

ASSEMBLÉE NATIONALE

21 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 240

présenté par

M. Abad, M. Dassault, M. Berrios, Mme Boyer, M. Brochand, M. Censi, M. Chrétien, M. Christ, M. Cinieri, M. Ciotti, M. Couve, Mme Fort, M. Gandolfi-Scheit, M. Gest, Mme Guégot, M. Luca, M. Alain Marleix, M. Marty, M. Mancel, M. Menuel, M. Moreau, M. Nicolin, M. Quentin, M. Reiss, M. de Rocca Serra, M. Siré, M. Suguenot, M. Vitel, M. Voisin, M. Hetzel, Mme Louwagie, Mme Duby-Muller, Mme Genevard, M. Thévenot, M. Sturni, M. Fromion, M. Morel-A-L'Huissier, M. Solère, M. Bouchet, M. Straumann, M. Philippe Armand Martin, M. Teissier, M. Debré, M. Saddier, M. Decool, M. Accoyer, M. Dive, M. Marsaud et M. Delatte

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

Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement 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.

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. Pour comparaison, le code du travail suisse comporte cinquante-quatre articles. Sans doute les causes de cette complexité sont nombreuses et peuvent être rencontrées dans beaucoup de direction : articles liés à l'histoire du Code du travail (ex : chambres d'allaitement), lois inapplicables (ex : loi sur le CV anonyme qui renvoie à un décret qui n'est jamais paru)...

De plus, l'insécurité juridique est croissante : par exemple, 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 contrepartie financière.

Enfin, les entreprises sont confrontées à l'absence de souplesse du droit du travail. Ainsi, l'embauche en droit français est enfermée dans des règles juridiques draconiennes. Pour illustration, 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. Comment de tels carcans pourraient inciter un chef d'entreprise à embaucher ?

C'est pourquoi cet amendement a pour objectif une demande de rapport afin de remettre à plat le code du travail, afin de mettre fin à sa complexité, son insécurité juridique et son manque de souplesse.