Image not found or type unknown

VERS UNE NOUVELLE MOUVANCE REFORMATRICE DU DROIT DU TRAVAIL ?

publié le **17/11/2014**, vu **1946 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Avant la Révolution française, la réglementation du travail était structurée d'une manière très différente d'aujourd'hui. Cette réglementation était définie dans chaque ville par métier, par des communautés de métier que l'on a appelées à la fin de l'Ancien Régime des « corporations ». La réglementation portait non seulement sur l'organisation du travail, mais aussi sur la production (normes, qualité, etc.) et la commercialisation des produits…

Puis le droit du travail, au sens contemporain du terme, s'est formé à la fin du XIXe siècle, après l'autorisation des syndicats par la loi Waldeck-Rousseau en 1884.

Aujourd'hui, les normes du droit du travail français sont issues de sources internationales, nationales et professionnelles. La coexistence de ces différentes sources suppose une articulation particulière des normes, dont l'application peut varier selon les conditions d'emploi des salariés.

Ceci explique en partie le fait que notre « bon vieux code » ait atteint le poids critique de 1,450 g en 2010 ! On pourrait ajouter que son accroissement est aussi le résultat de 30 années d'alternances politiques où pour lutter contre une croissance faible, on a demandé aux entreprises de prendre une part explicite ou implicite à la société française. En somme, voilà pourquoi il est devenu difficile de retirer les protections installées dans le Code du travail, fruits de nombreuses années de lutte pour obtenir « ses acquis sociaux ».

Seulement, à l'heure où la croissance française « sommeille telle la belle au bois dormant », le déséquilibre des relations de travail, causé par le flou et la prolifération de mesures, provoque un ras le bol des entreprises.

La simplification du Code du travail était une étape indispensable mais, plus encore, c'est un vrai nettoyage de fond qui s'impose afin de l'épurer et le rendre plus flexible et laconique pour que cette souplesse permette à notre croissance de rebondir.

La démocratie sociale française sera-t-elle assez mature pour se faire ? Les politiques seront-ils assez lucides pour voir l'urgence à réformer pour enfin voir décroître la courbe du chômage ?

Pour le moment, il faudra se satisfaire d'un projet de loi qui vient de ratifier l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail publiée au Journal Officiel de la République française le 27 juin 2014. Cette ordonnance avait été prise sur le fondement des 6° et 7° de l'article 1er et de l'article 2 de la loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises.

Dans le respect des droits des salariés, **certaines dispositions du code du travail concernant les obligations des employeurs en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration sont simplifiées**.

Plusieurs obligations d'affichage sont remplacées par une **obligation d'information « par tout moyen »,** qui offre plus de souplesse à l'employeur, notamment compte tenu des moyens offerts par les nouvelles technologies de l'information, et des garanties au moins équivalentes aux salariés en termes de droit à l'information.

Sont concernées les obligations d'affichage relatives aux sanctions pénales encourues en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, celles relatives à la mise en place et la validation d'un plan de sauvegarde de l'entreprise et aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise.

L'obligation d'affichage des postes disponibles est supprimée dans la mesure où l'employeur a l'obligation d'en informer directement tout salarié licencié pour motif économique.

S'agissant des documents transmis à l'autorité administrative, la transmission systématique est remplacée par une communication sur demande ou une mise à disposition (documents liés aux élections professionnelles et rapports et informations transmis au comité d'entreprise, déclaration, par le donneur d'ordre, de début ou de fin du travail à domicile).

De plus, **l'ordonnance clarifie également la règle applicable lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance prévu par la loi avant de mettre fin à une période d'essai**.

Par analogie avec le dispositif applicable en cas de non-exécution du préavis préalable au licenciement, il est désormais expressément prévu que **l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice, égale au salaire correspondant à la durée du délai de prévenance restant à courir.** Cette mesure permet de sécuriser ainsi la procédure, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Enfin, **l'ordonnance corrige aussi des erreurs matérielles liées à certains renvois au code du travail figurant dans l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.**

Ce projet de loi de ratification doit maintenant être déposé devant le Parlement dans un délai maximal de 5 mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Il est à noter que cette ratification n'apporte aucune modification au texte de l'ordonnance.

Prochaine étape, le projet de loi sera présenté au Sénat par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui sera chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

NADIA RAKIB

Source

N° 96 sénat, session ordinaire de 2014-2015, enregistré à la présidence du sénat le 12 novembre 2014, projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés