

LÉGISLATION

Pour un code du travail clair, simple... et protecteur !

→ par Morgan Sweeney, maître de conférences en droit social, université Paris-Dauphine, et Josepha Dirringer, maître de conférences en droit du travail, université Rennes-1, membres du GR-PACT

Composé d'une vingtaine d'universitaires spécialistes du droit du travail, le Groupe de recherche – Pour un autre Code du travail (GR-PACT) a été mis en place à l'automne 2015 en réaction aux réformes imposées par la loi travail.

L'idée d'une proposition d'un Code du travail à la fois simple et protecteur est née dans le contexte du mouvement contre la loi travail. Le gouvernement s'apprêtait alors à réformer le Code du travail. Une fois encore, les régressions sociales allaient se conjuguer avec une toujours plus grande complexité du droit du travail. Et ce fut le cas.

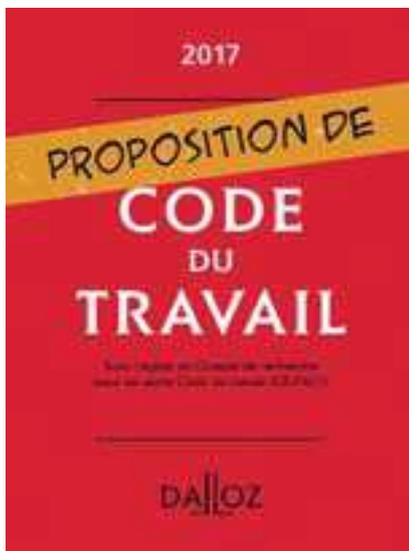
UN TRAVAIL COLLECTIF

Emmanuel Dockès a pris l'initiative de rassembler des universitaires tous spécialistes de droit du travail pour proposer un contre-projet. Le GR-PACT (Groupe de recherche – Pour un autre Code du travail) s'est ainsi constitué, regroupant une vingtaine d'enseignants-chercheurs d'universités situées partout en France, Bordeaux, Lyon-II, Nantes, Paris-I, Paris-VIII, Paris-X, Paris-Dauphine, Paris-Sud, Poitiers, Rennes, Strasbourg, Valenciennes...

Il s'agissait d'abord de combattre le discours néolibéral de la simplification du droit du travail. Contre l'idée de simplification qui ne tend qu'à remettre en cause la légitimité de la loi, nous voulions au contraire la réaffirmer, tout en lui restituant sa clarté et son accessibilité à l'égard des personnes qu'elle est censée protéger.

Il s'agissait aussi de repartir à l'offensive et d'être force de proposition. Pour cela fallait-il partir du Code existant ? La réponse nous est apparue à tous négative. Car défendre le Code du travail, c'est refuser trente ans de régressions. Mieux valait alors partir d'une page blanche. Cela s'imposait d'autant plus que l'enjeu n'est pas seulement de conserver les acquis, mais d'apporter des réponses nouvelles à la précarité croissante, aux nouvelles formes d'emploi, à la violence des restructurations, à la dégradation des conditions de travail et de la santé au travail, etc.

Le défi était grand et il a été en grande partie relevé. Les propositions que nous avons formulées ont été débattues, entre nous, mais aussi en lien avec les organisations syndicales qui ont suivi nos tra-



vaux. À n'en pas douter, cette proposition reste perfectible. Mais elle a le mérite d'exister, d'ouvrir une alternative, et d'être offerte au débat public.

QUELQUES PROPOSITIONS EMBLÉMATIQUES

Parmi les propositions emblématiques de ce travail figure la généralisation de ce Code à l'ensemble des travailleurs, à l'exception des fonctionnaires (titulaires), qui restent soumis aux différents statuts des fonctions publiques. Cette extension permettrait notamment de couvrir les agents publics non titulaires (les contractuels) jusqu'aux chauffeurs Uber (avec, pour ces derniers, quelques adaptations pour préserver une véritable autonomie dans leur organisation du travail). Une telle extension est justifiée par le fait que nos propositions sont plus avantageuses pour ces travailleurs que leurs statuts respectifs actuels.

Nous proposons également de (ré)affirmer le principe de faveur. Ainsi, lorsque deux normes entrent en concours, s'applique celle qui est plus avantageuse pour le salarié. Outre son aspect protecteur, à rebours de la décentralisation à

outrance en faveur de l'accord d'entreprise, ce principe redonne à la loi sa finalité première : définir un socle de protection minimal, égal pour tous.

Nous proposons également que le temps de travail soit indexé au temps libre, et non l'inverse. La subordination doit être limitée dans le temps. Ce qui signifie que le temps ne doit plus pouvoir être pré-empté unilatéralement par les employeurs, comme c'est le cas aujourd'hui. Il s'agit également de mettre les représentants du personnel face aux véritables détenteurs du pouvoir. Les techniques du droit des sociétés et de l'optimisation sociale permettent aujourd'hui aux détenteurs du pouvoir et aux centres de profit de s'isoler et d'échapper à leurs responsabilités d'employeur. Pour faire échec à ces manœuvres, nous proposons que l'actionnaire dominant puisse être directement auditionné par les représentants du personnel.

Il est proposé que tout licenciement qui ne serait pas justifié par une cause réelle et sérieuse soit nul, ce qui emporte le droit du salarié d'être réintégré dans

l'entreprise s'il le souhaite. Cette proposition est à rebours de celles, à l'instigation du patronat, qui veulent plafonner, voire forfaitiser les dommages-intérêts. Cela revient peu ou prou à réduire le montant des indemnités et à priver les salariés de leur droit à une réparation intégrale.

▼
L'enjeu n'est pas seulement de conserver les acquis, mais d'apporter des réponses nouvelles à la précarité croissante, aux nouvelles formes d'emploi...
▲

Un ordre juridictionnel social serait créé, compétent pour tous les litiges du travail, privé et public, ainsi que pour les questions de sécurité sociale et d'aide sociale. Cela évite l'éclatement des contentieux, sources de nombreuses situations kafkaïennes actuellement et d'ineffectivité du droit. Cette coconstruction d'un projet alternatif se poursuivra, nous l'espérons, par le biais du site Internet que nous avons pu mettre en place grâce au soutien de l'université de Nanterre : pct.u-paris10.fr. ●