



## EDITORIAL

Dans cette lettre, nous vous invitons à partager deux événements organisés à Strasbourg sur des questions d'actualité, dont certaines ont été particulièrement médiatisées, notamment la question de l'influence du droit du travail sur le fonctionnement du marché du travail ou les nouveaux enjeux de la négociation collective. Cette présentation permettra à ceux d'entre vous n'habitant pas en Alsace ou qui ne peuvent pas se déplacer à nos journées d'information et d'échanges d'avoir néanmoins un aperçu des interventions. Nous espérons que vous serez intéressés par ces thématiques et que ces résumés vous inciteront à participer à nos prochaines manifestations (et en particulier la prochaine conférence organisée le lundi 25 janvier et intitulée *Les politiques de l'emploi : une analyse économique*).

Vous trouverez ainsi :

- Les résumés et les présentations « powerpoint » des intervenants de la journée d'information et d'échange organisée le 25 septembre 2015 dans le cadre de la convention d'appui au dialogue social territorial. Ce colloque intitulé *L'emploi salarié vers de nouvelles régulations ?* a réuni près de 130 participants, équitablement répartis : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Université, DIRECCTE). Elle a permis d'aborder les questions d'une actualité immédiate, notamment celles relatives aux réformes du marché du travail et du droit du travail.
- Le compte-rendu de la conférence « *Où va le droit du travail ? Les nouvelles relations entre la loi et les accords collectifs* » organisée par l'équipe de droit social UMR DRES 7354 de l'Université de Strasbourg, en collaboration avec l'Association Française de Droit du Travail et avec la participation d'Yves Struillou, directeur général du travail. Cette conférence, organisée le 30 novembre 2015 a réuni 230 personnes (universitaires, étudiants, syndicalistes, inspecteurs et contrôleurs du travail) et a permis dresser un panorama exhaustif des travaux récents en droit du travail et des pistes de réforme.

Nous vous souhaitons de très joyeuses fêtes de fin d'année.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

**SOMMAIRE**

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 6	Compte-rendu de la journée d'information et d'échanges « <i>L'emploi salarié : vers de nouvelles régulations ?</i> » Vendredi 25 septembre 2015, de 9h à 16h
P.12	Synthèse des débats de la conférence organisée par l'équipe de droit social UMR DRES de l'Université de Strasbourg, en collaboration avec l'association française de droit du travail Lundi 30 novembre 2015, de 17h à 19h  « <i>Où va le droit du travail ? Les nouvelles relations entre la loi et les accords collectifs</i> »
P.10	Invitation - lundi 25 janvier 2016 Galette des rois-conférence  <i>Les politiques de l'emploi : une analyse économique</i> Yannick Gabuthy, Professeur de sciences économiques, Université de Lorraine

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.*

## LE CHIFFRE DU MOIS

**+ 1,5%**

**EN OCTOBRE CE SONT LES SENIORS QUI ONT LE PLUS PATI DE LA DEGRADATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**AVEC UNE HAUSSE DES INSCRITS EN CATEGORIE "A" DE 1,5%.**

**(TOUT AGE CONFONDU, LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI A AUGMENTE DE 1,2%,**

**ATTEIGNANT 3 589 800 PERSONNES EN FRANCE METROPOLITAINE)**

**SOURCE : POLE EMPLOI ET LA DARES, 26 NOVEMBRE**

## LES BREVES

### **Retraités modestes : une liberté de choix toute relative quant à la décision de partir à la retraite**

Une étude portant sur les motivations de départ à la retraite met en exergue la corrélation entre le type de facteurs (contraignant ou pas) motivant la décision de liquider la pension de retraite et le montant de celle-ci. Il en ressort ainsi que plus le montant de la pension est faible, moins le départ à la retraite a été dicté par des facteurs reflétant un choix libre. Ceci est particulièrement vrai s'agissant des pensionnés du régime général percevant une faible pension dont la décision de partir à la retraite a davantage été guidée par des considérations telles que l'atteinte de l'âge légal ouvrant droit à la retraite, des problèmes de santé rendant le travail difficile ou la perte d'emploi suite à un licenciement. A l'inverse, les retraités aux pensions élevées ont plus de latitude dans leur décision de partir à la retraite et sont influencés plutôt par des facteurs comme l'atteinte du taux plein et le désir de profiter de la retraite le plus longtemps possible.

L'étude souligne également que les retraités percevant les pensions les plus faibles étaient beaucoup plus souvent au chômage ou en inactivité. Si certains d'entre eux ont dû attendre l'âge de 65 ans pour liquider leur pension, d'autres ont demandé cette liquidation - contraintes financières obligent - dès l'âge minimal de départ, même s'ils n'avaient pas la durée requise pour avoir le taux plein.

Enfin, l'étude montre que lorsqu'ils avaient prolongé leur activité, les assurés aux pensions modestes l'avaient fait le plus souvent pour des raisons financières (garder un salaire ou une rémunération pendant quelques années). En revanche, les retraités les plus aisés mettent plus souvent en avant l'intérêt de l'emploi et les conditions de travail.

Cette étude est consultable sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr)

### **Le troisième Plan de santé au travail 2016-2020 (PRST 3) est adopté**

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) s'est réuni en décembre sous la présidence de la Ministre du travail Myriam El Khomri et a adopté le 3ème plan de santé au travail pour la période allant de 2016 à 2020. Pour la Ministre, cette adoption est *"une étape importante dans la politique de santé au travail en France"*, en ce qu'elle marque *"un infléchissement majeur en faveur de la prévention"* et aussi en ce qu'elle met en avant *"une approche positive du travail et non pas pathogène"*, bien que *"l'activité professionnelle nuit parfois à la santé des salariés"*.

Rappelons qu'au début de cette année, le COCT a retenu et validé 7 orientations thématiques en vue de l'élaboration de ce troisième Plan Santé au Travail (PST3) :

- Faire de la prévention primaire une priorité, centrer le PST3 sur l'amplification et l'appropriation opérationnelle de la culture de prévention des risques au travail, à tous niveaux et par tous.
- Prévenir la désinsertion professionnelle notamment par une offre coordonnée de services aux personnes confrontées à une restriction d'aptitude pour raison de santé, afin de favoriser leur maintien dans la dynamique du travail.
- Faire de la qualité de vie au travail un objet stratégique et en favoriser la mise en œuvre.
- Simplifier et rendre les règles de prévention plus intelligibles et accessibles aux employeurs ainsi qu'aux salariés et à leurs représentants.
- Prioriser certains risques professionnels.
- Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail pour aboutir à un système d'informations partagées entre tous les acteurs.
- Améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs de la santé au travail.

## **Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail : les modalités d'attribution des aides sont modifiées**

Un arrêté publié le 22 octobre 2015 fixe les nouvelles modalités d'attribution des subventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention, des projets d'expérimentation, sur le champ de l'amélioration des conditions de travail en lien avec les priorités fixées par le contrat d'objectifs et de performance (COP) signé entre l'Etat et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). A cet égard, les projets pouvant être subventionnés sont ceux porté par :

- des entreprises de moins de 300 salariés (le seuil était fixé à 250 salariés auparavant);
- des organismes représentant des branches professionnelles tant au plan national que local ;
- des associations (alors qu'elles ne pouvaient pas y prétendre jusqu'à maintenant).

Les projets éligibles doivent s'inscrire :

- soit dans une démarche d'action individuelle d'accompagnement direct d'entreprises de moins de 300 salariés ou d'associations;
- soit dans une démarche d'action(s) collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationale(s) ;
- soit dans une démarche d'action(s) collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle(s).

L'arrêté précise que le Fonds prend en charge une partie des coûts supportés par le porteur de projet, hors TVA pour les organismes assujettis à cette taxe mais en aucun cas des dépenses liées à des investissements. L'ensemble des financements publics ne peut pas excéder 80 % du montant du projet. Plus précisément, la participation financière, qui fait l'objet d'une convention entre l'ANACT et le porteur de projet, porte exclusivement sur :

- les coûts liés à l'animation et au temps consacré à la conduite du projet ;
- les coûts liés à la capitalisation de l'expérimentation ;
- les coûts liés au transfert de l'action innovante.

*Textes de référence : Art. L 4642-1 et R 4642-10 du code du travail ; Arrêté du 22 octobre 2015.*

## COMPTE-RENDU DE LA JOURNEE D'INFORMATION ET D'ECHANGES

VENDREDI 25 SEPTEMBRE 2015, DE 9H A 16H

AUDITORIUM DU CENTRE DE CONFERENCE DE L'AAR, STRASBOURG-SCHILTIGHEIM

L'EMPLOI SALARIE : VERS DE NOUVELLES REGULATIONS ?

L'Institut Du Travail de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace, a organisé cette année la journée d'information et d'échanges dans l'auditorium des conférences de l'Aar à Schiltigheim le 25 septembre 2015 de 9 h à 16 h.

Cette manifestation a clôturé la convention d'appui au dialogue social 2014/2015 et est le point d'orgue des matinées d'information qui sont organisées tout au long de l'année sur des sujets aussi divers que les cancers professionnels, les avantages catégoriels, la pénibilité ou encore le temps partiel. Elle a permis d'aborder les questions d'une actualité immédiate, notamment celles relatives aux réformes du marché du travail et du droit du travail.

- ***Faut-il réformer le marché du travail ?*** Intervention de Anne Bucher et Fabienne Tournadre, maîtres de conférence en économie, Institut du travail, Université de Strasbourg

La contribution d'Anne Bucher et de Fabienne Tournadre avait pour objet une discussion des différentes propositions de réformes structurelles du marché du travail français; propositions contenues tant dans la littérature économique que dans les rapports récemment publiés. L'ensemble de ces propositions vise à augmenter les performances du marché en augmentant la flexibilité du marché tout en essayant autant que faire se peut de maintenir ou d'augmenter la sécurité des parcours professionnel. Ce « Jobs Act » à la française apparaît largement inspiré des réformes structurelles conduites à l'étranger.

En premier lieu, la contribution trace un bref portrait des problèmes principaux du marché du travail français que les propositions de mesures espèrent corriger : taux de chômage élevé, hystérèse du chômage, dualités et faible résilience du marché. Ensuite, les mesures du « Jobs Act » sont présentées en deux volets : agir sur le chômage, agir sur l'emploi. Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, financer différemment l'assurance chômage, baisser le cout du travail des moins qualifiés, modifier les modalités de rupture de contrats, décentraliser les négociations sont autant de propositions discutées. Enfin la contribution conclut par une interrogation autour des moyens et du timing des réformes. Faut-il...peut-on vraiment réformer en temps en crise et si oui, à quel cout ?

La présentation powerpoint des intervenants est disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

- ***Réformer les marchés du travail, comment font les autres pays?* Intervention de Benjamin Dabosville, maître de conférences en droit, Institut du travail, Université de Strasbourg**

L'intervention de Benjamin Dabosville porte sur la méthode suivie ces dernières années en Europe pour réformer le marché du travail. L'objectif est d'examiner la place prise par le dialogue social dans ces processus de réforme.

Afin d'apprécier l'incidence respective des facteurs extérieurs (dette financière, pressions des partenaires européens) et des facteurs intérieurs (paysage syndical, attitude des gouvernements) sur la place du dialogue social, le choix a été fait de s'intéresser tant à des pays ayant adopté des réformes visant une « fléxi-sécurité » avant la crise de 2008 (Pays-Bas) qu'à des pays ayant connu une accélération des réformes après la crise de 2008 (France, Italie, Espagne et Portugal).

Cette analyse montre que, si tous les pays ont adopté des mesures assez similaires pour réformer le droit du travail, allant dans le sens d'une plus grande « flexibilité » pour les entreprises, le rôle des partenaires sociaux dans ces réformes a été fort variable. Important dans certains cas (Pays-bas, Portugal), il a été plus réduit dans d'autres (Italie, Espagne). Plus que les contraintes extérieures, il semble cependant que ce sont des choix de politique interne qui soient à l'origine de cette différence.

*La présentation powerpoint des intervenants est disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).*

- ***L'emprise renforcée de la Convention Collective sur le contrat de travail.* Intervention de Nicolas Moizard, Professeur de droit privé à l'Institut du travail, Université de Strasbourg**

Après avoir rappelé l'importance du consensualisme au sein d'une relation de travail et souligné la dualité des intérêts individuels ou collectifs dans les rapports de travail, Nicolas Moizard a évoqué la démarche progressive du législateur et de la Cour de cassation visant à faire primer la convention collective sur les éléments essentiels du contrat de travail.

Les premières atteintes à la liberté contractuelle ont été admises dans un contexte économique précis impactant l'entreprise, lors de la conclusion des accords de maintien de l'emploi. L'accord collectif préservant les emplois devient prioritaire au détriment des éléments négociés lors de l'embauche et des conventions et accords alors applicables.

Ces accords négociés entre les syndicats représentatifs et la direction de l'entreprise ont acquis une légitimité accrue avec la loi du 20 août 2008 qui a modifié les règles de la représentativité, cette dernière n'étant plus présumée mais assise sur le score obtenu aux élections professionnelles.

Ce glissement s'est confirmé par une décision du Conseil constitutionnel du 15 mars 2012 qui déclara conforme à la Constitution de 1958 la conclusion d'accords de modulation du temps de travail, sans qu'une atteinte à la liberté contractuelle ne puisse être retenue.

Cette tendance n'est pas sans incidence pour le salarié. S'il accepte les effets de l'accord collectif sur son contrat de travail, toutes les clauses contractuelles « contraires » à ces conventions ou accords négociés sont suspendues. S'il refuse, il sera licencié pour motif économique.

La légitimité des conventions collectives a été spécialement soulignée dans un arrêt de la chambre sociale du 27 janvier 2015 aux termes duquel, "*les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, (...) sont présumées justifiées*".

Aussi, des questions restent ouvertes, par exemple dans le cadre de la mise en place du travail dominical prévu par la loi Macron, notamment en matière d'égalité de traitement. Plus généralement, le salarié peut-il encore faire prévaloir sa volonté face aux accords collectifs ? La légitimité acquise avec la loi de 2008 permet-elle à des organisations syndicales de s'opposer sans limite aux éléments du contrat qui fondent la relation de travail et qui trouvent leur source dans le consentement réciproque des parties au contrat de travail ?

Ces problématiques seront sans aucun doute au cœur des prochaines réformes. La Cour de cassation pourrait elle-aussi donner davantage de gage à l'emprise renforcée de l'accord collectif sur le contrat de travail.

La présentation powerpoint de cet intervenant est disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

- **La régulation du marché du travail par l'Etat. Intervention de Thomas Kapp, directeur de l'unité territoriale du Bas-Rhin, DIRECCTE Alsace.**

L'intervention de Thomas Kapp vise à rappeler le rôle essentiel, permanent et constant de l'État en matière de régulation du marché du travail, notamment par l'adoption des normes en droit du travail mais également au travers des politiques économiques, fiscales, monétaires, d'enseignement et de Sécurité sociale.

Concernant l'accès au marché du travail, Thomas Kapp a abordé plus précisément le rôle de l'Etat sur les questions de la main d'œuvre étrangère, de la politique de l'emploi, des stages, du travail illégal et des prestations de service internationales. Par exemple, en matière de lutte contre le travail illégal, l'État intervient en renforçant régulièrement la réglementation en vigueur pour la rendre plus efficace. La dernière réforme en date est prévue par la loi Macron qui institue la carte d'identification professionnelle pour les travailleurs du BTP.

Concernant la sortie du marché du travail, l'État intervient principalement dans le cadre des licenciements économiques et des ruptures conventionnelles. Sur ce deuxième point, un contrôle a été confié, depuis 2008, à l'administration via le mécanisme de l'homologation des conventions qui permettent de sécuriser la rupture. Dans le Bas-Rhin, on dénombre 6000 ruptures conventionnelles par an.



- ***Du droit d'information au droit d'entreprendre : l'évolution du salariat. Intervention de Fleur Laronze, maître de conférences en droit social, Université Haute Alsace.***

Quelles sont les prérogatives exercées par le salarié ou ses représentants dans l'entreprise ? Pour faire exister cet acteur de l'entreprise, le droit du travail a reconnu essentiellement un droit d'information ou plutôt des droits d'information. Lorsque les salariés sont représentés par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, la prérogative qui leur est reconnue est le droit d'information et de consultation afin que leurs intérêts soient pris en compte dans les décisions de l'employeur, que ce soit au titre d'une disposition prévue par le Code du travail ou par le Code de commerce. Mais ce droit d'information ne permet ni aux représentants, ni aux salariés d'exercer une réelle influence sur la décision économique.

Au prisme de la réforme Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi mais également de multiples autres réformes passées ou à venir, une question peut attirer l'attention : dans quelle mesure le droit d'information des salariés peut-il leur conférer un rôle déterminant dans l'entreprise ? Ce droit est-il conçu comme une fin en soi, ou comme un moyen permettant à ses titulaires d'exprimer leur voix dans l'entreprise et la société ? [...]

Le résumé complet de cet intervenant est disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

- ***La protection sociale complémentaire des frais de santé ; des incantations au principe de réalité.... Intervention de Fabienne Muller, enseignant-chercheur en droit, Institut du travail, Université de Strasbourg***

L'idée même de couverture complémentaire des frais de santé répond à des objectifs louables : améliorer la couverture garantie par la sécurité sociale, par exemple en matière de frais d'optique. On constate en effet que la couverture des différentes prestations par la sécurité sociale diffère sensiblement selon la nature des soins apportés. In fine, le but sera toujours le même avec la complémentaire collective : faire baisser le reste à charge des ménages, en « complétant » la prise en charge de base.

A cet effet, les employeurs devront, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, avoir mis en place une couverture complémentaire collective des frais de santé au sein de leur entreprise. Cela étant, à quelques semaines de la mise en œuvre de la réforme, des difficultés subsistent. En premier lieu, les branches à qui incombait la négociation sur ces fameuses complémentaires, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et le 1<sup>er</sup> juillet 2014, tant au point de vue du contenu des garanties, que de la proposition d'un assureur aux entreprises n'ont pu remplir leur office sereinement. La faute à une parution des décrets règlementant ces points... entre septembre 2014 et janvier 2015. Dès lors, les branches qui ont fait le choix de négocier l'ont fait à l'aveugle ou ne sont pas parvenues à un accord sur ce champ. Dans le même ordre d'idée les décrets relatifs aux conditions dans lesquelles les partenaires sociaux peuvent recommander un assureur sont également parus très tardivement, paralysant là encore l'action des partenaires sociaux de la branche. Reste finalement, la possibilité d'une négociation d'entreprise.

La multiplicité de textes règlementant la matière ne simplifie pas la tâche des entreprises : entre garanties minimales, plafonds, catégories de bénéficiaires à construire, les éléments de complexification sont nombreux. A noter que le régime local Alsace-Moselle ne sera ici d'aucun secours ; un alignement du régime sur les nouvelles exigences n'étant pas à l'ordre du jour.

La présentation powerpoint de cet intervenant est disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

- **Le Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi : premières analyses. Interventions de Catherine Fuentes, Maître de conférences associé et Francis Meyer, Maître de conférences en droit, Institut du travail, Université de Strasbourg**

### **Intervention de Catherine Fuentes, axée sur la loi Rebsamen et la reconfiguration des instances représentatives du personnel**

La loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, reconfigure assez profondément les instances représentatives du personnel.

Soucieuse de s'adapter à la diversité des entreprises, la loi offre des choix à la carte et la structure même des instances est revue.

Ainsi, en fonction des seuils d'effectifs, l'employeur aura la faculté d'étendre la Délégation Unique du Personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 299 salariés (au lieu de moins de 200 jusqu'alors). Désormais le CHSCT sera inclus dans la DUP.

Une place importante est faite à la négociation collective puisque, désormais, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement des instances représentatives peut être prévu par voie d'accord collectif majoritaire.

Catherine Fuentes a présenté les objectifs visés par le nouveau dispositif et leurs impacts sur les attributions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

### **Intervention de Francis Meyer, axée sur la loi Rebsamen et la négociation avec un salarié mandaté**

La loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi a pour objectif de faciliter la signature d'accords collectifs dans les petites entreprises et celles dépourvues de délégué syndical.

En l'absence de délégué syndical, ce sont, en priorité, les représentants élus du personnel (Comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel) qui vont pouvoir négocier, s'ils sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

S'il n'y a pas de représentants élus du personnel mandatés, ce sont les représentants élus non mandatés titulaires qui seront compétents. Les délégués du personnel non mandatés peuvent aussi conclure un accord.

Ces instances doivent se manifester pour négocier au sein de leur entreprise. Si aucun salarié élu n'a manifesté le souhait de négocier, alors un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourra négocier un accord.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les accords collectifs peuvent être négociés et conclus de droit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Des conditions seront à remplir en fonction de l'hypothèse envisagée. S'il manque une de ces conditions, l'accord sera réputé non écrit.

*Les présentations powerpoint de ces intervenants sont disponibles sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).*

**SYNTHESE DES DEBATS DE LA CONFERENCE ORGANISEE**

**PAR L'EQUIPE DE DROIT SOCIAL UMR DRES DE L'UNIVERSITE DE STRASBOURG, EN  
COLLABORATION AVEC L'ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL**

**LUNDI 30 NOVEMBRE 2015, DE 17H A 19H**

**SALLE DES THESES AU NOUVEAU PATIO DE L'UNIVERSITE DE STRASBOURG,**

**OU VA LE DROIT DU TRAVAIL ?**

**LES NOUVELLES RELATIONS ENTRE LA LOI ET LES ACCORDS COLLECTIFS**

**AVEC LA PARTICIPATION DE M. YVES STRUILLOU, DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL.**

Le lundi 30 décembre 2015, s'est tenue à Strasbourg une conférence intitulée « Où va le droit du travail ? Les nouvelles relations entre la loi et les accords collectifs ». Elle était organisée par l'Equipe de droit social UMR DRES, en collaboration avec l'Association Française de droit du travail. Elle s'est tenue sous forme de table ronde, avec l'intervention de Yves Struillou, directeur général du travail suivie des réactions de plusieurs acteurs : Cécile Zuber, DRH opérations France Steelcase SA ; Emmanuel André Andreo, avocat au cabinet Barthélémy (Strasbourg) ; Florie Augusto, assistante juridique Fiduciaire de Lorraine et Nicolas Moizard, enseignant-chercheur à l'Institut du travail de Strasbourg. Françoise Champeaux, rédactrice-en-chef de la Semaine sociale Lamy, a présenté l'intérêt du sujet et mené les débats.

En introduction, Françoise Champeaux a souligné qu'en dépit de l'empressement et le bouillonnement dont faisait actuellement l'objet le droit du travail, il était présomptueux et probablement trop tôt pour répondre à la question posée dans l'intitulé de la conférence. Néanmoins, un triple constat s'impose :

- si par le passé le droit du travail faisait l'objet de débats contradictoires entre différentes écoles et courants de pensée, tel ne semble plus être le cas aujourd'hui, un consensus se dégagerait sur les options et les orientations que doit prendre le droit du travail ;
- une volonté politique forte de réformer le droit du travail s'affirme;
- après avoir été longtemps monopolisé par les économistes (ex. débat sur le contrat unique), il se dégage aujourd'hui le sentiment que le débat sur les orientations du droit du travail est dominé par les juristes.

## I- Convergences autour des orientations à suivre en matière de « réforme » du droit du travail

### L'affirmation des principes fondamentaux du droit du travail : l'antidote de la complexité ?

Les travaux se succédant ces derniers mois (ouvrage « Le travail et la loi » de Robert BADINTER et Antoine LYON-CAEN, Rapport Terra Nova, Rapport Institut Montaigne, Rapport COMBREXELLE, Rapport METTLING) convergent tous vers les mêmes pistes à suivre pour réformer le droit du travail. Ainsi, en premier lieu, grief est fait au droit du travail d'être devenu « *une forêt obscure où seuls les spécialistes peuvent trouver leur voie* ». Que faire ? Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen proposent que soient définis ou redéfinis ce qu'ils appellent les principes du droit du travail actuel, entendus comme des règles d' « *un niveau élevé de généralité* » qui fondent et ordonnent tout un ensemble de dispositions détaillées. Ce travail d'extraction est indispensable, selon les deux auteurs, afin de « *prendre une juste distance avec la complexité des dispositions du droit actuel et mettre en lumière l'essentiel, le noyau dur du droit du travail* », et potentiellement pour faciliter « *une révision nécessaire des textes actuels* ».

### La négociation collective : gage de simplicité et d'efficacité ?

Un autre point de convergence porte sur le rôle central que les auteurs souhaitent voir dévolu à la négociation collective et plus particulièrement à la négociation d'entreprise. Dans ce cadre, il est suggéré d'aller, à terme, vers des accords d'entreprise majoritaires à durée déterminée. Il est également question de revoir les règles de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs ainsi que celles relatives à la question très sensible des avantages individuels acquis. Pour clarifier et sécuriser ces modalités une mission de réflexion a été confiée au Professeur Jean-François Cesaro. Pour les pouvoirs publics, il est nécessaire « *d'éviter des « accords dormants » jamais renégociés et, par ailleurs, impossibles à dénoncer ou réviser* ».

Dans le même ordre d'idées, il est question également 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 l'économie nationale. Pour ce faire, une mission de réflexion a été confiée à Patrick Quinqueton, conseiller d'Etat, en vue de trouver des pistes qui permettront de « restructurer » les branches en en réduisant notamment le nombre (autour de 700 actuellement ; le gouvernement souhaite réduire ce nombre à 200 d'ici trois ans et à terme à 100).

Françoise Champeaux pointe, enfin, du doigt le paradoxe entre le constat qui est fait par les rapports précités d'une culture de négociation qui serait inexistante en France du fait notamment de la faible présence des syndicats dans les entreprises et les appels à la généralisation de la négociation collective dans l'entreprise.

En revanche, s'agissant du débat autour de la primauté du contrat de travail sur l'accord collectif (article L. 2254-1 du code du travail), il n'y a pas à l'heure actuelle, constate Françoise Champeaux, de consensus. Ainsi, alors que le rapport Montaigne préconise clairement d'ériger la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail en principe général, le rapport Combrexelle, se voulant « pragmatique » et souhaitant éviter une « *guerre de religion* » en la matière, estime « *qu'il n'y pas lieu de fixer un principe trop général faisant prévaloir l'un par rapport à l'autre* », et propose d'instaurer une sorte de règle « *variable* » en fonction de la matière en cause. Ainsi, « *lorsque l'emploi est en cause et que l'accord vise à le protéger, le maintenir, le préserver et le développer,*

*l'accord et l'intérêt collectif qu'il incarne priment sur l'intérêt individuel concrétisé par le contrat de travail. Seraient ainsi visés les accords de mobilité, de GPEC, de maintien dans l'emploi ». En revanche, dans les autres cas, serait maintenue la règle de la primauté du contrat de travail.*

Enfin, elle pointe quand même du doigt le paradoxe entre le constat qui est fait par les rapports précités d'une culture de négociation qui serait inexistante en France du fait notamment de la faible présence des syndicats dans les entreprises et les appels à la généralisation de la négociation collective dans l'entreprise.

## **II- Pistes d'action retenues par les pouvoirs publics**

Convaincu par les analyses qui sont produites dans le cadre de ces travaux, ou en tout cas par une partie des conclusions qui s'en dégagent, le gouvernement a décidé de lancer plusieurs pistes de réforme du droit du travail. Certains observateurs parlent à cet égard d'une « *fusée à plusieurs étages* » :

- 1er étage : Affirmation des principes fondamentaux qui détermineront le socle du droit du travail applicable à l'ensemble des salariés.

Dans cette perspective, M. Yves Struillou, Directeur général du travail, a rappelé que le code du travail tel qu'il existe aujourd'hui n'est pas le résultat de circonstances malencontreuses, mais le fruit d'une articulation dynamique entre la démocratie politique et la démocratie sociale et que son objectif premier est de protéger les hommes et les femmes au travail. Cependant, dans le contexte de crise tel qu'il existe aujourd'hui, le directeur général du travail a insisté sur le fait qu'on ne pouvait pas se cantonner à ce constat et il a invité « *à s'interroger sur les processus qui ont conduit au « léger embonpoint du code du travail* ». Pour que les droits prévus dans le code du travail soient lisibles pour les salariés et les règles afférentes effectives dans les entreprises, est-il nécessaire, s'est-il demandé, que le code soit aussi attaché aux détails dans ses dispositions législatives et réglementaires?. Pour illustrer son propos, il a cité le souhait de certains parlementaires d'introduire dans le code du travail une disposition sur l'indice de masse corporelle des mannequins. Cette « *volonté de tout réglementer dans les moindres détails* » serait contreproductive en ce qu'elle nuirait à l'effectivité et à l'efficacité des textes.

Il a ainsi souligné la nécessité de redéfinir l'architecture du droit du travail tout en s'inscrivant dans le mouvement de fondamentalisation du droit consistant à confronter la règle législative à des normes supérieures (constitutionnelles et/ou conventionnelles), permettant de ce fait aux acteurs sociaux d'avoir des moyens d'action supplémentaires (ex. action en justice contre le contrat nouvelles embauches).

C'est, selon lui, tout le sens de la mission confiée au groupe de travail présidé par Robert Badinter, constitué à la demande du gouvernement, pour « *définir les principes ayant vocation à constituer le socle de l'ordre public du nouveau code du travail* ».

- 2ème étage : *Renforcement de la négociation collective, notamment d'entreprise.*

Existe-t-il en France une culture de la négociation collective ? Bien que les constats généralement faits à ce sujet soient mitigés (notamment dans le rapport Combrexelle), Yves Struillou estime qu'il est injuste de prétendre qu'il n'en n'existe pas. D'une part, l'histoire témoigne du chemin parcouru

pour ancrer la négociation collective dans le champ social (notamment à travers les lois Auroux en 1982, la loi sur la représentativité syndicale en 2008 et la loi sur la représentativité patronale en 2014). D'autre part, les exemples de secteurs faisant l'objet d'une négociation collective structurante sont légions (par exemple en matière d'assurance chômage ou de retraites complémentaires). S'il admet que certains accords collectifs peuvent être purement formels en ce qu'ils se limitent à copier-coller des dispositions légales, il a remercié le travail de la plupart des négociateurs au niveau national, des branches et des entreprises qui s'impliquent sérieusement dans la négociation en vue de construire un texte équilibré, satisfaisant aux demandes de l'ensemble des parties prenantes.

- *3ème étage : les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche.*

### **III- Positionnement des acteurs par rapport aux réformes annoncées**

Dans son intervention, Cécile Zuber, directrice des ressources humaines Opérations France Steelcase SA, a insisté sur la nécessité impérieuse, selon elle, de réformer et de moderniser le droit du travail et notamment le droit de la négociation collective qui serait chronophage. Si elle est d'avis que le dialogue social a des vertus et peut constituer un levier de performance économique et sociale, elle a, en revanche, exprimé des doutes sur la capacité des directions des entreprises, eu égard à la conjoncture économique actuelle très difficile, à mettre sur la table des négociations des propositions impliquant un coût financier. Dans ce contexte, Cécile Zuber estime que la solution pourrait être de focaliser les négociations vers les seules questions jugées prioritaires, ce qui laisserait plus de souplesse aux entreprises.

Dans son intervention, Nicolas Moizard, professeur de droit à l'Institut du travail, s'est interrogé sur l'effectivité du droit du travail, du côté des salariés. Il a estimé qu'il existe dans le code du travail un corps de règles juridiques qui protège le salarié mais, le recours excessif à la technique des dérogations rend leur application parfois complexe. « *Une remise à plat* » lui semble nécessaire.

Par ailleurs, il s'est interrogé sur l'intérêt d'inscrire les principes fondamentaux du droit du travail dans un texte à part tel que Badinter et Lyon Caen le proposent puisqu'ils figurent déjà dans une série de textes parfaitement accessibles (Constitution, Convention européenne des droits de l'homme, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ...). Une telle affirmation des principes peut néanmoins avoir un intérêt si le but final est d'élargir la protection aux travailleurs qui se situent aux marges du salariat (par exemple les indépendants).

Dans son intervention, maître Emmanuel André Andreo, avocat au cabinet Barthélémy a jugé positif le mouvement d'élargissement des domaines ouverts à la négociation collective en ce qu'il permet aux acteurs de construire de meilleurs compromis entre les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés. Il a cependant invité les conférenciers à être lucide sur les perspectives du droit conventionnel à cause de l'émiettement syndical, l'insuffisance des connaissances de certains négociateurs concernant les matières soumises à la négociation (par exemple la question très technique de l'aménagement du temps de travail) et l'absence d'interlocuteurs dans les très petites entreprises (TPE). S'agissant de cette dernière difficulté, maître Emmanuel André Andreo s'est montré, en outre, sceptique sur la capacité des TPE à s'approprier les dispositifs relatifs à la

mandatement des salariés prévus par la loi Rebsamen. Selon lui, il faudrait rendre obligatoire la signature d'accords de méthode qui fixeraient un cadre clair aux négociations.

Dans son intervention, Florie Augusto, juriste au sein du cabinet d'expertise comptable, Fiduciaire de Lorraine, a souligné combien les très petites entreprises se trouvent démunies face au droit de la négociation collective dont elles ne maîtrisent pas les règles alors qu'elles auraient grand besoin des possibilités et des souplesses qu'il offre. Concernant les dispositifs prévus par la loi Rebsamen, elle estime que les nouvelles règles de représentation des salariés dans les TPE sont complexes et leur appropriation par ces dernières ne sera pas évidente. De fait, les chefs d'entreprise des TPE « *ont le sentiment d'être des laissés-pour-compte* ». Par ailleurs, elle a attiré l'attention sur les difficultés que pose le système actuel des branches professionnelles par rapport aux TPE : absence de dynamique de négociation, contenu parfois incompréhensible pour des employeurs qui sont avant tout des artisans, risque accru de contentieux.

Concernant la restructuration à venir des branches, Florie Augusto a exprimé le souhait d'une part, que cela se fasse en coordination avec les régimes Agirc-Arrco de manière à éviter de pénaliser les entreprises sur le plan des cotisations lorsqu'elles changent de branche et d'autre part, que la réforme ne se limite pas à la fusion mais débouche sur une véritable harmonisation des textes conventionnels.

**En conclusion**, et comme réponse indirecte à la question posée dans l'intitulé de la conférence, le Directeur général du travail a invité les participants à méditer cette citation de Léon Duguit écrite, en 1913, « L'évolution [du droit public « NDLR »] est-elle achevée ? Évidemment non. En réalité elle ne le sera jamais. L'Évolution sociale est une chose infiniment complexe et qui dure indéfiniment ; or le droit n'est en réalité que la sorte d'armature que revêt cette évolution. Nos pères avaient cru que le système juridique métaphysique, individualiste et subjectiviste était définitif et immuable. Ne commettons pas une erreur pareille. Le système juridique, réaliste, socialiste et objectiviste est l'œuvre d'un jour dans l'histoire. Avant même que son édification soit achevée, l'observateur attentif apercevra les premiers signes de la destruction et les premiers éléments d'un nouveau système. Heureux nos fils s'ils savent mieux que nous s'affranchir des dogmes et des préjugés ! » (Léon Duguit, « Les transformations du droit public », 1913).



**INVITATION**

**L'Institut du Travail et la DIRECCTE Alsace**  
ont le plaisir de vous convier  
à sa galette des rois - conférence

**Les politiques de l'emploi : une analyse économique**  
Yannick Gabuthy  
Professeur de sciences économiques, Université de Lorraine

**Le lundi 25 janvier 2016**, de 14h à 17h  
Auditorium de la MISHA  
(*Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace*)  
Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg

**Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr), 03 68 85 83 25**

Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

**Résumé :**

*L'objectif de cette intervention est double.*

*Dans une perspective rétrospective, d'une part, il s'agira d'évaluer la pertinence de mesures économiques centrales mises en œuvre en France afin d'assurer le plein-emploi et lutter contre le chômage (réduction du temps de travail, allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, introduction de la prime pour l'emploi et du revenu de solidarité active,...). D'autre part, suivant une orientation plus prospective, l'analyse portera sur l'étude d'une proposition de réforme du marché du travail, émanant d'Olivier Blanchard (ancien économiste en chef du FMI) et Jean Tirole (lauréat du prix Nobel d'économie en 2014), et formulée en 2003 au sein du Conseil d'Analyse Economique. Cette proposition consiste notamment à réformer la législation française sur la protection de l'emploi, à savoir l'ensemble des règles juridiques encadrant les modalités de licenciement et de recours à l'emploi à durée limitée.*

*Nous présenterons l'intérêt de cette réforme, ainsi que ses limites potentielles.*