

Simplifier, disaient-ils...

(propos syndicaux sur la recodification du Code du travail)

par *Philippe Masson*,

responsable du collectif Droits, libertés, actions juridiques de la CGT

PLAN

- I. Aux sources de la complexité
- II. Du côté des utilisateurs
- III. L'introuvable simplification...
 - A. Externalisation : deux codes pour le prix d'un ?
 - B. Le déclassé d'articles
 - C. Plan, titres et découpage
 - D. Vocabulaire et grammaire

Un droit du travail respectant les principes d'accessibilité et d'intelligibilité consacrés par le Conseil constitutionnel et, par conséquent, mieux compris et mieux appliqué par ses utilisateurs : qui ne souscirait à une aussi noble ambition ? C'était en tout cas l'objectif officiel (1) du processus de recodification du Code du travail, lancé le 16 février 2005 et concrétisé par l'ordonnance du 12 mars dernier, portant réécriture complète de la partie législative de ce Code.

Nous avons cependant quelques raisons de nous interroger sur le véritable sens de cette démarche. Tout d'abord, le gouvernement choisissait la méthode de l'ordonnance et l'habilitation résultait d'une loi du 9 décembre 2004, dite de "simplification du droit" (2). Elle suivait de peu le fameux rapport *De Virville* (3) qui affirmait dans son préambule : "souvent obscur, complexe et changeant, le droit du travail est peu ou mal appliqué" ; et avançait cinquante propositions chaudement applaudies par le Medef, dont la troisième était ainsi libellée : "La commission recommande de procéder à une refonte constructive du Code du travail. Cette opération pourrait être menée à bien par voie d'ordonnance". De plus, le processus de recodification, opéré en principe à droit constant (4), a coexisté avec une série de modifications profondes du droit du travail : loi *Fillon* du 4 mai 2004, réforme du droit des licenciements économiques intégrée à la loi *Borloo* du 18 janvier 2005, ordonnances d'août 2005 et innombrables dispositions prises par décrets ou "cavaliers parlementaires" (5).

Dans ce contexte, on comprend que la CGT, tout en participant assidûment à la commission des partenaires sociaux (6), ait exigé un débat approfondi sur les finalités de cette recodification. Des questions essentielles devaient être clarifiées : d'où vient la complexité – indéniable – du droit social ? Comment est-il appliqué et quels sont les obstacles éventuels à la mise en œuvre de certaines dispositions ? Quel bénéfice peut-on attendre d'une modification à droit constant

(1) Voir le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2007-329, JO du 13 mars 2007.

(2) La recodification devait être achevée avant le 9 juin 2006 et constituer le temps fort du centième anniversaire du ministère du Travail. Mais l'ampleur de la tâche à accomplir n'a pas permis de respecter les délais impartis par cette loi. Une seconde habilitation a donc été donnée par l'article 57 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006.

(3) "Pour un Code du travail plus efficace, rapport au ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité", 15 janvier 2004. Pour une analyse de ce rapport, voir *Le Droit Ouvrier*, n° 669, avril 2004, p. 161 à 168.

(4) Il n'en a pas été ainsi, ce qui a conduit la CGT à déposer un recours en excès de pouvoir devant le Conseil d'état (*Droit Ouvrier*, n° 707, juin 2007, p. 277). Cet article n'a pas pour objet d'analyser les entorses au droit constant, ni les incidences de la nouvelle écriture sur l'interprétation du Code du travail.

On pourra se reporter à l'article "Quand Larcher recodifie" en ligne sur le site de la CGT, www.cgt.fr, ainsi qu'à l'analyse très fouillée de Manuela Grévy et Alexandre Fabre "Réflexions sur la recodification du droit du travail", numéro de décembre 2006 de la *Revue de Droit du travail*. Voir également "La décodification du droit du travail" par Emmanuel Dockès (*Droit social* n° 4, avril 2007) et Bernard Teyssié "Un nouveau Code du travail : quel résultat ?", dans la *Semaine juridique*, édition sociale n° 12 du 20 mars 2007.

(5) Sur la frénésie normative ayant marqué cette période, voir "Le stroboscope législatif" par Emmanuel Dockès dans le n° 9-10, septembre-octobre 2005 de *Droit social*.

(6) Les nouveaux textes ont été élaborés par une mission mise en place au sein de la direction générale du travail. Ils ont été soumis à un comité de cinq experts et à une commission des partenaires sociaux.

touchant uniquement la présentation et la rédaction du Code du travail ? Quelles sont les différentes catégories d'utilisateurs et leurs besoins en matière d'appropriation du droit ? Et quelles seraient, pour chacune, les conséquences de l'édition d'un texte complètement réécrit ?

Mais, ce débat n'a pas eu lieu. Deux motifs étaient censés à eux seuls caractériser l'obsolescence du code actuel et justifier une réécriture qui serait à coup sûr bénéfique : l'ancienneté de la précédente recodification et l'ajout de nombreux articles au texte initial de 1973.

Les auteurs du nouveau texte ont affirmé en permanence *"privilégier le point de vue pratique, donc une logique d'utilisateurs"* (7). Mais en fait, nombre de choix (déclassement d'articles législatifs en réglementaires, scission d'articles, migrations vers d'autres codes, etc.) ont été fait au nom des règles de la légistique (8) ou justifiés par l'avis impératif de la Commission supérieure de codification, même lorsqu'ils se heurtaient à une critique unanime des organisations syndicales. Il est dommage que les auteurs du nouveau texte n'aient pas eux-mêmes respecté le principe figurant dans la fiche 1-1-1 du Guide de légistique : *"Toute idée d'action publique dont la mise en œuvre peut conduire à l'édiction d'une norme doit faire l'objet d'une étude, même sommaire, destinée à présenter les problèmes à résoudre, la solution recherchée et les avantages et inconvénients respectifs des différentes options qui sont envisageables pour la mettre en œuvre"* !

Il n'y a donc pas lieu de cacher nos préventions face à cette opération. Mais n'en déplaise à un commentateur par ailleurs membre du groupe des cinq experts et responsable des *"annotations jurisprudentielles et bibliographiques"* de l'édition Dalloz du Code du travail (9), c'est sur le texte même de l'ordonnance que la CGT porte une appréciation négative. Appliqué en l'état, le nouveau Code du travail n'apporterait aucun avantage substantiel dans son utilisation mais exigerait des utilisateurs, notamment des salariés mandatés ou élus du personnel, un très important effort de formation, d'apprentissage d'un texte entièrement nouveau par son plan et son vocabulaire. Il ouvrirait une période d'incertitudes sur les textes applicables et leur interprétation. Avant de détailler les motifs de cette appréciation (III), nous reviendrons sur les notions de complexité et de simplification du droit social (I) et sur l'utilisation *"au quotidien"* du Code du travail (II).

I. Aux sources de la complexité

Les discours sur la complexité du droit social et sa nécessaire simplification mélangent allègrement trois sortes de critiques visant :

- le contenu : il y a trop de normes, elles sont complexes, souvent obscures ou devenues sans objet ;
- la répartition des sources : loi et règlement prennent trop de place, au détriment de la négociation collective et de l'adaptation des règles à la diversité des situations ;
- la forme : le plan, le vocabulaire, les ajouts successifs rendent les textes peu lisibles.

Le ministre du Travail lui-même a donné l'exemple de la confusion dans son communiqué du 16 février 2005, lançant le processus de recodification. Dans ce texte qui précisait le calendrier des opérations, donnait la composition du comité d'experts et de la commission des partenaires sociaux et rappelait l'objectif du *"droit constant"*,

quatre lignes en tout et pour tout sont consacrées à la justification de cette initiative. Elles méritent d'être citées :

"Depuis sa dernière révision en 1973, il [le Code du travail] a subi de nombreux ajouts, plusieurs de ses dispositions sont devenues obsolètes (telle le livret ouvrier des travailleurs à domicile de tissage ou prescriptions sur la coupe d'une pièce de velours en coton), tandis que des éléments de nature jurisprudentielle ou législative essentiels n'y figurent toujours pas (tels la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation)".

Le remplacement de l'analyse par l'anecdote ne pouvait conduire qu'à un déplorable résultat. En effet, une juste appréciation de ce qu'est la complexité du droit social montre l'impossibilité de le rendre plus clair et plus accessible par la seule vertu d'une réécriture.

(7) J.-D. Combrexelle, directeur général du travail, *"Une réponse adaptée à un besoin manifeste"* publié dans le numéro de juin 2007 de la Revue de Droit du travail.

(8) Le guide de légistique, accessible sur le site de Légifrance, www.legifrance.gouv.fr, est écrit conjointement par des membres du Conseil d'état et des fonctionnaires du secrétariat général du gouvernement. Il vise à *"présenter l'ensemble des*

règles, principes et méthodes qui doivent être observées dans la préparation des textes normatifs", mais n'a lui-même aucune valeur normative.

(9) *"Le nouveau Code du travail et la doctrine : l'art et la manière"*, Christophe Radé, Droit social n° 5, mai 2007. Nous ne pouvons que regretter cette mise en cause de la CGT.

Ce constat n'a pas échappé au Medef, qui s'est très peu investi dans ce processus (10). Une remarque analogue sur les limites de l'exercice est exprimée par Jacques Barthélémy, un des cinq experts associés à la recodification (11), déplorant que l'exigence du "droit constant" n'ait pas permis de "réfléchir à un Code du travail de quelques cent articles concentrés sur les principes et favorisant le déploiement d'un tissu conventionnel (...)".

Pour la CGT, la complexité du droit du travail est réelle et procède de deux séries de causes.

Tout d'abord ce droit, dans sa partie législative et réglementaire, est victime de l'empilement de lois et de décrets le plus souvent pris dans l'urgence et en recherche d'un effet d'annonce. Cette accumulation, dénoncée par le Conseil d'état dans son rapport 2006, est aggravée par l'imprécision, voire l'obscurité de nombre de ces dispositions (12). Notons aussi qu'une grande partie du Code du travail est dédiée à l'énoncé des multiples possibilités de dérogation inaugurées en matière de temps de travail par la loi du 23 novembre 1982 et étendues depuis dans bien d'autres domaines. La complexité du droit social tient aussi à l'éclatement du champ conventionnel en de trop nombreuses branches et aux bouleversements dans les rapports entre accords conclus à différents niveaux issus de la loi Fillon du 4 mai 2004. La CGT a fait de nombreuses propositions pour mettre un terme à ces complexités là (13).

Mais il est d'autres causes, qui rendent le droit social intrinsèquement complexe. Il vise à réguler les relations de travail dans une société elle-même complexe, économiquement développée et porteuse d'exigences élevées en matière de protection et de respect des droits

de la personne. Il s'agit en outre d'une construction juridique progressive qui porte nécessairement la trace de rapports de force et de compromis successifs. Prétendre que cet édifice pourrait être décrit en quelques articles d'une lecture limpide n'est pas raisonnable. Sauf à suivre la méthode indiquée par le Medef dans ses "Quarante-quatre propositions" du 4 mars 2004 (14) en appliquant, par exemple, les mesures suivantes, incontestablement porteuses de réduction du volume du Code du travail :

- fusion des institutions représentatives et des délégués syndicaux en un unique "Comité du dialogue social", dont les règles de fonctionnement seraient fixées par accord d'entreprise ;

- suppression des articles concernant le harcèlement moral et la plupart des incriminations pénales ;

- réduction des règles concernant le temps de travail aux seules préconisations minimales issues de la directive européenne du 23 novembre 1993 ;

- suppression de tous les cas d'aménagement de la charge de la preuve, qui devrait incomber totalement au salarié en toutes circonstances ;

- suppression d'obligations qualifiées de "formalistes", telles les mentions devant figurer dans la rédaction d'un CDD (...).

On mesure ainsi l'escroquerie intellectuelle que constitue un discours général sur la simplification du droit du travail. Ou il s'agit en fait d'en modifier le contenu et cela relève du débat public, de l'action gouvernementale et des partenaires sociaux. Ou on vise seulement une présentation différente de l'existant, ce qui ne peut conduire qu'à un progrès modeste, puisqu'on ne s'attaque à aucune des causes essentielles de complexité.

II. Du côté des utilisateurs

Le "souci de l'utilisateur", largement utilisé pour justifier l'entreprise de recodification et valider son résultat, a donné lieu à beaucoup d'argumentations simplistes ou démagogiques. Il n'y a pas un utilisateur type du Code du travail, mais différentes catégories dont les besoins, les pratiques et les modes d'appropriation sont diverses et appellent des réponses adaptées.

Une vision univoque de l'utilisateur tend à mettre sur le même plan salarié et employeur, alors que le Code du

travail régit des rapports et un contrat par nature inégalitaire et nécessitant la protection de la partie la plus faible. De plus, l'utilisation du droit du travail n'est jamais individuelle, même dans le cas d'une procédure prud'homale opposant un salarié à son employeur.

Les auteurs de la recodification ont par trop minimisé l'impact de cette opération sur les professionnels du droit au sens large (magistrats, avocats, inspecteurs du travail et

(10) Dans ses "Quarante-quatre propositions" publiées le 4 mars 2004, le Medef commente ainsi la proposition de "refonte constructive" du Code du travail du rapport *De Virville*, évoquée au début de cet article : "Ce n'est pas d'une recodification, même constructive – dont le Code du travail a besoin, mais bien d'une refonte complète sur la base du rôle respectif voulu pour la loi et pour la négociation collective par la position commune du 16 juillet 2001 (...). Celle-ci devra en outre mettre fin aux dérives de la jurisprudence".

(11) Dans son article "Recodifier : pourquoi ? Comment ?" paru dans la Semaine juridique, édition sociale n° 12 du 20 mars 2007.

(12) Un cas d'école est fourni par l'article 48-I de la loi du 30 décembre 2006, créant le congé mobilité, dispositif permettant, si on l'applique à la lettre, qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, puisse en conclure un autre avec le même employeur, tout en ayant convenu avec lui d'une rupture par consentement mutuel...

(13) En ligne sur le site www.cgt.fr, dans le dossier consacré à la recodification.

(14) En cherchant bien, on les trouve encore sur le site du Medef à l'adresse www.medef.fr/medias/upload/61469_fichier.pdf.

aussi conseillers prud'hommes ou défenseurs syndicaux dont l'utilisation du droit structure l'activité).

Passons sur la formation nécessaire et le renouvellement de la documentation juridique, pour lesquels les pouvoirs publics ont annoncé qu'ils n'accorderaient aucune aide. S'agissant d'une matière où l'interprétation du texte joue un rôle essentiel, les tables de concordance d'une version à l'autre ne suffiront pas. La réécriture complète, l'éclatement et la redistribution des articles vont faire disparaître la dimension historique du texte, de l'intention du législateur à l'enchaînement des modifications successives ; et ce notamment pour les magistrats professionnels prochainement nommés, ou les conseillers prud'hommes issus du scrutin de décembre 2008, qui n'auront pas pratiqué la version actuelle du code.

Il est également évident que le réordonnement des articles incitera à rechercher des constructions jurisprudentielles nouvelles : même si tous les morceaux du code actuel, et eux seuls, se retrouvaient dans le texte recodifié (et ce n'est pas exactement le cas), leur redistribution aurait nécessairement une incidence. Les exemples donnés ci-dessous (III) et dans les articles de doctrine cités (cf. note 4) font craindre que celle-ci ne soit pas favorable aux salariés. Les utilisateurs professionnels attachés à une pratique progressiste du droit auront à faire preuve d'inspiration et de vigilance...

S'agissant du plus grand nombre des salariés, la question principale est leur accès au renseignement, au conseil et, éventuellement, à la défense juridique. La connaissance de leurs droits ne passe pas d'abord par la lecture et la compréhension individuelles du Code du travail. Elle se fait par le contact avec des syndicalistes, à l'entreprise ou dans les permanences juridiques, à défaut par le recours à un avocat. Répondre à leurs besoins en la matière serait prendre en compte les revendications de la CGT :

- reconnaissance du rôle de "service public du droit" que jouent les permanences d'accueil syndical et attribution des locaux et moyens nécessaires ;

- définition d'un statut du défenseur syndical (formation, crédit d'heures permettant d'assurer sa fonction, etc.) ;

- généralisation de la représentation des salariés à toutes les entreprises, avec des modalités adaptées aux plus petites.

Bien entendu, notre approche ne remet en cause ni l'utilité des sites publics d'information juridique, ni la nécessité d'intégrer des notions de base de droit du travail dans la formation scolaire.

Toute autre est la situation des élus du personnel, des mandatés et représentants syndicaux. Qu'il s'agisse du respect de leur statut, de la négociation collective, du fonctionnement des institutions représentatives ou de l'action face à une restructuration, la connaissance et la mobilisation du droit leur est indispensable et quasi-quotidienne. Beaucoup d'entre eux (et elles) en ont acquis la capacité. Si des stages de formation ou une étude personnelle a pu contribuer à structurer leur appropriation du droit, celle-ci est d'abord le fait de l'expérience pratique et demeure centrée sur les questions auxquelles ils ont été confrontés.

Ils ont ainsi appris à se repérer dans le Code du travail et à y retrouver rapidement ce qui leur est utile. Ni le plan, ni les titres, ni le vocabulaire utilisés ne leur créent de difficulté. Beaucoup ont connu de nombreuses évolutions du droit, s'agissant par exemple des licenciements économiques, du temps de travail, ou des prérogatives des comités d'entreprises et ont intégré au fur et à mesure l'allongement ou la transformation des articles correspondants. Ils n'y trouvent pas d'abord une source de complexité, mais souvent l'histoire d'un progrès – ou d'une régression. Pour ces centaines de milliers de militantes et de militants, le Code du travail actuel est bien plus qu'un recueil de règles juridiques : il a un sens, il est un lien vivant avec leur histoire syndicale.

Il faut mesurer ce qu'impliquerait son remplacement par un texte entièrement nouveau : la nécessité d'un apprentissage conséquent, nécessairement livresque et réalisé dans un court laps de temps, avec les moyens à l'évidence limités de l'organisation syndicale.

Du côté des employeurs, ne cédon pas non plus à la démagogie et distinguons le cas des entreprises ou groupes d'une certaine importance dans lesquelles la direction des ressources humaines dispose de capacités d'expertise juridique, et celui des "véritables" petits patrons investissant la plus grande partie de leur temps dans le fonctionnement de l'entreprise.

Le cas des premiers est analogue à celui des usagers professionnels du droit. Les seconds ont souvent acquis une connaissance pratique du droit social, avec en général des structures de conseil et d'information beaucoup mieux dotées que celles des organisations syndicales de salariés. La figure du chef d'entreprise paralysé par l'obligation de connaître et d'appliquer une réglementation aussi tatillonne qu'incompréhensible nous a souvent été opposée pendant les réunions de la commission des partenaires sociaux. Si elle est vraiment répandue dans certains secteurs professionnels ou géographiques, il est urgent que les organismes consulaires concernés (15) prennent les mesures nécessaires pour assurer aide et conseil !

(15) Rappelons que les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture sont des établissements publics.

III. L'introuvable simplification...

Il est temps de revenir à l'examen de la nouvelle partie législative, du point de vue du bénéficiaire qu'elle était censée apporter aux utilisateurs. Force est de constater que cet examen confirme les craintes exposées ci-dessus. Il y a un véritable gouffre entre l'immensité du travail accompli (16), l'ampleur de la réécriture d'une part et le gain en matière de simplification d'autre part. L'application systématique, voire dogmatique, de certains principes législatifs ont même introduit des nuisances supplémentaires. Nous l'illustrerons par quelques exemples significatifs.

A. Externalisation : deux codes pour le prix d'un ?

Des dizaines d'articles du Code du travail sont renvoyés à d'autres codes : Code de l'action sociale et des familles, s'agissant notamment des statuts des assistants maternels et assistants familiaux, Code de l'éducation, Code minier, Code rural pour les salariés agricoles, Code de la Sécurité sociale, Code du sport. Outre l'obligation de recourir à plusieurs ouvrages, ce choix – critiqué par la majorité des membres de la Commission des partenaires sociaux – induit une conception sectorielle, éclatée, de la relation salariale. Des esprits soupçonneux pourraient même y voir les prémices d'un remplacement de dispositions nationales interprofessionnelles par des normes conventionnelles de branche.

B. Le déclasserment d'articles

Le passage de certaines d'articles de la partie législative à la partie réglementaire a été un des principaux sujets d'affrontement dans les discussions avec l'équipe ministérielle. Réparer les "errements" du législateur qui aurait trop souvent méconnu la répartition des compétences fixée par les articles 34 et 37 de la Constitution a été d'emblée affirmé comme un des objectifs principaux de la recodification. Le projet initial allait très loin : dans la partie législative, les compétences de l'inspecteur du travail devenaient celle de l'autorité administrative, les conseils de prud'hommes faisaient place au juge judiciaire.

Nos multiples protestations ont conduit le Conseil d'Etat à tempérer ce mouvement. Restent néanmoins déclassées des dispositions importantes, telles le statut

des journalistes ou les consultations obligatoires préalables à la création, suppression ou modification du ressort d'un conseil de prud'hommes (17). Il faudrait là encore une forte dose de mauvaise foi pour trouver un lien entre ce sujet et la façon dont la nouvelle Garde des Sceaux a engagé la réforme de la carte judiciaire... Outre les conséquences évidentes de ces déclasserments dans une période de lourdes menaces contre le droit du travail, l'utilisateur va devoir très souvent consulter les deux parties du Code pour disposer des éléments actuellement regroupés dans une seule. Détail amusant : une autre conséquence en sera l'augmentation sensible du volume global du Code du travail.

C. Plan, titres et découpage

Trouver un plan logique et réellement simplificateur dans l'état actuel du droit relevait de la gageure (18). Le nouveau plan n'est ni plus ni moins simple que le précédent. En revanche, il porte des choix dont le sens n'est pas anodin. Citons par exemple le regroupement dans une même partie du temps de travail et de la rémunération ou encore le traitement du licenciement économique, procédure collective et accords de méthode compris, dans la partie consacrée aux relations individuelles de travail, alors que tous les syndicats proposaient de le rattacher aux questions de l'emploi : il s'agit en effet de savoir si la consultation du Comité d'entreprise et l'élaboration d'un "plan de sauvegarde de l'emploi" ont pour finalité première la défense des emplois ou le "traitement social" de licenciements décidés en amont par l'employeur. Dans le même ordre d'idée, on remarquera que la GPEC, actuellement traitée à l'article L. 320-2, en lien étroit avec les accords de méthode (L. 320-3) et l'ensemble des règles concernant les restructurations, est renvoyée aux relations collectives de travail (articles L. 2242-15 à L. 2242-18). S'agissait-il de prendre parti dans le vif débat doctrinal – et judiciaire – concernant les rapports entre GPEC et traitement des restructurations (19) ?

Outre la refonte du plan, les auteurs de la réforme se félicitent de la simplification apportée par la scission d'articles fleuves, allongés au fil des productions législatives successives. Rien n'est moins évident : nous avons déjà signalé que certains de ces articles critiqués

(16) Les critiques de la CGT ont toujours porté sur le principe, les conditions et le contenu de la recodification et non sur les compétences ou la disponibilité des fonctionnaires membres de la mission ministérielle.

(17) Ces consultations, prévues au dernier alinéa de l'actuel article L. 511-3 ne figurent plus dans la réécriture de cet article, d'ailleurs découpé en trois morceaux : L. 1422-1, 1422-2 et 1422-3.

(18) Sur ce point, nous partageons sans réserve l'opinion émise par Antoine Jammaud et Antoine Lyon-Caen dans la Revue de Droit du travail : "il est vrai que l'état du texte à réordonner défiait la recherche d'une construction parfaitement rationnelle" ("Ni indignité, ni excès d'honneur", juin 2007).

(19) Sur ce débat, voir Le Droit Ouvrier n° 705, avril 2007.

portaient aussi la trace visible – et utile – de l'évolution du droit.

De plus, la présence de deux idées complémentaires dans un même article permet souvent de donner toute sa cohérence à une règle de droit. Par exemple, le rapprochement dans l'actuel article L.321-1, de la définition du licenciement pour motif économique et de l'obligation de recherche d'un reclassement donne une vue complète des conditions de licéité d'un tel licenciement. Qu'en sera-t-il avec la scission opérée en deux articles, de surcroît placés dans des sous-sections différentes ?

En tout cas, il serait vain d'attendre un bénéfice substantiel de ces fractionnements systématiques. La même remarque vaut pour les multiples titres et sous titres (plus de mille cinq cents niveaux de plan ont été ajoutés), également présentés par certains commentateurs comme un progrès décisif en matière de lisibilité (20).

D. Vocabulaire et grammaire

Remplacer délais-congé par préavis n'est pas contestable, mais ne représente pas non plus un apport extraordinaire. En revanche, d'autres modifications d'apparence logique ne sont pas sans poser problème : le terme employeur remplace systématiquement ceux de chef d'entreprise et de chef d'établissement. Il y a certes une logique à privilégier l'entité (le plus souvent une personne morale) partie au contrat de travail. Mais en matière d'hygiène et sécurité, par exemple, il y a des obligations particulières incombant à la personne physique responsable d'une entreprise ou d'un établissement. Des commentateurs ont justement relevé l'ambiguïté ainsi introduite dans la réécriture de l'article L.230-2 (21).

Le remplacement de toutes les formules impératives par le présent de l'indicatif a aussi fait l'objet de bien des commentaires. Il n'est pas discutable que ce choix laisse inchangé la portée juridique du texte, d'autant qu'il en était déjà ainsi dans la rédaction de nombreux articles du code. Mais qu'en est-il de son sens pour ce fameux utilisateur non juriste si souvent invoqué ?

*
* *

En résumé, nous constatons les contraintes sévères et les risques de déstabilisation (22) qu'apporterait cette recodification, si le processus venait à son terme. Sa portée simplificatrice apparaît limitée et la plupart des avantages mis en avant par ses défenseurs sont accompagnés d'inconvénients parfois graves. De plus, nous entrons dans une période au cours de laquelle législateur et partenaires sociaux vont traiter de sujets essentiels pour l'avenir du droit du travail : représentativité des organisations syndicales, contrat de travail, modalités de rupture et sécurisation des parcours professionnels, organisation du marché du travail, égalité professionnelle. Le contenu et la portée des décisions qui en résulteront dépendent évidemment du rapport des forces que nous serons capables de susciter. Mais il n'est pas douteux que le cadre juridique des relations sociales en sera profondément modifié. Cela rend encore moins pertinente une réécriture effectuée en amont de ces probables modifications.

Pour la CGT, il est donc indispensable de suspendre ce processus et d'engager une réflexion de fond sur l'évolution du droit du travail. C'est encore possible puisque l'ordonnance du 12 mars 2007 n'entrera en vigueur qu'à l'achèvement de la recodification de la partie réglementaire ou au plus tard le 1^{er} mars 2008.

C'est le sens de la pétition nationale diffusée conjointement avec le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature.

Les aspects techniques et souvent rebutants de la recodification ont longtemps freiné la prise de conscience indispensable. La doctrine elle-même ne s'y est intéressée que très tardivement. Ce qui est en cause n'est pas un code comme un autre. C'est celui qui régit la vie quotidienne au travail de milliers de femmes et d'hommes. La simplification du droit du travail est une affaire trop sérieuse pour laisser à d'autres le soin de s'en occuper : il est temps que les salariés se fassent entendre, sur ce sujet-là aussi.

Philippe Masson

(20) Voir l'article cité de J.-D. Combrexelle et, à l'inverse, les remarques d'Emmanuel Dockès (art. cité note 4) sur les effets pervers de ce titrage intensif.

(21) A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, article cité.

(22) Manuela Grévy et Alexandre Fabre (art. cité) évoquent un véritable séisme. Dans une interview récente aux Cahiers Lamy du CE, Bernard Teyssié dénonce "un flottement qui va durer des années" et une période d'insécurité juridique puis souhaite que "l'œuvre soit remise en chantier sur des bases renouvelées".