Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

SIMPLIFIER
NÉGOCIER
SÉCURISER

UN CODE DU TRAVAIL
pour le XXIe siècle

POUR PLUS D'INFORMATIONS : WWW.GOUVERNEMENT.FR

LES ENJEUX

- Aujourd'hui, **la double fonction assignée au droit du travail est de plus en plus mal remplie**. Alors qu'il doit à la fois protéger les travailleurs et sécuriser les entreprises pour leur permettre de se développer, il ne parvient qu'imparfaitement à atteindre ces objectifs, sous l'effet conjugué des bouleversements du monde du travail et de la sédimentation de règles devenues en partie illisibles.

- **Le monde du travail connaît en effet des bouleversements majeurs** : nouvelle économie, nouveaux modèles productifs, nouveaux métiers, nouvelles organisations du travail, nouvelles pratiques professionnelles, et avec elles des trajectoires professionnelles plus fréquemment discontinues, une insertion dans l'emploi plus incertaine, un besoin de gestion des transitions professionnelles plus prégnant. **Face à ces évolutions, le code du travail est de moins en moins bien adapté pour protéger les salariés.** Il est nécessaire de repenser la manière dont la société protège ses salariés tout en redonnant confiance aux entreprises dans leur capacité à s'adapter pour investir et créer de l'emploi.

- Par ailleurs, **de loi en loi, le code du travail s'est stratifié**. Les exceptions se sont multipliées pour saisir la diversité croissante des situations de travail et des formes d'emploi : les chefs d'entreprise et les salariés des PME peinent à s'y retrouver. Si le code du travail a vocation à mieux protéger les salariés dans l'inégale relation qu'ils ont avec leurs employeurs, sa complexité contribue à éloigner les salariés de leurs droits et à insécuriser juridiquement les entreprises. La complexité du code du travail nourrit les contentieux, décourage l'embauche dans les TPE. Un droit peu lisible est un droit qui ne protège plus les salariés.

- Le Gouvernement aborde ce chantier avec deux convictions fortes :

  Premièrement, **c'est en acceptant le *statu quo* que nous en défendrons le moins bien les principes protecteurs des salariés. C'est au contraire en réformant dans la fidélité à nos valeurs et en repensant notre droit du travail au vu de ses réalités nouvelles que nous le refonderons sur des bases solides et que nous en garantirons l'existence.** L'objectif est de **réaffirmer les principes fondamentaux (protéger et sécuriser) et les adapter au monde d'aujourd'hui pour favoriser la croissance et l'emploi**. Telle est l'ambition du projet de loi que la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social présentera au Parlement début 2016.

Deuxièmement, **le dialogue social est la meilleure voie pour concilier les besoins des entreprises et les attentes des salariés au niveau de la branche et de l'entreprise**. Les besoins des entreprises ne sont pas les mêmes, selon leur taille, ou selon les secteurs, selon que l'on est dans une entreprise de travaux publics, un commerce de centre-ville, une industrie ou un artisan. Toutes les entreprises et tous les salariés ont besoin de règles, mais ces règles doivent prendre en compte cette diversité. C'est dans le dialogue social que se construisent des réponses adaptées.

- Pour permettre l'inscription de ces principes dans une démarche dynamique le Gouvernement s'engage dans une refondation du droit du travail. Dans la lignée de travaux conduits par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, de ceux menés par Jean-Denis Combrexelle, enfin du rapport présenté par Bruno Mettling sur la transformation numérique et la vie au travail, c'est une véritable refondation de notre droit qu'il s'agit d'entreprendre.

- **Pour réécrire un code du travail plus accessible, plus protecteur, qui donne plus de place aux acteurs de terrain pour négocier, il faut partir des principes fondamentaux qui font notre droit du travail.** C'est la garantie que nous nous adapterons sans rien céder sur les principes de protection des salariés. C'est l'objectif de la mission des Sages qui sera constituée pour alimenter le projet de loi. Ces principes guideront la réécriture du code du travail.

- Il s'agira à la fois de **donner plus de place à l'accord d'entreprise,** lieu le plus proche du terrain, et de **renforcer le rôle de la négociation au niveau de la branche,** ce « sas » entre l'entreprise et la loi, qui permet de réguler des secteurs entiers de notre économie. La hiérarchie des normes ne sera pas remise en cause.

- Refonder notre droit du travail suppose également de pouvoir **s'appuyer plus fortement sur les branches professionnelles**. Les branches professionnelles constituent le relais sur lequel il faut s'appuyer pour toucher les TPE et les PME qui ont des difficultés pour se saisir des marges d'adaptation que la loi offre à la négociation collective. Les branches professionnelles jouent un rôle clef pour rendre plus équitable la concurrence entre les entreprises d'un même secteur et éviter le dumping social.

- Le projet de loi nous permettra ainsi de **consolider notre modèle social**, en protégeant les salariés, en sécurisant les employeurs, en particulier les TPE et les PME. Il donnera aux uns et aux autres les clés pour déterminer ensemble – dans le respect d'un socle défini par la loi – les règles qu'ils souhaitent appliquer collectivement dans l'entreprise ou dans la branche au plus près des réalités de l'activité, et qui, ainsi, favoriseront l'emploi.

- Il est **cohérent avec l'objectif poursuivi par le gouvernement depuis trois ans en renforçant le rôle des partenaires sociaux** – qu'il s'agisse de marges de manœuvre plus importantes laissées à l'accord d'entreprise dans a loi de sécurisation de l'emploi de 2013 ; de la réforme de la représentativité patronale pour avoir des acteurs légitimes autour de la table ; de la réforme du financement des partenaires sociaux pour plus de transparence ; ou encore de la loi du 17 août 2015 qui donne plus de place à l'accord (majoritaire) pour adapter le dialogue social au terrain (dans le cadre de la périodicité des négociations, par exemple) et qui valorise les parcours syndicaux (garanties salariales, reconnaissance des compétences acquises, *etc.*).

Cette évolution du code du travail s'inscrit en outre dans le cadre plus large de la loi que portera Myriam El Khomri qui vise dans ses différents aspects à renforcer notre modèle social en l'adaptant à une société qui s'est profondément transformée. Avec des droits qui seront désormais attachés au salarié et non au statut, quels que soient ses accidents de parcours, le compte personnel d'activité pose les bases d'une nouvelle protection sociale. La refondation du code du travail protégera mieux les salariés, donnera plus de place au dialogue social et favorisera la croissance des entreprises et l'emploi.

- **C'est dans la continuité des grandes conquêtes sociales qui ont marqué notre pays que s'inscrira le projet de loi** qui sera présenté au premier trimestre 2016. C'est là toute l'ambition du gouvernement, en faveur du progrès social, pour un modèle renouvelé, en phase avec les grands défis de demain.

CRÉER UNE DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La France depuis de nombreuses années a fait le choix de la négociation collective car elle a permis une régulation des relations de travail au plus près des réalités de la branche ou de l'entreprise. Le gouvernement la renforcera, car la négociation demeure un outil irremplaçable de cohésion sociale et d'adaptation réciproque de l'économique et du social. **La négociation collective est plus que jamais nécessaire pour s'adapter aux mutations de notre environnement.**

Il ne peut y avoir de dynamique de la négociation collective sans des partenaires sociaux forts et légitimes. Dans la lignée des lois relatives à la démocratie sociale (2014) et au dialogue social et l'emploi (2015), le gouvernement poursuivra ses efforts pour renforcer la place et le poids des partenaires sociaux. Il s'agit **d'instaurer dans notre pays une vraie culture de la négociation, de sortir des logiques d'affrontement et des postures.**

C'est un enjeu essentiel pour l'école. Le ministère de l'Education nationale y travaille dans le cadre de la mise en place du nouvel enseignement moral et civique. C'est également un enjeu pour l'enseignement supérieur. Des mesures seront prises pour **encourager l'enseignement des relations sociales** dans les grandes écoles et dans les cursus universitaires.

Le ministère du Travail mènera un travail de sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès de ceux qui conseillent les entreprises (consultants, experts comptables, avocats) et favorisera le développement de sessions de formation commune.

Les parties prenantes à la négociation collective doivent pouvoir être davantage formées ; de même, les lieux de réflexion entre partenaires sociaux, chercheurs et administrations doivent être développés. Une mission confiée à l'inspection générale des affaires sociales sera lancée pour apporter des propositions qui pourront être reprises dans la loi. On ne peut vouloir le dialogue social sans renforcer les compétences des négociateurs; c'est une condition indispensable au développement de la négociation collective dans l'élaboration de la norme.

Pour que la négociation se développe, il faut également **garantir le cadre d'une négociation loyale,** en affirmant dans la loi le rôle et le contenu de **l'accord de méthode ou d'engagement de la négociation**. C'est une condition nécessaire au développement du dialogue social.

Pour que la négociation soit vivante, les conditions de conclusion, de révision et de dénonciation des accords collectifs doivent être adaptées. Si les concertations ont mis en lumière les inconvénients à prévoir une durée limitée de quatre pour tous les accords d'entreprise et de branche, le constat est clair sur la **nécessité d'éviter des « accords dormants » jamais renégociés et, par ailleurs, impossibles à dénoncer ou réviser**. Il faut recréer une véritable dynamique de négociation, ce qui suppose de :

- **Systématiser des clauses de revoyure** dans les accords d'entreprise et les accords de branche, et **obliger les accords à fixer d'emblée leur durée (déterminée ou non)**.

- **Simplifier les règles de révision et de dénonciation des accords.** Une mission sera confiée au Professeur Jean-François Cesaro afin de sécuriser les modalités de révision et de dénonciation des accords - y compris en clarifiant le périmètre des avantages individuels acquis. Ses résultats pourront être intégrés, après concertation, dans le projet de loi.

- **Sécuriser la nature et la portée des accords de groupe.**

Pour donner davantage de légitimité aux accords collectifs auxquels la loi donnera plus de marge de manœuvre, il conviendra d'étendre le principe de l'accord majoritaire. Le rythme et les modalités devront faire l'objet de concertations plus approfondies, le consensus n'existant ni parmi les organisations syndicales ni au sein des organisations patronales.

Enfin, l'accès au droit conventionnel sera facilité par la création d'une plateforme numérique permettant la mise en commun et la diffusion des données sur la négociation collective. Cela permettra également d'améliorer la connaissance par les salariés eux-mêmes du contenu des accords collectifs qui leur sont applicables. Il s'agit là aussi d'un enjeu essentiel de notre réforme.

REFONDER LE CODE DU TRAVAIL

Les objectifs

- **Mieux protéger les salariés, à travers l'affirmation des principes fondamentaux qui détermineront le socle du droit du travail applicable à l'ensemble des salariés.** Ce socle définira les garanties essentielles applicables à l'ensemble des salariés sans possibilité de déroger.

- **Renforcer plus encore la place de la négociation collective, notamment de la négociation d'entreprise.** L'entreprise est le lieu où s'expriment les besoins des salariés et des employeurs – au plus près des réalités du terrain – et qui apparaît comme le niveau le plus pertinent pour négocier des accords.

La nouvelle architecture du code du travail

Sur la base des principes fondamentaux de notre droit du travail, le code du travail sera réécrit de manière claire, accessible à tous, pour chaque chapitre et sur la base d'une architecture nouvelle qui reposera sur trois niveaux distincts :

- **Premier niveau :** celui de l'ordre public social auquel aucun accord ne peut déroger (par exemple, le SMIC, la durée légale du travail)

- **Deuxième niveau :** constitué par le domaine ouvert à la négociation et définissant l'articulation la plus pertinente entre la branche et l'entreprise – la loi déterminant le champ de l'ordre public conventionnel de branche.

- **Troisième niveau :** constitué par les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche.

L'objectif est de traiter les sujets au niveau le plus adapté, le plus proche du terrain et des réalités des entreprises et de rendre plus lisible le code du travail. Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes.

La méthode

Une mission des Sages sera constituée dès novembre pour définir des principes fondamentaux du droit du travail. Elle sera composée de deux Conseillers d'État, de deux magistrats de la Cour de cassation et de deux universitaires spécialistes du droit du travail. Elle proposera au gouvernement d'ici janvier 2016 les principes fondamentaux qui seront intégrés au projet de loi pour guider les travaux de réécriture du code.

Cette réécriture aura lieu en deux ans et sera confiée à la mission élargie à des personnalités qualifiées (juristes, universitaires, praticiens des relations sociales). Le mandat lui sera donné par la loi ; elle rendra des comptes réguliers aux partenaires sociaux et au législateur.

Sans attendre, le gouvernement fait le choix de réécrire dès le projet de loi la partie essentielle du code du travail consacrée à la durée du travail, au repos et aux congés. Celle-ci touche au quotidien des salariés et des entreprises en traitant de thèmes comme les durées hebdomadaires et quotidiennes, l'aménagement du travail sur l'année, les congés, ou encore les astreintes. Elle est directement touchée par les transformations récentes du travail, notamment celle du numérique, comme l'a mis en exergue le rapport de Bruno Mettling (par exemple, les questions liées au droit à la déconnexion, au télétravail ou à l'utilisation et à la sécurisation du forfait-jours).

RENFORCER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La réforme du code du travail, qui vise notamment à donner plus de place à la négociation collective, n'est envisageable qu'en renforçant la place et le rôle des branches professionnelles dont le rôle régulateur demeure essentiel.

- Les branches professionnelles doivent occuper une place importante dans la nouvelle architecture qui sera définie. Elles constituent un sas entre la loi et l'entreprise dont la nécessité est évidente tant pour les TPE et les PME que pour assurer son rôle de régulation de la concurrence entre entreprises et de lutte contre le dumping social entre entreprises qui exercent le même type d'activité. Cependant, le nombre et la dispersion des branches, leur faiblesse, trop souvent leur absence de vitalité, voire de toute vie conventionnelle, sont autant de facteurs qui font obstacle à une dynamique féconde entre la loi et la négociation.

Comme annoncé dans la feuille de route de la conférence sociale du 19 octobre 2015, **le gouvernement souhaite réduire le nombre de branches professionnelles à 200 d'ici trois ans et à terme à 100, contre environ 700 aujourd'hui**. Pour parvenir à cet objectif, le gouvernement propose la méthode suivante :

- S'ils le souhaitent, les partenaires sociaux pourront conclure un accord de méthode d'ici la fin 2015 sur ce sujet, dont les principes pourront inspirer la loi ;

- La loi fixera le principe, d'ici fin 2016, de la disparition des branches « territoriales » (par leur rattachement à des branches nationales) ou de celles qui n'ont eu aucune activité conventionnelle depuis plus de dix ans ce qui constituera une simplification historique ;

- La loi prévoira, en l'absence d'avancées dans les trois ans qui suivront la loi, les critères qui présideront aux regroupements par le pouvoir règlementaire, (branches de moins de 5 000 salariés, cohérence sectorielle, etc.). Elle laissera le soin aux partenaires sociaux de fixer d'autres critères et les modalités des regroupements dans cette période de transition.

- La loi sécurisera enfin la période transitoire pendant laquelle les stipulations des anciennes conventions collectives pourront continuer à coexister au sein d'une nouvelle branche afin de faciliter les rapprochements.

Mieux prendre en compte les particularités des TPE et des PME

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES PARTICULARITÉS DES TPE ET DES PME

- Les TPE et les PME sont au cœur de l'activité économique française. Ainsi, dans la continuité du plan TPE/PME mis en place par le gouvernement en juin 2015, le projet de loi visera à **créer un environnement plus favorable pour favoriser l'embauche et ainsi leur permettre de mieux s'adapter**.

- En effet, nombre de PME-TPE n'ont aujourd'hui pas accès à la souplesse permise par les accords. Dans le cadre du projet de loi, le gouvernement entend ainsi prendre les dispositions pour :

  - **Favoriser l'accès des PME-TPE aux dispositifs dont la mise en œuvre requiert aujourd'hui un accord.** L'élaboration au niveau de la branche d'accords-types spécifiques s'appliquant dans les TPE constitue à ce titre une piste intéressante, tout comme le renforcement du mandatement d'un salarié par une organisation syndicale pour négocier

  - Présenter aux TPE et PME et à leurs salariés **une offre de services globale** leur permettant, par exemple, de recourir à un contrat de travail type sur internet, incluant les dispositions légales et conventionnelles qui s'imposent. Ce dispositif devra être conçu en articulation avec celui du Titre emploi services entreprises (TESE). Un travail avec les branches sera mené pour incorporer dans ces contrats les stipulations conformes à l'accord de branche.

    Cette offre de services devra également faciliter les démarches des entreprises et des salariés à l'égard des administrations sociales (déclarations et demandes d'autorisation en ligne, suivi en temps réel l'instruction de leur demande). Elle leur permettra d'accéder aux textes conventionnels qui leur sont applicables, de mieux connaître leurs droits et obligations dans les domaines courants de la relation de travail (embauche, congés, rupture du contrat de travail, etc.).

  - Encourager les accords de site qui intègrent plusieurs entreprises et sous-traitants, ainsi que les accords de filière.

SIMPLIFIER, NÉGOCIER, SÉCURISER

Un code du travail pour le 21e siècle

LES GRANDES ÉTAPES

2015 — novembre — janvier — 2016 — 2017

1 Mission de définition des principes

Elle regroupera des représentants des plus hautes autorités des juridictions administrative et judiciaire. Elle proposera au Gouvernement la liste des principes fondamentaux intégrés au projet de loi qui orienteront les travaux de la commission de refondation du code du travail.

2015 — janvier — mars — 2016 — 2017

2 Projet de loi modèle social du 21e siècle

Sur la base des consultations faites avec les partenaires sociaux et des conclusions de la mission de définition des principes, le Gouvernement présentera en Conseil des ministres le projet de loi portant réforme du droit du travail.

2015 — janvier — 2016 — 2017 — au cours du 1er semestre 2018

3 Commission de refondation du droit du travail

Créée par la loi, la Commission de refondation du droit du travail sera composée de magistrats et de personnalités qualifiées. Elle aura pour mission de réécrire le code du travail en deux ans, sur le fondement des principes fondamentaux intégrés dans la loi.

SIMPLIFIER
NÉGOCIER
SÉCURISER

UN CODE DU TRAVAIL pour le XXIe siècle

DOSSIER DE PRESSE - 4 NOVEMBRE 2015

Contact presse : 01 42 75 50 78/79 - communication@pm.gouv.fr