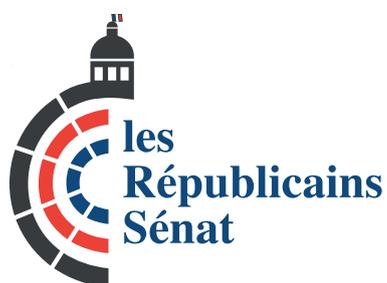


# ÉCONOMIE

POUR UNE FRANCE SUR LA VOIE  
DU SUCCES ECONOMIQUE





# SOMMAIRE

Introduction	4
<b>I. Simplifier la vie des entreprises</b>	<b>6</b>
1. Refondre le code du travail	6
2. Diminuer les contraintes réglementaires et administratives	9
<b>2. Alléger la fiscalité pesant sur les entreprises et les investisseurs</b>	<b>11</b>
1. Baisser les charges sociales	11
2. Modifier l'imposition des entreprises	11
3. Rendre plus incitatifs les dispositifs en faveur de l'investissement	12
4. Faciliter la transmission et le développement des entreprises familiales	13
5. Orienter l'épargne dans un but de financement de l'économie	13
6. Rendre plus incitatifs les dispositifs en faveur de l'investissement	13
7. Simplifier les relations banques/entreprises	14
<b>3. Revoir notre système d'apprentissage et de formation professionnelle</b>	<b>15</b>
1. Relancer le développement de l'apprentissage	15
2. Redéployer les fonds de la formation professionnelle	16
<b>4. Soutenir l'innovation</b>	<b>17</b>
1. Aider les porteurs de projets	17
2. Faciliter le développement des start-ups	17
3. Privilégier les pôles de compétitivité de niveau européen ou mondial	17
4. Promouvoir l'expansion du numérique dans les entreprises et les territoires	18
<b>Document : REFONDRE LE CODE DU TRAVAIL</b>	<b>19</b>
1. Un nouveau contrat de travail unifié et des contrats à durée déterminée plus souples	22
2. Une représentation du personnel plus démocratique et des règles de négociation plus simples	26
3. En finir définitivement avec les 35 heures	31
4. Pour une protection de la santé au travail plus efficace avec des règles et responsabilités clarifiées	33
5. Pour simplifier la cession des entreprises	35
6. Une administration recentrée sur ses missions de base et au service des usagers	36
7. Pour des engagements internationaux revus et adaptés	38



## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Plus de six millions de chômeurs, le record mondial des prélèvements obligatoires, une balance commerciale en chute libre, des gains de productivité insignifiants, un environnement juridique devenu un enfer normatif, tel est le paysage économique d'une France dont le prestige et l'image ne cessent de se dégrader.

Corrélié à un déficit budgétaire chronique, à une sphère publique obèse et surendettée, ce constat est celui d'une nation qui semble incapable de faire décoller une croissance atone, à contrecourant d'une conjoncture providentielle liée à la baisse du prix du pétrole, à des taux d'intérêts faibles et à la hausse du dollar.

Notre ultime richesse, la matière grise, émigre outre-Manche et outre-Atlantique, fuyant un pays qui a tourné le dos à la réussite et à sa tradition de création et d'innovation. Le génie français, phare de la révolution industrielle, est en train de quitter une nation qui marche en sens inverse de l'évolution de l'économie mondiale.

Un gouvernement tiraillé entre de timides velléités de réforme et un surmoi marxiste assiste avec passivité au décrochage d'une France désindustrialisée, dont les forces vives sont découragées. Notre économie est passée en quelques années du 4<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> rang mondial.

Depuis 2012, une accumulation d'erreurs (des hausses brutales de fiscalité tant pour les entreprises que pour les ménages, l'instauration du compte pénibilité, les contrats de 24 heures minimum, l'information des salariés en cas de cession de l'entreprise, la majoration de la part patronale à la contribution d'assurance chômage pour les CDD de courte durée, les mesures sur l'apprentissage et sur les stagiaires, le report de 3 mois du CICE...) témoignant d'une méconnaissance de la logique entrepreneuriale, a contribué à cette dégradation.

Il n'y a pas de fatalité à ce déclassement. Ce constat n'est pas celui de l'inaptitude d'un peuple à se réformer, mais de l'incapacité d'un gouvernement à appréhender le réel avec lucidité et discernement. Les Français ne sont en rien responsables des errements de dirigeants incapables d'adapter un système obsolète à un nouveau paradigme.

Il est urgent de sortir du marasme entretenu au prétexte d'une crise économique qui s'éternise.

Dans une très large majorité, nos concitoyens sont conscients de la nécessité de réformes fortes et

structurelles, et de la menace qu'une thérapie de choc ne finisse par s'imposer sous la contrainte de l'Europe et du FMI.

Les Français ont le goût d'entreprendre ; ils l'ont montré avec le succès du statut d'auto-entrepreneur et le nombre incroyable de start-ups (12 000 rien qu'en région parisienne). Paris et la France demeurent des références internationales dans des secteurs tels l'agro-alimentaire, les arts, la mode, le luxe, et aujourd'hui le numérique, les services aux entreprises.

Il y a urgence à libérer les énergies, à encourager l'initiative et l'investissement, à réduire les contraintes administratives, à supprimer tout obstacle inutile ou d'intérêt mineur, à ramener les impôts et charges à un niveau comparable à celui de nos concurrents. En moins de dix ans, des pays comme le Canada, la Suède ou l'Allemagne ont réussi à réformer en profondeur leurs structures, sans sacrifier leur niveau de vie et en créant des emplois.

Nos réglementations ne sont plus acceptées par une génération qui attend de nouveaux espaces de liberté. Il faut y substituer des mesures de soutien à la recherche et à l'innovation, de manière à transformer les idées en emplois, et l'emploi en richesses. Revenir sur le dogme absurde des 35 heures, réécrire le code du travail, alléger les charges, revoir un environnement normatif qui interdit toute surenchère aux directives européennes.

C'est en nous plaçant du point de vue de l'entreprise que nous avons élaboré cette base de programme, construite autour de quatre thèmes clés : la simplification, l'allègement de la fiscalité, la redéfinition du système d'apprentissage et de formation professionnelle continue, et le soutien à l'innovation.

Volonté, courage, détermination, pragmatisme seront les maîtres-mots du redressement. Dans ce sens, le groupe Les Républicains au Sénat a élaboré des propositions claires et audacieuses, qui ont vocation à trouver une traduction immédiate et opérationnelle. Des mesures concrètes et précises pour un projet de gouvernement réaliste, guidé par un seul objectif : remettre la France sur la route de la prospérité économique.

Les travaux d'autres groupes de travail, notamment ceux consacrés à la baisse de la dépense publique, à l'éducation ou à l'aménagement du territoire, auront pour vocation d'inscrire cette réflexion sur les entreprises dans un environnement « pro business » global.

# 1. SIMPLIFIER LA VIE DES ENTREPRISES

## LIGNES DIRECTRICES :



Refondre, compacter et sécuriser le code du travail



Donner la primauté à l'accord de branche ou d'entreprise sur la plupart des règles nationales

**35H**

Supprimer les 35 heures, norme unique et dépassée



Mettre fin à l'inflation normative

## 1.1 Refondre le code du travail<sup>1</sup>

En trente ans, le code du travail a quasiment triplé de volume : il est passé de 1240 pages en 1985 à 3077 en 2015. Dans cette hausse, la jurisprudence occupe une part significative. Cette situation n'est pas satisfaisante car les entreprises, ne maîtrisant pas toutes les règles qui leur sont applicables, sont dans une situation d'insécurité juridique. Cette inflation a également rigidifié le marché du travail au point de créer une barrière étanche pour les demandeurs et les créateurs potentiels d'emplois. La simplification du code du travail passe donc par la définition de principes généraux et le renvoi de l'organisation du travail en entreprise à la négociation collective. Ces principes devront être suffisamment précis pour éviter les interprétations jurisprudentielles trop éloignées de l'esprit de la loi.

### > Fluidifier les relations de travail à l'entrée et à la sortie :

- Créer un **contrat unifié** (regroupant le CDI, le CDD de remplacement, le CDD pour surcroît de travail, le CDD à objet défini, le CDD de projet).
- Autoriser la **contractualisation des causes de rupture** du contrat de travail et des modalités de compensation.
- **Préciser les motifs de licenciement** sans cause réelle et sérieuse : il s'agit de l'étendre à la réorganisation de l'entreprise, aux difficultés économiques, au maintien de la rentabilité, à l'adaptation à de nouvelles conditions de marché ou de production, à la cessation d'activité définitive de l'entreprise.
- Plafonner le **montant de l'indemnité** perçue en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (12 mois).
- **Assouplir le recours aux CDD** (ils seront renouvelables autant de fois que nécessaire, dans la limite de 6 ans -comme cela est le cas dans le secteur public).

<sup>1</sup> Voir, en annexe, le document complet sur la réforme du code du travail proposée par le groupe Les Républicains au Sénat.

## > Adapter le dialogue social à la réalité de l'entreprise :

- **Rehausser les seuils** de 11 à 20, de 21 à 50 et de 51 à 300 salariés, en donnant un délai d'adaptation de trois ans à l'entreprise.
- Instituer une **instance unique de représentation** des salariés pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés en fusionnant CHSCT, CE et DP.
- Supprimer les commissions paritaires régionales.
- Modifier les modalités de **recours aux cabinets d'experts** par les représentants syndicaux : obligation de mise en concurrence des cabinets.
- Rendre **caduc un mandat syndical** en cas de manquement à l'obligation de confidentialité.
- Modifier **le droit d'opposition des syndicats** à un accord collectif : seul un syndicat ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés et représentant au moins 20 % des salariés de l'entreprise peut faire valoir ce droit.
- **Supprimer le monopole syndical** au premier tour aux élections du personnel.
- **Instaurer le référendum en entreprise** en cas d'échec des négociations.
- Permettre à l'accord collectif de s'imposer réellement au contrat de travail.
- Licencier pour motif personnel (et non plus économique) **un salarié qui refuserait de se voir appliquer un accord** ou les résultats d'un référendum normatif.
- **Instaurer une présomption de licéité de l'accord collectif.**

## > Augmenter le temps de travail :

- Définir le temps de travail **par accord de branche ou d'entreprise**, dans la limite de la durée légale de 39 heures hebdomadaires.
- Permettre de **transformer en rémunération** une semaine de congé ou de **RTT**.
- Supprimer **le plancher de 24 heures hebdomadaires** pour les contrats à temps partiels et rétablir le contrat de travail à temps partiel annualisé.
- Mettre en place les **39 heures effectives dans la fonction publique.**
- Rétablir les **3 jours de carence** dans la fonction publique.

► **Mettre en place une obligation de moyens -et non plus de résultats- en matière de politique de santé et de sécurité au travail :**

- Introduire la notion de « **mesures raisonnables et appropriées** » qui existe dans d'autres pays européens.
- Recentrer le **compte pénibilité** sur quelques critères objectifs définis par accords de branches.

► **Supprimer le dispositif de droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise, à l'exclusion des cessations d'entreprise sans repreneur.**

► **Recentrer l'administration sur ses missions et les services aux usagers :**

- Mettre en place un **rescrit en matière de droit du travail**.
- Missions de l'Inspection du travail : **sécurité et santé au travail**, travail dissimulé.
- Missions des DIRECCTE : **homologation des ruptures conventionnelles**, des cas de rupture du contrat de travail prédéterminés...

► **Désengager la France de tous les engagements OIT optionnels pris, notamment s'ils n'ont pas été souscrits par nos concurrents européens** (exemple : l'engagement 158 relatif à la motivation des licenciements, réglementant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur).



## 1.2 Diminuer les contraintes réglementaires et administratives

Actuellement, on dénombre, en France, 400 000 normes, 10 500 lois, 127 000 décrets... Ceci sans compter les traités et les textes communautaires ou de droit international. De fait, le principe selon lequel « Nul n'est censé ignorer la loi » est une pure fiction. Cet empilement complexifie l'environnement des entreprises au point de nuire à leur activité économique. Ce stock est lui-même aggravé par l'instabilité législative, réglementaire et fiscale. C'est aussi un mauvais signal envoyé aux entreprises étrangères, découragées de tenter l'aventure en France.

L'ensemble de ces règles entraîne des coûts pour les entreprises. C'est pour cette raison que des pays comme la Grande-Bretagne ou l'Allemagne ont opéré une transition normative vers une réelle simplification. Les réduire est un enjeu de compétitivité.

### > Réduire le volume législatif :

- Instaurer le principe suivant : « **Une loi votée, une loi supprimée** ».
- Prévoir un volet **simplification** dans tous les textes de loi.
- Mettre régulièrement à l'ordre du jour du Parlement des textes de « **déconstruction-simplification** » de la loi.

### > Réduire le volume réglementaire :

- Appliquer le principe analogue « **One in, two out** » : toute mesure nouvelle doit s'accompagner de la suppression du double de mesures existantes, en longueur de texte mais surtout en charge administrative (temps et coût) pour les entreprises et les particuliers.

### > Arrêter de sur-transposer le droit communautaire en droit français :

- S'en tenir aux **règles européennes**.
- Mettre en œuvre ce principe **rétroactivement** pour tous les champs couverts par des textes européens (directives et règlements).

### > Réduire les délais de paiement :

- Affirmer le principe **de paiement à 30 jours fin de mois** (sauf pour les 5 secteurs dérogatoires à forte saisonnalité et aux stocks coûteux : articles de sport, jouets, matériels agro-alimentaires et de jardinage, horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie et cuirs).
- Décompter le délai à partir de l'**envoi électronique** et non de l'envoi papier.

- ▶ **Etablir une date fixe annuelle (1er janvier) pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions -y compris fiscales- s'imposant aux entreprises, avec un préavis et une information de l'administration, au minimum 6 mois avant.**
- ▶ **Instituer une déclaration fiscale unique et dématérialisée pour les entreprises regroupant la liasse fiscale annuelle, la formation continue, la participation construction, les travailleurs handicapés, la contribution sur la valeur ajoutée, les déclarations de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) et la cotisation foncière des entreprises (CFE), le versement transport, la déclaration sur les dividendes et intérêts versés, le calcul et la liquidation de l'impôt sur les sociétés.**
- ▶ **Créer un document unique numérique regroupant tous les formulaires d'appel de cotisations sociales (ancré sur la déclaration sociale nominative).**



## 2. ALLÉGER LA FISCALITÉ PESANT SUR LES ENTREPRISES ET LES INVESTISSEURS ET DYNAMISER LEURS SOURCES DE FINANCEMENT

### LIGNES DIRECTRICES :



Faire converger la fiscalité française avec celle des pays de la zone euro



Alléger les charges



Favoriser la création d'entreprises de taille intermédiaire (ETI)



Encourager l'investissement

### 2.1 Baisser les charges sociales

Le niveau des charges sociales pèse sur la compétitivité de nos entreprises et crée un désavantage pour elles par rapport à leurs concurrents européens et mondiaux. Il faut donc les diminuer durablement pour donner des perspectives aux acteurs économiques français et attirer les investisseurs.

- ▶ **Transformer le CICE en allègement de charges.**
- ▶ **Alléger les charges sur les salaires jusqu'à 3.5 SMIC, pour que les emplois qualifiés des secteurs industriels, soumis à la concurrence internationale, en bénéficient.**
- ▶ **Instaurer la TVA « emploi ».**

### 2.2 Modifier l'imposition des entreprises

- ▶ **Supprimer l'ISF.**

La France est le seul pays européen à taxer le patrimoine, provoquant expatriations fiscales, fuite des capitaux, délocalisations et freinant l'investissement en France. Les effets pervers de cet impôt ont fait l'objet de mesures correctrices ; il n'en demeure pas moins un impôt anti-économique qui pèse sur la croissance. C'est pourquoi nous proposons de le supprimer purement et simplement.

- ▶ **Ramener le taux d'impôt sur les sociétés à 25 %.**

► **En finir avec l’alignement de la fiscalité du capital sur la fiscalité du travail, via par exemple un taux d’imposition unique de 25 % sur les revenus du capital (impôts sur les revenus fonciers, sur les revenus du patrimoine...).**

► **Diminuer fortement les taxes sur la production (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, taxe transport,...).**

A elles-seules, ces taxes représentent un **différentiel de charges de 60 milliards d’euros** entre l’Allemagne et la France.

► **Transformer la plupart des aides directes et indirectes aux entreprises en allègements de charges, à l’exception de certaines aides ciblées tels les prêts et garanties en fonds propres, les fonds d’amorçage ou les primes d’aménagement du territoire. Parallèlement, dans un souci de simplification, créer un point unique d’accès à ces aides, sous la forme d’un guichet par région.**

## 2.3 Rendre plus incitatifs les dispositifs en faveur de l’investissement

L’investissement est la clé de la croissance, il permet aux entreprises de moderniser leur outil de production, d’innover, de développer de nouveaux produits, et ainsi de gagner des parts de marché. Grâce au groupe Les Républicains au Sénat, une mesure importante a déjà été votée dans la loi Macron : le suramortissement de 40 % des investissements productifs.

Il faut aller plus loin pour prolonger cette mesure temporaire.

► **Augmenter les avantages fiscaux pour un contribuable investissant dans une PME :**

- Augmenter la **réduction d’impôt de l’IR-PME** de 18 % à 50 %.
- **Augmenter son plafond** actuellement de 50 000 € pour un contribuable célibataire et de 100 000 € pour les couples, à 250 000 € pour un célibataire et 500 000 € pour un couple (uniquement pour les investissements en direct dans les petites entreprises de définition communautaire : moins de 10 millions d’euros de total de bilan, moins de 50 salariés).

► **Supprimer l’imposition des plus-values d’actions détenues depuis plus de 5 ans dans une PME.**

## 2.4 Faciliter la transmission et le développement des entreprises familiales

Les ETI françaises sont moins nombreuses et plus petites comparées à celles de nos voisins européens : 4 600 en France contre 12 500 en Allemagne et 10 500 au Royaume-Uni. En France, leur développement est entravé notamment par des obstacles fiscaux sur leur transmission et par la stabilité de l'actionnariat. Le Pacte Dutreil a été mis en place en 2003 et a répondu à ces difficultés. C'est un outil simple dans son principe mais complexe dans sa mise en œuvre. Il convient donc de le simplifier et de le conforter. Nous proposons également de favoriser la création de fondations familiales, sur le modèle allemand, orientées vers la pérennité de l'entreprise familiale grâce à une fiscalité spécifique.

- ▶ **Diminuer la fiscalité pesant sur les opérations de transmission des entreprises, avec essentiellement l'extension de l'exonération des droits de mutations, la possibilité étendue de les payer de façon différée et fractionnée et une plus grande souplesse dans l'apport des titres à la société durant la phase de transmission.**
- ▶ **Créer des fondations sur le modèle des « Familienstiftungen » allemandes, auxquelles sont transmises les entreprises, protégeant ainsi leur capital et leur gouvernance grâce à une fiscalité spécifique.**

## 2.5 Orienter l'épargne dans un but de financement de l'économie

- ▶ **Orienter davantage l'assurance-vie vers les investissements en fonds propres des PME et des ETI : il s'agit d'augmenter le niveau des fonds euros investis en actions de PME et ETI de 0,5 % par an (actuellement en moyenne autour de 2 %).**

## 2.6 Rendre plus incitatifs les dispositifs en faveur de l'investissement

- ▶ **Exonérer d'impôts et de charges sociales les produits générés par un plan épargne d'entreprise ou un compte bloqué d'entreprise, plafonné à 20 000 € par année d'épargne.**
- ▶ **Simplifier l'accord d'intéressement : les entreprises dépassant le seuil de 50 salariés ayant conclu un accord d'intéressement peuvent le renouveler une fois à l'identique. A l'expiration, un accord de participation pourra être conclu.**

- ▶ Exonérer de forfait social les entreprises de moins de 50 salariés concluant un premier accord d'intéressement ou de participation.
- ▶ Diminuer de 20 à 8 % le forfait social portant sur les sommes versées par les employeurs au titre d'un dispositif collectif d'épargne retraite.

## 2.7 Simplifier les relations banques/entreprises

- ▶ Réviser le système de cotation de la Banque de France, notamment pour les jeunes entreprises, prenant en compte leur capacité de développement.
- ▶ Elargir le champ de l'insaisissabilité de la résidence principale du chef d'entreprise aux SCI.



## 3. REVOIR NOTRE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### LIGNES DIRECTRICES :



Redéfinir le cadre financier et législatif de l'apprentissage



Recentrer la formation professionnelle et l'apprentissage vers les besoins du marché



Améliorer la qualité des formations

### 3.1 Relancer le développement de l'apprentissage

L'apprentissage est un levier majeur de l'insertion professionnelle des jeunes. C'est aussi pour les entreprises un facteur de compétitivité : la transmission des compétences et des savoir-faire assure la formation des collaborateurs de demain. Cependant, depuis 2012, le nombre d'apprentis ne cesse de diminuer. En 2013, on enregistrait une baisse de 8 % par rapport à 2012, après deux années de légère hausse entre 2010 et 2012. La baisse des entrées en apprentissage s'est poursuivie en 2014 (-3,2 %), et 2015 ne devrait pas déroger à cette tendance. Parallèlement, le taux de chômage des jeunes n'a cessé d'augmenter (23,4 % au deuxième trimestre 2015) et le nombre d'emplois non pourvus s'élevait toujours à 330 000 fin 2014.

La réforme de l'apprentissage peut apporter une solution à cette situation ubuesque.

- ▶ **Permettre aux jeunes de 14 ans d'accéder au dispositif d'initiation aux métiers en alternance** (mixant enseignements académiques et découverte d'un ou plusieurs métiers).
- ▶ **Revoir les conditions de travail des apprentis pour qu'ils puissent apprendre le métier dans son véritable environnement** (travail en hauteur, travail de nuit...).
- ▶ **Alléger les contraintes sur les entreprises : revoir le droit du contrat d'apprentissage, rapprocher le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, accroître le temps de travail/formation en entreprise par rapport au temps d'enseignement académique, adapter la rémunération de l'apprenti au temps passé dans l'entreprise...**

- ▶ **Unifier l'enseignement scolaire professionnel autour des CFA : passer progressivement les lycées professionnels en statut CFA, les faisant sortir progressivement du champ du ministère de l'Education nationale.**
- ▶ **Rendre obligatoire, pour le ministère de l'Education nationale, les CFA, les établissements privés, l'information sur les débouchés et le taux d'insertion professionnelle des cursus de formation.**
- ▶ **Co-construire les diplômes, les certifications, les référentiels de compétences, la carte de formation entre branches professionnelles, ministère de l'Education nationale et Régions.**
- ▶ **Répartir la taxe d'apprentissage en fonction de l'efficacité des établissements (mesurée en terme d'insertion dans l'emploi, de réponse aux besoins locaux...), y compris aux écoles et aux campus créés à l'initiative d'entreprises privées.**
- ▶ **Déconnecter l'ouverture des CFA du financement régional (liberté donnée aux branches professionnelles ou aux entreprises d'ouvrir des formations dès lors qu'elles peuvent les financer et que ces formations répondent aux besoins locaux).**
- ▶ **Supprimer les cotisations sociales et patronales pour l'embauche du premier apprenti dans toutes les entreprises.**

## 3.2 Redéployer les fonds de la formation professionnelle

Le système de formation professionnelle est marqué par des règles complexes, où la logique du juste retour branche par branche prévaut. Le constat est récurrent : la formation professionnelle bénéficie principalement aux plus formés et aux salariés des grandes entreprises. Il faut rompre avec ce système et repenser l'affectation de l'effort national de formation (32 milliards d'euros) en clarifiant les priorités.

- ▶ **Transférer une part significative des crédits vers les demandeurs d'emploi et les emplois non pourvus.**
- ▶ **Exiger une certification qualité pour les formations bénéficiant des fonds de la formation professionnelle.**

## 4. SOUTENIR L'INNOVATION

### LIGNES DIRECTRICES :



Etendre le crédit impôt recherche à tout le champ de l'innovation pour les PME et TPE



Offrir des conditions de développement des start-ups aussi favorables qu'outre-Manche



Mettre en œuvre une politique volontariste de développement du numérique

### 4.1 Aider les porteurs de projets

- ▶ **Mettre en place un crédit impôt innovation de 30 % pour les opérations allant jusqu'au prototype, complémentaire du crédit impôt recherche.**
- ▶ **Remplacer le principe de précaution par les principes d'innovation et de responsabilité.**  
Dix ans après l'inscription du principe de précaution dans la Constitution, le constat est unanime : il freine l'innovation. Or, toute innovation est facteur de changement, à l'entrepreneur qui en est l'instigateur d'en mesurer et d'en assumer les conséquences.
- ▶ **Assurer la gratuité de l'enregistrement du premier brevet à l'INPI.**

### 4.2 Faciliter le développement des start-ups

- ▶ **Renforcer les fonds d'amorçage pour créer un effet de levier et aider au développement des start-ups.**

### 4.3 Privilégier les pôles de compétitivité de niveau européen ou mondial

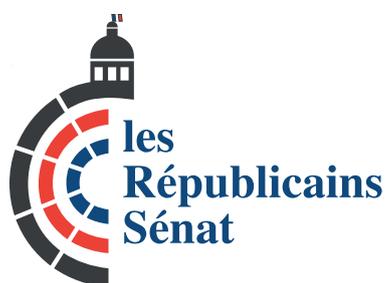
- ▶ **Au-delà de l'animation et du soutien aux projets d'innovation collaboratifs, il s'agit d'en faire des écosystèmes performants de l'innovation, de taille critique, incluant le soutien aux start-ups (incubateurs et accompagnement, mise en relation avec des financeurs de proximité puis de capital-risque), les formations nécessaires au tissu économique local et le terrain d'expérimentation des innovations (public et privé).**

## 4.4 Promouvoir l'expansion du numérique dans les entreprises et les territoires

- Financer le déploiement de la fibre optique (péréquation temporaire ou système du type fonds d'amortissement des charges d'électrification qui existe pour l'électrification rurale).



**DOCUMENT :**  
**REFONDRE LE CODE DU TRAVAIL**





## REFONDRE LE CODE DU TRAVAIL

Le code du travail est passé en trente ans, de 1985 à 2015, de 1240 pages à 3077 pages. Il a donc quasiment triplé de volume. L'enjeu d'une simplification du code du travail est donc essentiel tant on s'éloigne de l'adage selon lequel nul n'est censé ignorer la loi.

Un audit conduit dans n'importe quelle entreprise de France aboutirait probablement à des non conformités aux règles prévues dans ces plus de 3000 pages. Cette situation n'est pas satisfaisante car elle produit de l'insécurité juridique, les usagers ne maîtrisant pas les règles qui leur sont applicables.

Les employeurs se sentent entravés dans leur activité par des règles dont ils ne saisissent pas sens et portée. Les salariés ne s'estiment pas protégés efficacement dans leurs droits.

Mais plus encore, notre pays par rapport à ses partenaires européens se caractérise trop souvent par un droit très prescriptif allant au-delà de ce que requiert le droit communautaire et se met lui-même des boulets aux pieds dans la compétition économique. Il est donc nécessaire d'harmoniser les règles sociales applicables pour restaurer notre compétitivité.

La solution ne réside pas seulement dans une réduction drastique du contenu du code du travail car c'est le juge qui comblerait les imprécisions ainsi plus nombreuses via une jurisprudence qui a créé lors des dernières années nombre de règles qui participent de la complexité du droit (principe général d'égalité de traitement, obligation de résultat en matière de sécurité...).

Il s'agit donc, sujet par sujet, de déterminer quelles sont les règles d'ordre public absolu fixées dans la loi ou par décret et qui s'imposent. Il s'agit ensuite d'indiquer par quels moyens sont fixées les autres règles pour éviter l'incertitude et le fait de s'en remettre à l'interprétation du juge. Selon le cas, ce sera l'accord collectif, le contrat de travail ou une décision de l'employeur ou parfois des règles supplétives légales ou réglementaires à défaut de précision par l'une de ces normes.

Enfin, il est important de mesurer ce qu'ont fait nos voisins européens pour rester en phase avec eux et être compétitifs.

### La réforme du droit du travail passe :

- par des règles plus simples et plus souples en matière de contrat de travail, vraies réformes structurelles du marché du travail,
- par un dialogue social plus démocratique, plus simple et plus efficace,
- par une vraie incitation à augmenter la durée travaillée en donnant toute sa place à la négociation collective,
- par des règles de protection de la santé au travail cohérentes et compréhensibles par tous,
- par une relation avec l'administration et le juge fondée sur la confiance et l'efficacité.

# 1. UN NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL UNIFIÉ ET DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PLUS SOUPLES

## Proposition n° 1 : Créer un contrat unifié de travail.

Un tel nouveau contrat unifié de travail constituerait l'une des réformes les plus ambitieuses du marché du travail depuis la création de la rupture conventionnelle en 2008.

**Le contrat unifié de travail serait un contrat de travail à durée indéterminée.**

**Ce contrat pourrait être rompu soit pour un motif personnel justifié par une cause réelle et sérieuse tenant à la conduite ou à l'aptitude du salarié, soit pour un motif non inhérent à la personne du salarié et fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.**

**Parmi ces motifs, on dénombrerait les motifs résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail refusée par le salarié consécutives :**

- à des difficultés économiques appréciées au niveau du groupe et en France,
- à des mutations technologiques,
- à la nécessaire réorganisation de l'entreprise soit pour sauvegarder soit pour conforter sa compétitivité,
- à la cessation d'activité définitive de l'entreprise.

**Le contrat de travail et un accord collectif auraient aussi la possibilité de préciser des situations qui entrent dans ces catégories.**

**Il serait aussi possible de contractualiser pour ajouter les motifs suivants :**

- à la fin d'un projet,
- au retour d'une personne absente,
- à la fin d'un surcroît d'activité.

**Pour ces deux derniers cas, une indemnité de licenciement spécifique comparable à ce qui doit être versé en cas de fin d'un CDD, serait due.**

**Les parties au contrat auraient la possibilité pour limiter le contrôle du juge en cas de contentieux en sollicitant une homologation par l'administration d'une telle clause contractuelle au moment de sa signature sur le modèle de ce qui existe en matière de rupture conventionnelle.**

Si la plupart des embauches sont effectuées en contrats à durée déterminée (près de 85% au troisième trimestre 2014), cela dénote une peur de recruter en CDI lié aux rigidités marquant la rupture du contrat de travail. Il en résulte un dualisme du marché du travail entre les CDI en place et un flux important de contrats à durée déterminée.

Près d'un quart des licenciements sont contestés devant le juge avec une évidente rigidité du licenciement pour motif économique qui restreint la prise en compte de la réorganisation de l'entreprise à la nécessaire sauvegarde de sa compétitivité, appréciée au niveau du groupe.

*Pourtant, la directive européenne du 20 juillet 1998 sur les licenciements collectifs définit ceux-ci comme étant ceux effectués pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs.*

Une clarification des motifs possibles de licenciement aiderait tout d'abord à l'embauche. En effet, on peut formuler l'hypothèse que le faible nombre de licenciements économiques, par rapport aux autres formes de rupture, masque des ruptures de contrats justifiées par des motivations de nature économique mais qui ne peuvent être mises en avant de manière sécurisée au regard du droit du travail.

*Le droit anglais évoque la cessation d'activité, la délocalisation et la diminution ou la disparition du besoin qu'a l'entreprise du travail exécuté par le salarié. Alors même que cette définition semble plutôt proche à première vue de celle donnée en droit français, les juges anglais et français l'interprètent de manières complètement différentes. Au Royaume-Uni, même si quelques causes économiques de licenciement sont énoncées par la loi, la section 98 de l'Employment Rights Act estime que d'« autres raisons substantielles » peuvent constituer des causes économiques de licenciement. Ainsi, dans un arrêt Kingwell and others v Elizabeth Bradley Designs EAT/0661/02, il a été estimé que le licenciement pour motif économique ou « redundancy », était envisageable lors d'une réorganisation de l'entreprise, alors même que l'employeur se trouvait dans une situation financière tout à fait convenable.*

*Le droit italien distingue trois motifs de rupture du contrat de travail à durée indéterminée :*

- *Le motif de juste cause, correspondant par exemple à des faits d'une particulière gravité,*
- *Le motif subjectif justifié par une inexécution notable d'obligations contractuelles,*
- *Le motif objectif justifié se rapportant à des faits liés à l'activité productive, à l'organisation du travail et à ses règles de bon fonctionnement. Ce motif qui peut englober les motifs de nature économique ne fait pas référence à des difficultés économiques.*

*Le nouveau CDI à protection croissante instauré par décret du 20 février 2015 prévoit un régime d'indemnisation plafonné en cas de licenciement et aboutit à supprimer certaines formes de contrats d'activité, sans supprimer les CDD.*

L'article 24 de la Charte sociale européenne prévoit que les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Une définition plus large du motif de licenciement qui renvoie par ailleurs à la négociation collective et au contrat de travail, donnerait la possibilité de préciser des situations qui s'y rapportent.

Ce serait l'occasion de sortir d'une lecture très rigoriste par la juge du motif de licenciement économique en ouvrant celui-ci à la nécessaire réorganisation de l'entreprise.

Du coup, il serait possible d'intégrer dans les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée des situations qui motivaient le recours à des contrats de travail à durée déterminée.

## Proposition n° 2 : Plafonner les indemnités dues en cas de licenciement injustifié.

Le Conseil constitutionnel a censuré la tentative gouvernementale de créer un régime de plafonnement, très complexe, qui établissait un barème différent en fonction de la taille des entreprises. Pour autant, le juge constitutionnel a validé le principe d'un tel barème qui apporte de la sécurité aux entreprises.

Il pourrait donc être instauré un tel plafond à 12 mois de salaires, conforme à deux mois près au plus élevé des montants actuellement prévus par le barème indicatif réglementaire applicable en cas de conciliation.

## Proposition n° 3 : Elargir à 6 ans au total la durée maximale des CDD successifs sans plafond de nombre de renouvellements dans le cadre de cette durée maximale.

Le régime des CDD et contrats d'intérim pourrait également être assoupli pour rester cohérent avec ce qui est applicable chez nos voisins européens.

*En Allemagne, il existe une liste de 8 raisons objectives de recours au CDD (besoin provisoire, facilitation de l'entrée du travailleur dans la vie active suite à une formation ou des études, remplacement d'un autre travailleur, spécificité de la relation de travail, période d'essai, motifs liés à la personne, fonds budgétaires spécifiques, commun accord devant le juge) qui n'a cependant pas un caractère limitatif. Aucune limite en nombre ou en durée n'est prévue sous réserve de l'existence d'une raison objective pour chaque contrat. Sans raison objective spécifique, une durée maximale de deux ans est applicable.*

*Aux Pays-Bas, on peut employer un salarié dans le cadre des trois CDD successifs pour trois ans au plus mais avec des dérogations conventionnelles possibles. Pour les moins de 27 ans, c'est 4 contrats et 4 ans.*

*En Espagne, la durée maximale d'emploi en CDD est de trois ans avec une extension possible de 12 mois par accord collectif.*

*En Italie, les cas de recours aux CDD ne sont pas définis de manière limitative mais par des raisons techniques ou des raisons tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement du salarié. Il ne doit par ailleurs pas être justifié du tout si sa durée n'excède pas 36 mois.*

En matière de CDD et d'intérim, le cadre juridique français est marqué d'une grande rigidité avec de nombreuses règles de durée maximale (18 mois ou parfois 24 ou 36).

Le contrat de projet est limité aujourd'hui aux cadres pour 36 mois et nécessite un accord collectif (CDD à objet défini).

*La directive européenne du 28 juin 1999 sur les CDD impose quasi uniquement que le CDD corresponde à des emplois par nature temporaire et pose le principe de non-discrimination avec les CDI. Pour le recours au CDD, les Etats introduisent dans leur législation l'une des mesures suivantes :*

- *raisons objectives pour le renouvellement de tels contrats,*
- *fixation d'une durée maximale totale des contrats successifs,*
- *plafonnement du nombre de renouvellements.*

Par ailleurs, dans la fonction publique, il est possible de recruter des contractuels pour des contrats à durée déterminée jusqu'à une durée de 6 ans avant que ceux-ci prétendent à un CDI. Pourquoi pas dans le secteur privé ?



## 2. UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL PLUS DÉMOCRATIQUE ET DES RÈGLES DE NÉGOCIATION PLUS SIMPLES

**Proposition n° 4 :** Rehausser les seuils de représentation du personnel pour aboutir à des délégués du personnel au-delà de 20 salariés au lieu de 11 salariés, des obligations liées au comité d'entreprise allégées au-delà de 50 salariés jusqu'à 300 salariés.

**Proposition n° 5 :** Instaurer une durée de référence de 24 mois et non 12 pour vérifier que le seuil soit franchi puis, une fois atteint, laisser un an à l'entreprise pour appliquer les obligations qui en découlent.

**Proposition n° 6 :** Fusionner au-delà de 50 salariés en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

On distingue la représentation élue du personnel et les règles de la négociation collective.

Le paysage de la représentation élue du personnel est marqué par un empilement au fil des ans des règles et des instances. Si des innovations ont permis d'aller vers plus de simplifications telles que la délégation unique du personnel ou les délais maxima pour que le comité d'entreprise rende un avis, le paysage demeure complexe.

En particulier, plusieurs seuils existent et principalement trois à 11 (délégués du personnel), 50 (comité d'entreprise et CHSCT, délégué syndical...) et 300 (seuil maximal de la délégation unique du personnel, certaines obligations de négociation...).

*La directive européenne du 11 mars 2002 limite le champ du possible en prévoyant une information et consultation des représentants des travailleurs dans les entreprises de 50 salariés et plus.*

Sur un même niveau d'établissement de 60 salariés par exemple, on dénombre 5 mandats différents. Cela représente au plan national environ 600 000 salariés exerçant un mandat.

Elle n'aborde purement et simplement pas la question des seuils.

La délégation unique du personnel qui peut parfois être mise en place maintient les prérogatives et les membres de chacune des trois instances, les réunions devant être organisées au titre de chacune d'entre elles successivement. Coûteux et ne démontrant pas un supplément d'efficacité, des marges de simplification existent de manière importante.

Il est donc nécessaire d'aller beaucoup plus loin avec des règles simples et efficaces : des seuils qu'on met plus de temps à atteindre, des seuils rehaussés et une instance de représentation du personnel vraiment unifiée quelle que soit la taille de l'entreprise.

**Proposition n°7** : Supprimer le cadre légal relatif aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

La loi du 17 août 2015 n'a pas gagné le pari de la simplification et a même ajouté des nouvelles instances avec les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Il faut faire plus simple, plus efficace et répondre aux vrais besoins.

**Proposition n°8** : Introduire une obligation de mise en concurrence des recours aux cabinets d'experts devant les instances de représentation du personnel.

On ne compte plus les reproches faits par des entreprises sur le coût et la qualité des prestations des experts devant le comité d'entreprise ou le CHSCT et le tout dans le cadre d'un choix relevant uniquement des élus syndicaux.

Il serait donc sain de mettre un peu plus de concurrence dans un marché qui est présenté comme très captif en obligeant à une mise en concurrence des cabinets d'experts.

## **Proposition n° 9 :** Ouvrir la possibilité au juge de prononcer la caducité du mandat d'un représentant du personnel ayant manqué à son obligation de confidentialité.

La contrepartie à l'élargissement, depuis plusieurs années, des prérogatives des représentants du personnel peut être une exigence de confidentialité renforcée. Plus de possibilités d'action, c'est aussi plus de responsabilités.

*L'article 6 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne permet ces évolutions et offre même une rédaction qui peut être reprise en tant que telle.*

**Il devrait être prévu la possibilité de prononcer la caducité du mandat en cas de rupture de l'obligation de confidentialité concernant des informations que l'employeur a présentées comme confidentielles et lorsque leur divulgation pourrait porter gravement préjudice au fonctionnement de l'entreprise ce qui protégerait, y compris le représentant du personnel, contre les pressions des salariés.**

**Par ailleurs, il doit être possible, sur habilitation du juge de ne pas délivrer certaines informations répondant à ces caractéristiques.**

## **Proposition n° 10 :** Modifier le droit d'opposition en exigeant que les syndicats qui s'opposent à l'entrée en vigueur d'un accord aient recueilli au moins 20 % des suffrages des électeurs inscrits.

En matière de syndicats et de négociation collective, la loi du 20 août 2008 a refondu les règles de représentativité, faisant reposer celles-ci sur le résultat des premiers tours des élections. La représentativité dans les branches repose sur l'addition des scores obtenus dans les élections d'entreprises au premier tour. Cette réforme sans précédent depuis 60 ans doit être confortée.

Depuis quarante ans, le nombre d'accords d'entreprise signés par an est passé de moins de 1000 à 40 000 environ et la propension à signer des accords par les organisations syndicales les moins signataires dans les entreprises excède 80%. La tendance vers une place plus forte de la négociation collective est donc lourde et va se poursuivre.

La solution proposée doit favoriser un syndicalisme réformiste et responsable.

S'il est possible pour des syndicats de s'opposer à un accord s'ils ont recueilli 50% des suffrages exprimés aux élections, cette opposition peut être fondée en réalité sur une infime minorité d'électeurs. Il faut donc y ajouter une condition en proportion des électeurs inscrits.

Cette mesure accroîtrait la légitimité des négociateurs syndicaux sans pénaliser les syndicats les plus réformistes au plan local comme national.

### **Proposition n° 11 :** Supprimer le monopole syndical au premier tour des élections syndicales.

Le monopole syndical de désignation des candidats au premier tour des élections est un obstacle à une véritable démocratie dans l'entreprise car il interdit les candidatures libres qui pourraient émerger dès le premier tour parmi les salariés non syndiqués mais qui néanmoins voudraient représenter le point de vue des salariés présents dans l'entreprise.

### **Proposition n° 12 :** Elargir les possibilités de recours au référendum dans l'entreprise.

Le référendum d'entreprise n'est possible aujourd'hui que dans des situations très réduites comme par exemple en matière d'épargne salariale ou de prévoyance. Il faut largement en accroître l'usage en permettant d'organiser un référendum pour consulter les salariés ou même en permettant parfois de faire adopter par référendum des dispositions concernant l'organisation de l'entreprise.

### **Proposition n° 13 :** Permettre à l'accord collectif et à la décision référendaire de s'imposer réellement au contrat de travail.

Le refus possible par le salarié d'une règle collective négociée peut mettre en péril toute l'organisation de l'entreprise.

Le renforcement d'un droit plus fondé sur le contrat, la règle négociée par les acteurs eux-mêmes plutôt que par la loi suppose de donner une vraie possibilité à l'accord de s'imposer au contrat de travail.

Par ailleurs, le régime du licenciement en cas de refus de l'application d'un accord collectif ne doit pas donner un intérêt à ce refus. Dans certaines entreprises, cela a induit des départs plus nombreux que les licenciements que l'accord collectif voulait permettre d'éviter !

**Le licenciement en cas de refus d'un salarié de voir son contrat de travail modifié par un accord collectif ne serait pas économique et assorti d'indemnités spécifiques plus faibles.**

**Proposition n° 14 :** Instaurer une présomption de licéité de l'accord collectif.

Le développement de la place de la négociation collective doit s'accompagner d'une plus grande sécurité : l'instauration d'une présomption de conformité au droit applicable des accords collectifs va dans ce sens.



### 3. EN FINIR DÉFINITIVEMENT AVEC LES 35 HEURES

**Proposition n° 15 :** Laisser à un accord de branche ou d'entreprise le soin de fixer la durée de travail de référence à temps plein dans la limite de la durée légale de 39 heures et permettre le calcul du temps de travail sur l'année.

La loi du 20 août 2008 a simplifié drastiquement le cadre de l'aménagement du temps de travail avec un seul mécanisme simple d'annualisation, avec la prédominance de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. 50 000 accords d'entreprises ont été négociés à sa suite. Pour mémoire, il existe environ 35 000 entreprises employant plus de 50 salariés en France.

Il reste que la loi fixe toujours la durée légale du travail à 35 heures par semaine ou 1607 heures par an en cas d'annualisation et le taux de majoration des heures supplémentaires.

La durée du travail des salariés employés à temps plein en France demeure parmi la plus faible des pays européens avec une durée hebdomadaire de 40,5 heures contre 41,5 heures en Allemagne et 42,9 heures au Royaume-Uni et 41,5 heures en moyenne européenne et une durée annuelle de 1536 heures contre 1580 heures en Allemagne ou 1637 heures au Royaume-Uni.

Dès lors, deux objectifs doivent être fixés :

- augmenter la durée réellement travaillée,
- simplifier encore le cadre applicable.

Pour atteindre le premier objectif, il est nécessaire de fixer une durée de référence, plus élevée que l'actuelle durée légale de 35 heures.

**Il pourrait donc être laissé à un accord collectif d'entreprise, ou de branche, ou à l'employeur, le soin de fixer dans la limite d'un plafond qui serait par exemple de 39 heures la durée de référence à temps plein. Seules seraient impératives et non modifiables les règles relatives aux durées maximales de travail et temps minima de repos, le reste étant renvoyé à la négociation collective.**

**Un délai de deux ans pourrait être laissé pour renégocier les accords avant que ce seuil ne s'impose, y compris aux accords existants.**

**L'option serait ouverte, même sans accord collectif, de calculer le temps de travail sur l'année. Plus largement, quelques semaines pourraient, même sans compte épargne temps, être déplacées à l'initiative de l'employeur sur plusieurs années.**

**Proposition n° 16** : Permettre de transformer en rémunération une semaine de congé ou de RTT par an.

La réduction du temps de travail a été la plus réelle là où elle a été instaurée par l'attribution de jours de repos.

Il est donc nécessaire pour augmenter véritablement, rapidement et aisément la durée travaillée de faciliter la conversion en rémunération de temps de repos, indépendamment du contenu des accords collectifs et indépendamment du statut de ce temps (congé, RTT, repos...).

**Proposition n° 17** : Supprimer la durée minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

**Proposition n° 18** : Rétablir le contrat de travail à temps partiel annualisé.

Les règles relatives au travail à temps partiel ont été rendues plus complexes au fil des ans par le législateur et n'ont pas empêché la persistance d'un temps partiel subi (30 % des salariés à temps partiel).

Il faut donc simplifier.

**Cela passe par la suppression de la durée minimale de 24 heures instaurée par la loi du 14 juin 2013.**

Il faut aussi encourager le travail à temps partiel.

**Pour donner plus de souplesse aux acteurs, on peut rétablir le contrat de travail à temps partiel annualisé qui avait été instauré par la loi quinquennale de 1993.**

**Il avait été supprimé par la loi Aubry de 1998 alors qu'il répondait à un vrai besoin**

## 4. POUR UNE PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL PLUS EFFICACE AVEC DES RÈGLES ET RESPONSABILITÉS CLARIFIÉES

**Proposition n° 19** : Supprimer l'obligation de résultat en matière de sécurité au travail pour prendre en compte les mesures raisonnables et appropriées prises par l'employeur.

La partie relative à la santé et à la sécurité au travail est sûrement la plus complexe du code du travail. C'est celle dont l'importance quantitative est la plus forte avec des normes très techniques détaillées, notamment en matière réglementaire. Dans ce domaine plus que dans tout autre, il est très complexe de connaître l'ensemble des prescriptions.

Par ailleurs, depuis 2002, la jurisprudence a affirmé un principe d'obligation pesant sur l'employeur, d'abord au sujet de l'amiante, dans tous les domaines par la suite. Ainsi, par exemple, l'employeur est responsable d'une rixe survenue entre ses salariés. Il est responsable en matière de harcèlement moral commis par un salarié alors même qu'il n'a découvert celui-ci que tardivement et quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Les tribunaux français sont apparemment les seuls à soumettre ainsi les employeurs à une obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique ou mentale des salariés.

Partout ailleurs, les efforts de l'entreprise sont mesurés à l'aune des politiques de prévention mises en place au travail. Les juges y voient une obligation de sécurité de moyens et recourent à la notion de « mesures raisonnables ».

*Ainsi, aux Pays-Bas, la loi précise que l'employeur « doit prendre toutes les mesures raisonnables et appropriées » en ce domaine : c'est-à-dire toutes les dispositions conformes aux connaissances de l'employeur au moment de leur mise en place. C'est aussi le cas au Royaume-Uni où il est fait référence à cette notion de « mesures raisonnables » s'agissant de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.*

**Proposition n° 20** : Recentrer le compte personnel de prévention de la pénibilité sur quelques critères objectifs limitativement prévus par accords de branche.

La mise en place par la loi du 20 janvier 2014 du compte personnel de prévention de la pénibilité a accru cette complexité avec des seuils différents en fonction des facteurs des risques avec, par exemple, trois seuils pour la manutention manuelle de charges selon que l'on lève, pousse ou déplace la charge ou la nécessité d'une mission pour préciser ce qu'est une posture pénible définie comme une position forcée des articulations avec maintien des bras en l'air.

**Le dispositif du compte de prévention de la pénibilité pourrait être recentré sur les 4 facteurs actuellement applicables, plus simples à mesurer (travail de nuit, travail en équipes successives, travail répétitif, travail en milieu hyperbare).**

**Les accords de branches pourraient prévoir des compensations sans financement public associé pour les autres facteurs.**



## 5. POUR SIMPLIFIER LA CESSIION DES ENTREPRISES

**Proposition n° 21** : Supprimer l'exigence d'information préalable des salariés aujourd'hui en cas de cession de certaines entreprises.

La loi du 31 juillet 2014 a imposé aux sociétés commerciales de moins de 250 salariés de mettre en œuvre un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés.

Une information préalable doit être délivrée aux salariés dans certaines entreprises en cas de cession d'un fonds de commerce, ou en cas de cession d'au moins 50 % des parts sociales, des actions ou des valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital social.

Cette obligation formelle méconnaît les exigences de rapidité et de confidentialité de la vie des entreprises et complique encore un peu plus celle-ci. Il faut donc la supprimer.



## 6. UNE ADMINISTRATION RECENTRÉE SUR SES MISSIONS DE BASE ET AU SERVICE DES USAGERS

*L'Europe connaît deux types de systèmes d'inspection du travail : les généralistes et les spécialistes. En France, en Espagne ou en Italie, l'inspection contrôle aussi bien les règles en matière de santé et de sécurité au travail qu'en matière de temps de travail, de recours aux CDD, de représentation du personnel... A l'inverse, en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas ou en Grande-Bretagne, l'inspection n'est compétente qu'en matière de contrôle des règles de santé et de sécurité au travail.*

Les pays qui disposent d'une inspection du travail spécialisée sont très souvent des pays où la place du dialogue social et des partenaires sociaux est importante. En effet, dans ces pays, ce sont les organisations syndicales et les représentants du personnel qui permettent de réguler avec l'employeur les questions de temps de travail, d'organisation du travail, de salaires...

**Proposition n° 22** : Recentrer l'inspection du travail sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que sur le travail dissimulé.

Le développement de la place de la négociation collective en France, les règles de représentativité des partenaires sociaux et le renforcement de leur légitimité plaident pour un recentrage de l'inspection du travail sur la santé et la sécurité au travail et sur le travail dissimulé.

Ces thèmes représentent d'ailleurs déjà plus des deux tiers des interventions effectuées. Une telle évolution dégagerait ainsi plus de temps sur ces sujets.

Mais il faut aussi distinguer inspection du travail et administration du travail avec les prérogatives des DIRECCTE.

**Proposition n° 23** : Confier aux DIRECCTE les prérogatives en matière de décisions administratives.

Il s'agit de leur confier l'homologation des ruptures conventionnelles, des demandes de licenciements de salariés protégés, l'appui plus généralement au dialogue social et la nouvelle homologation des cas de rupture du contrat de travail prédéterminés.

## Proposition n° 24 : Mettre en place un rescrit en matière de droit du travail.

Le rescrit est la possibilité pour une personne d'interroger l'administration sur une situation donnée, la réponse de cette dernière engageant l'administration. Cela existe en matière de sécurité sociale. En matière de droit du travail, il n'existe pas d'exemple à ce jour d'un mécanisme de rescrit, le seul précédent concernant les dispositions relatives aux accords ou plans d'action en matière d'emploi des seniors. Dans un rapport remis au gouvernement en 2014, le Conseil d'Etat propose d'étendre et d'améliorer le rescrit social. Le principe suivant pourrait être posé : lorsqu'une décision administrative peut intervenir de la part d'une autorité administrative, il doit exister une possibilité de rescrit, sauf exception justifiée.



## 7. POUR DES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX REVUS ET ADAPTÉS

*Le droit européen comporte des directives nombreuses et anciennes sur le temps de travail, l'information et la consultation des représentants du personnel, les licenciements collectifs, le contrat à durée déterminée.*

*Force est de constater qu'il est de plus en plus difficile de faire évoluer son contenu, la jurisprudence communautaire, continuant pour sa part logiquement à fixer des règles qui peuvent parfois soulever des questions délicates dans de nombreux pays.*

*Le juge européen demande de supprimer l'exclusion des apprentis du calcul des seuils électoraux, ce qui pénaliserait lourdement l'emploi. Sera-t-on contraint de le faire ?*

*Le juge européen demande d'accorder des congés payés à un salarié malade, ceux-ci ayant été acquis durant sa maladie. Sera-t-on contraint de le faire ?*

*Trouvera-t-on les moyens de donner une vraie force à des dispositions sur le détachement des travailleurs en cas de prestation de services transnationale pour éviter le dumping social ?*

*Il n'existe pas de mécanisme souple et rapide d'interprétation du droit communautaire, par exemple par les partenaires sociaux européens.*

*La lourdeur des processus de décision à l'unanimité ou même à la majorité qualifiée, compte-tenu du nombre d'Etats membres, ne permet pas de faire évoluer des règles anciennes.*

*Une initiative doit être prise en matière d'Europe sociale :*

- *pour permettre des mécanismes rapides et simples d'interprétation des règles applicables,*
- *pour ouvrir la possibilité à une majorité d'Etats de faire évoluer pour eux-mêmes les règles du droit européen,*
- *pour renforcer les moyens d'harmoniser les règles régissant le travail, notamment en cas de détachement.*

*Par ailleurs, au plan international, la ratification des conventions de l'OIT doit être effectuée avec beaucoup de prudence.*

*Même si le contenu de la convention 158 de l'OIT est largement repris dans la Charte sociale européenne, il serait opportun de pouvoir dénoncer cette convention en 2016, une autre possibilité de dénonciation ne se présentant ensuite qu'en 2026 !*



