

# REFORMER LE DROIT DU TRAVAIL SANS TOUCHER AU CODE DU TRAVAIL ? C'EST POSSIBLE, VOICI COMMENT

-

**Benoit Serre regrette, à juste titre selon nous, que la réforme du droit du travail ne soit pas abordée par la campagne présidentielle<sup>1</sup>.** « Certains s'en réjouissent en estimant que les réformes de 2017 ont rendu [le code du travail] quasiment parfait ». **Et pourtant, poursuit-il** « n'est-il pas surprenant qu'à l'heure où chacun reconnaît que la crise du Covid-19 transforme profondément le monde professionnel, il n'en soit pas déduit que les textes qui le régissent doivent évoluer ? »

Nous partageons pleinement cet étonnement. Les exemples cités par l'auteur sont explicites : normalisation du télétravail qui pourrait susciter des questions de la part de ceux qui n'y ont pas accès, accélération des transformations qui appelle une révision du rythme des procédures d'information-consultation des instances de représentation du personnel, partage de la valeur en débat récurrent, responsabilités croissantes de l'entreprise à orchestrer... L'effet cliquet de la pandémie sur nombre de sujets est manifeste.

Pour Benoit Serre, il serait dommageable de « *laisser cette nouvelle réalité sans réponse législative* ».

Certes. Mais quelle réponse et, surtout, quelle réponse législative ? Comment un énième tripatouillage du code du travail pourrait-il appréhender des évolutions qui, dans chaque situation, revêtiront des réalités d'une extrême diversité ? Est-ce réaliste d'imaginer qu'un gouvernement fraîchement nommé se lance dans une réforme dont on peut craindre qu'elle déclenche des manifestations toujours plus violentes – encore l'effet cliquet.

---

<sup>1</sup> *Droit du travail : les enjeux du monde d'après*, B. Serre, Les Echos, 21 février 2022.

Si le besoin d'adaptation du droit du travail est incontestable, la réforme du code promet d'être aussi inefficace qu'inopportune. Alors que faire ?

L'Institut pour l'innovation économique et sociale (2IES) a réfléchi à ce sujet et publié une proposition en novembre 2020<sup>2</sup>. Celle-ci consiste à... **ne pas toucher au code du travail mais à ouvrir une voie alternative pour les entreprises qui souhaiteraient s'y engager**. Celles-ci bénéficieraient *de facto* d'un « *traitement favorable* » car elles gagneraient en liberté d'organisation et en sécurité juridique.

Expliquons-nous. Dans notre schéma, les entreprises volontaires définiraient l'ensemble des règles applicables sous réserve de respecter des principes fondamentaux fixés par le législateur. L'accord ainsi conclu se *substituerait* aux règles énumérées par le code du travail – au lieu, comme c'est le cas aujourd'hui, de simplement *déroger* aux normes supérieures dans les conditions fixées par ledit code. La différence est de taille !

**Un mode de régulation souple.** Ce mode de régulation des relations professionnelles salariées serait parfaitement adapté aux besoins des entreprises et de leurs collaborateurs. C'est au cœur de chacune d'elles, au regard de ses spécificités en termes de taille, secteur d'activité, population salariée, projets, etc., que les problèmes identifiés seraient résolus par ceux-là mêmes qui y sont confrontés. En reprenant les exemples cités, l'organisation du travail à distance, le partage de la valeur, les procédures d'information-consultation des instances de représentation du personnel seraient définis par accord dans chaque entreprise.

**Un mode de régulation exigeant.** Voilà de quoi revivifier vraiment le dialogue social en entreprise ! Les parties auraient enfin du grain à moudre, les négociations retrouveraient du sens, la légitimité des acteurs serait confortée et l'intérêt des collaborateurs pour le dialogue social considérablement accru. Notamment, les employeurs ne pourraient plus ignorer la question sociale, devenue stratégique, avec davantage d'agilité à la clé. La responsabilité oblige mais c'est la condition de l'autonomie.

Comme le souligne très justement Benoit Serre, l'organisation du travail et sa régulation « *sont des éléments indissociables de l'évolution de la société dans son ensemble* ». Dès lors, le modèle de régulation doit-il rester ce qu'il est : un modèle dans lequel le pouvoir législatif (exécutif ?) cherche à régimenter dans ses moindres détails l'organisation des relations professionnelles, indépendamment de la diversité des configurations et de leur évolution rapide qu'une loi générale et abstraite ne pourra jamais saisir ?

---

<sup>2</sup> *Autonomie, responsabilité, solidarité. Comment moderniser le droit des relations de travail ?*, Les Ozalids d'Humensis, 2IES, novembre 2020.

Dalloz, éditeur du fameux gros livre rouge, anticipe déjà la tendance, non sans une certaine ironie.



*Publicité, postée sur les réseaux sociaux, pour l'édition 2022 du Code du travail Dalloz*

Ne serait-ce pas le moment de moderniser de droit du travail en accordant aux parties prenantes une véritable marge de manœuvre, à charge pour ceux qui le souhaitent de saisir cette opportunité de prendre leur avenir en main ?

Nous sommes face à une alternative qui dépasse le seul champ du travail : abandonner tous pouvoirs de régulation de l'entièreté de nos vies à l'Etat ou inviter l'Etat à se concentrer sur la définition des valeurs cardinales de notre projet de société et les acteurs à le construire.

Pour en savoir plus

La proposition in extenso, c'est [ICI](#).

La proposition en 1' et en images, c'est [ICI](#).

Toutes nos publications, c'est [ICI](#).

Erell Thevenon

Déléguée générale de 2IES