptible d'entraîner des sanctions graves de l'inspection du travail ou des URSSAF pouvant parfois mettre en péril la pérennité de certaines entreprises.

Qui peut donc s'opposer à une simplification urgente du Code du travail ?

- L'insécurité juridique croissante

Quoi de plus normal que les employeurs et les salariés puissent bénéficier de la sécurité juridique ? Et pourtant ce qui paraît naturel pour le commun des mortels est inassimilable pour la jurisprudence française. Les français ont pu découvrir cette étrangeté lors de quelques affaires emblématiques. Ainsi, pendant bien longtemps, la chambre sociale avait décidé, faute de disposition spécifique, qu'une clause de non concurrence stipulée dans un contrat de travail ne devait pas nécessairement être rémunérée pour être valable. Puis brusquement, par une série de décisions du 10 juillet 2002, elle opéra un revirement à 180°, estimant que toute clause de non concurrence devait comporter une contre partie financière. Mais, cette nouvelle position trouvait elle application uniquement pour les nouveaux contrats de travail, ou pour toutes les situations en cours ? C'est pour cette deuxième voie

qu'a opté la cour de cassation, invalidant ainsi les clauses de non concurrence sans contre partie pécuniaire, pourtant signées de bonne foi, à une époque où cette contre partie n'était pas obligatoire.

A cette première insécurité, on peut ajouter le fait que les lois, souvent générales et complexes ont sans cesse besoin d'être interprétées. Et, entre le moment de la décision de l'employeur, de l'interprétation de la loi par les tribunaux et des éventuels revirements postérieurs, il s'écoule inmanquablement une insécurité juridique défavorable pour toutes les parties. A cela on ajoutera que la France connaît par rapport à d'autres pays des délais de prescription longs. Ainsi par exemple, un salarié français a 5 ans pour contester un licenciement suite à la rupture de son contrat de travail contre 20 jours en Espagne. Cette situation ne poserait pas de difficulté si la jurisprudence accumulée pendant 5 ans ne trouvait pas application de manière rétroactive !

▪ L'absence de souplesse du droit du travail

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le droit du travail manque singulièrement de souplesse. Que de fois, on entend dire que notre code du travail est devenu un véritable carcan ? Et incontestablement, ce manque de souplesse ne peut contribuer à favoriser l'embauche. Maints exemples pourraient être donnés.

Ainsi, l'embauche en droit français est enfermée dans des règles juridiques draconiennes. Le contrat à durée déterminée ne peut ainsi être envisagé que dans une dizaine de cas prévus par la loi. Et hors de ces motifs de recours, il ne saurait y avoir de salut pour l'employeur. Quant au formalisme, il se doit être scrupuleusement respecté faute de quoi le chef d'entreprise s'exposerait à une requalification du CDD en CDI (ainsi, le fait de ne pas transmettre le contrat dans les deux jours de l'embauche serait susceptible d'entraîner la requalification du contrat). Quant au contrat de travail à temps partiel, le formalisme se doit d'être scrupuleusement respecté, ledit contrat devant par exemple prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, sans possibilité de variation suivant les commandes ou la situation économique de l'entreprise ! Et sait on que si cette formalité n'est pas respectée, le salarié pourrait demander la requalification de son contrat à temps partiel en temps plein sur 5 ans. Situation pour le moins singulière où le moindre manquement est sévèrement sanctionné (parfois jusqu'à la réintégration du salarié dans l'entreprise), où notre législation reste figée sur des schémas que nos voisins européens tentent de faire bouger dans le sens d'une plus grande souplesse.

Comment de tels carcans pourraient inciter un chef d'entreprise à embaucher ?

Est-il cohérent de prévoir des sanctions aussi prohibitives en cas de manquement de l'employeur à ses obligations ?

De telles conséquences n'ont-elles pas pour effet de décourager de futurs employeurs ?

Au bout du compte, cette complexité du droit et l'insécurité juridique qui en découle freinent les embauches plus qu'elles ne protègent l'emploi. Et finalement pour quel résultat ? Licencie t'on moins en France que dans d'autres pays, tels ceux de l'Europe du Nord ?

Certes la loi doit fixer des garde fous, prohiber les discriminations, sanctionner les abus. C'est son rôle. Mais dès lors que cette même loi ne s'inscrit plus dans une logique économique, et que finalement, elle ne protège pas le salarié, on peut légitimement s'interroger sur son utilité !

A quoi cela sert-il de parler des problèmes de compétitivité, dès lors que notre législation, à la base, dé motive les employeurs d'embaucher, par une réglementation qui découragerait les chefs d'entreprises les plus motivés ?

Tel est le sens de cet amendement.