



N° 682

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 février 2013.

PROPOSITION DE LOI

*visant à **simplifier le code du travail**
afin que ses dispositions deviennent lisibles, applicables et
compréhensibles par les entreprises et notamment les plus petites,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Jean-Pierre DECOOL, Bruno LE MAIRE, Christian ESTROSI, François SAUVADET, David DOUILLET, Jacques PÉLISSARD, Thierry MARIANI, Marc LE FUR, Marc-Philippe DAUBRESSE, Marc LAFFINEUR, Alain MARLEIX, Axel PONIATOWSKI, François SCHELLIER, Dominique DORD, Gérald DARMANIN, Lionnel LUCA, Bernard GÉRARD, Alain MOYNE-BRESSAND, Anne GROMMERCH, Thierry LAZARO, Dominique LE MÈNER, Jean-Claude MATHIS, Philippe GOSSELIN, Isabelle LE CALLENNEC, Lionel TARDY, Olivier MARLEIX, François de MAZIÈRES, Geneviève LEVY, Nicolas DHUICQ, Didier QUENTIN, Jean-Luc MOUDENC, Gérard CHERPION, Jean-Pierre VIGIER, Alain CHRÉTIEN, Patrice MARTIN-LALANDE, Jacques LAMBLIN, Marcel BONNOT, Jean-Michel COUVE, Dominique NACHURY, Laure de LA RAUDIÈRE, Sophie DION, Yves CENSI, Michel HERBILLON, Marianne DUBOIS, Éric

STRAUMANN, Jean-Sébastien VIALATTE, Sauveur GANDOLFI-SCHEIT, Frédéric REISS, Georges GINESTA, Michel VOISIN, Bernard PERRUT, Laurent FURST, Jean-Claude GUIBAL, Philippe COCHET, Julien AUBERT, Christophe PRIOU, Daniel FASQUELLE, Jean-Charles TAUGOURDEAU, Michel TERROT, Alain MARC, Sophie ROHFRITSCH, Annie GENEVAR, Marie-Christine DALLOZ, Véronique LOUWAGIE, Jean-Claude BOUCHET, Fernand SIRÉ, Damien ABAD, Patrice VERCHÈRE, Marc FRANCINA, Dino CINIERI, Pierre MORANGE, Philippe Armand MARTIN, Camille de ROCCA SERRA, Guy TEISSIER, Jean-Louis CHRIST, Jean-Pierre BARBIER, Paul SALEN, Alain SUGUENOT, Michel PIRON, Alain MARTY, Nicole AMELINE, Philippe LE RAY, Étienne BLANC, Claude STURNI, Georges FENECH, Arlette GROSSKOST, Valérie BOYER, Yannick FAVENNEC, Jacques BOMPARD, Jean-Paul TUAIVA, Charles-Ange GINESY, Yannick MOREAU, Stéphane DEMILLY, Gilles LURTON, Arnaud ROBINET, Dominique TIAN, Patrick HETZEL, Jacques Alain BÉNISTI, Véronique BESSE, Valérie LACROUTE et Philippe VITEL,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le nombre de demandeurs d'emploi a dépassé en août dernier la barre fatidique des 3 millions de chômeurs en France. De ce constat découle cette proposition de loi qui vise à la simplification du code du travail.

En effet, en s'y attardant plus attentivement, le code du travail nous donne à voir trois éléments néfastes quant à son effectivité réelle. D'une part, sa complexité est surprenante. Le code du travail est en effet passé de 600 articles en 1973 à 3 800 en 2003. Après avoir sextuplé en 30 ans, il a triplé, et ce en 5 ans. Aujourd'hui, le code du travail compte plus de 10 000 articles !

Ainsi, nombre de ses textes apparaissent trop souvent inutiles, en contradiction avec d'autres et surtout incompréhensibles pour les salariés et les employeurs. Le Conseil d'État disait déjà en 1991 que « quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite ».

À l'exemple des exonérations de charges dans le cadre des aides à l'emploi, qui 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. À l'exemple également de la loi TEPA, dont le style technocratique a eu raison de sa portée et de son effectivité dans le monde du travail, tant les 6 instructions et circulaires à son sujet ont causé un casse-tête juridique que les employeurs et salariés ne savent mettre en place. À l'exemple enfin du problème de l'absence d'indication de la durée du travail effectuée dans l'entreprise, qui caractérise automatiquement un travail dissimulé susceptible de sanctions graves pour l'employeur.

Montesquieu avait pour habitude de dire que « les lois inutiles affaiblissent les lois nécessaires ». Cette citation est parfaitement applicable au code du travail, tant sa complexité empêche sur son effectivité et sa perspicacité.

Quand on se place du côté du droit comparé, ce constat ne fait que s'étendre. En effet, la comparaison est peu flatteuse pour le pays du code civil. Ainsi, le code du travail suisse ne compte que 54 articles, face aux 10 000 du code du travail français. Quant à nos voisins anglo-saxons, ceux-ci peuvent être heureux de voir leur fiche de paie simplifiée au maximum, avec 4 lignes, tandis que les fiches de paie française se voient

alourdis de 24 lignes. De même, face aux 30 formes de contrat de travail disponibles en France, le Royaume-Uni ne se base que sur 1 seule forme de contrat, facilitant les règles inhérentes à ce contrat unique.

À voir la place qu'occupe le Royaume-Uni dans le classement *Doing Business* de juin 2011 (7^e place), qui se charge de classer chaque pays en fonction de l'efficacité économique de son droit, et celle de la France (29^e place), il serait donc aventureux d'estimer notre code du travail performant.

De plus, cette complexité du code du travail crée une véritable fracture entre les petites et les grosses entreprises. En effet, les TPE et certaines PME ne disposent pas de moyens suffisants pour se doter de services juridiques, afin d'analyser et d'intégrer toute la « logorrhée législative et réglementaire ».

Il est donc grandement nécessaire de recentrer le code du travail vers des objectifs de clarté et de simplicité, tant « le législateur est perdu dans l'abondance de son œuvre » comme l'écrivait Georges Ripert.

On est bien loin de ce précepte de Montesquieu, dans l'*Esprit des Loix*, 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 » ! Ces préceptes ne sont appliqués que très rarement. Ainsi, même lorsque la situation des TPE est prise en compte par les pouvoirs publics, les textes sont loin d'être éclairés.

On se souvient du décret du 7 février 2012, publié au Journal officiel du 8 février, qui instituait une aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés. L'intention était louable, mais la mise en œuvre de cette aide allait se révéler très compliquée comme le dispose l'article 2 dudit décret :

« 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 = $(0,14/0,6) \times [1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC/} \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires} - 1]$. Le résultat obtenu est arrondi à 3 décimales, au millième le plus proche. »

Dès lors, le non-respect de cette directive très compliquée ouvre la voie à des sanctions graves de l'Inspection du Travail et des URSAFF, mettant en péril la pérennité de certaines TPE, qui, par son statut même de TPE, ne peut l'appliquer, en ce qu'elle ne dispose pas de services juridiques compétents.

D'autre part, les règles du code du travail sont soumises à une insécurité juridique croissante. En effet, là où les acteurs du marché du travail auraient pu attendre des règles établies et inébranlables, la Cour de Cassation a remis en cause des règles typiques dans des affaires emblématiques.

Ainsi, pendant bien longtemps, la Chambre sociale de la Cour de Cassation 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, la Haute Cour opéra un revirement de jurisprudence stupéfiant, estimant que toute clause de non-concurrence devait comporter une contrepartie financière. Cette nouvelle décision prétorienne n'est pas à discuter. Néanmoins, sa portée a invalidé les clauses de non-concurrence sans contrepartie pécuniaire de tous les contrats encore en cours et conclus avant la décision, remettant en cause nombre de ces conventions conclues de bonne foi, et donc la stabilité de l'emploi de nombre de travailleurs.

À cette première insécurité, on peut rajouter le fait que les lois, souvent générales et complexes ont sans cesse besoin d'être interprétées. Ainsi, entre le moment de la conclusion du contrat, 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. À cela on ajoutera que la France connaît des délais de prescription longs. 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.

Enfin, le code du travail présente un manque évident de souplesse. Incontestablement, ce manque de souplesse ne peut contribuer à favoriser la conclusion des contrats de travail. 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 d'être scrupuleusement respecté, faute de quoi le chef d'entreprise s'exposerait à une requalification du Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée.

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. Ce contrat devra, par exemple, prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, sans qu'il y ait possibilité de la faire varier, en fonction des commandes ou de la situation économique de l'entreprise. 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. Cette situation pour le moins singulière met en lumière un système juridique où le moindre manquement est sévèrement sanctionné, parfois jusqu'à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, il est évident que le code du travail, par ces trois aspects, doit changer. Comme le code civil qui a été récemment l'objet d'avant-projets novateurs (Catala, Terré), le code du travail doit se renouveler sous l'action du Gouvernement.

Certes, la loi, parce qu'elle est loi, doit protéger le travailleur, prohiber les discriminations et sanctionner les abus. Mais, cette protection ne doit pas être illégitime et abusive en elle-même. Cette protection ne doit pas décourager les employeurs à embaucher. Elle doit se comprendre comme une facilitation des procédures et aboutir logiquement à la conclusion d'un contrat stable.

Dans cette perspective, il convient d'ajouter cet article, qui enjoindra le nouveau Gouvernement à présenter au Parlement, avant le 31 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.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

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.

