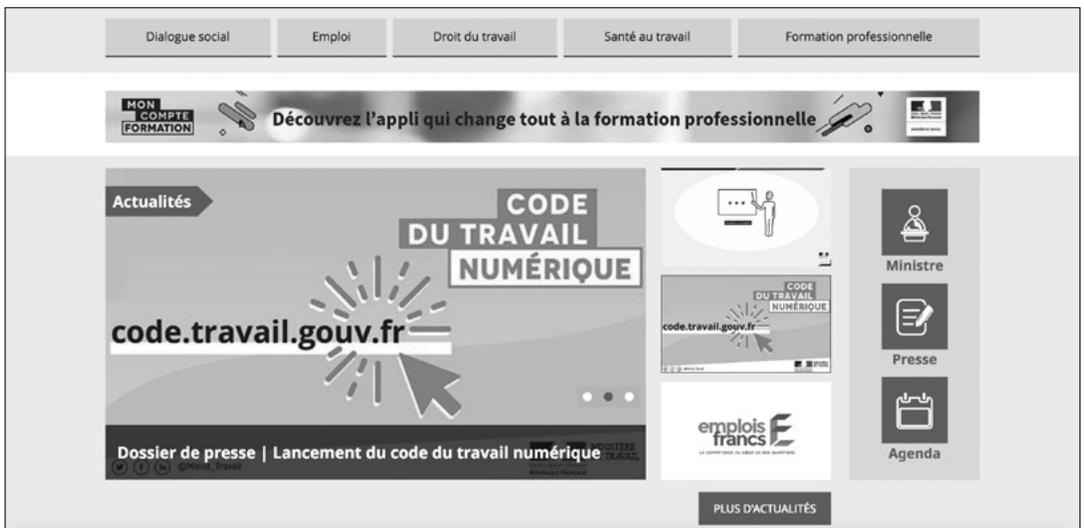


Le « Code du travail numérique », un portail de services : renseignements et consultations enchevêtrés ?

Par Geneviève KOUBI, Professeur à l'Université Paris 8

Alors que les journées de grève s'enfilent et que le combat contre la réforme des retraites s'amplifie, le ministère du Travail avait trouvé utile d'annoncer, par un communiqué de presse en date du 16 janvier 2020, la venue sur les sites internet gouvernementaux d'une forme nouvelle d'un code

mille fois défait et cent fois détricoté depuis plus d'une dizaine d'années. Le Code du travail, qui finit par mal porter cette dénomination, se trouverait donc placé sur une plate-forme réalisée par une start-up d'État créée pour cela : Le Code du travail numérique (1).



Le porteur administratif de cette start-up, actuellement retenue au titre des trente-et-une Startups d'État en accélération (2), est le ministère du Travail. Ce code reconfiguré en thèmes dégagés de leur

gange juridique et remanié dans une boîte à outils acquiert désormais une configuration numérique et algorithmique.

Dossier de presse | Lancement du code du travail numérique

publié le : 16.01.20



code.travail.gouv.fr : un nouveau service du ministère du Travail qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail

Dossier de presse | Lancement du code du travail numérique Téléchargement (1.6 Mo)

Les + du code.travail.gouv.fr

- ▶ Gratuit. Le code du travail numérique est un service public gratuit.
- ▶ 24h/24h. Le code du travail numérique est accessible en ligne par tous et à tout moment.
- ▶ Personnalisé. Selon les sujets, les réponses sont personnalisées en fonction de la situation de l'utilisateur.
- ▶ Fiable. Les réponses ont été validées par les services du ministère du Travail. Elles articulent les fiches issues de sites officiels (travail-emploi.gouv.fr, service-public.fr) et sont étayées par des références juridiques.
- ▶ Exhaustif. Le code du travail numérique intègre les 50 premières conventions collectives de France couvrant 78% des salariés.
- ▶ Bonne foi. L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique, dans la mesure où il a correctement renseigné sa situation, est par ailleurs présumé de bonne foi, en cas de litige.

NB : Toutes les illustrations sont des captures d'écran sur le web.

(1) Appellation critiquée par la Commission supérieure de codification, 28^e rapport annuel 2017. Selon elle, « l'appellation de code à ce qui n'est qu'un service interactif est impropre. Elle

trouve préoccupant le « galvaudage » du « label code » : P. Januel, « Codification : bilan des travaux en cours et des perspectives », *Dalloz actualité* 26 juin 2018.

(2) Consult. 18janv.2020: <https://beta.gouv.fr/startups/#acceleration>.

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (3) avait prévu en son article premier l'institution d'un dispositif intitulé « Code du travail numérique ». Dès l'insertion de cette disposition dans les textes législatifs, la question de savoir ce que pouvait être un *code numérique* s'était posée, mais son traitement ne pouvait alors se réaliser qu'en reprenant les éléments de langage distillés par les ministères dits sociaux : « Il va de soi qu'il ne faut pas confondre code numérique et code numérisé, la version proposée par *Légifrance* étant précisément jugée inaccessible pour le citoyen. Il sera sans doute plus difficile de distinguer le futur code numérique des actuelles informations proposées par le site *service-public.fr*. Sa rubrique « travail » contient en effet de très nombreux renseignements à la fois clairs et concis. Certains sont même présentés sous la forme de questions et de réponses, offrant ainsi une interface assez conviviale aux internautes, auxquels est également proposé le contact du service par courriel. Beaucoup d'employeurs et de salariés peuvent donc déjà connaître la loi en naviguant dans les différents onglets. De plus, pour ceux qui souhaitent des informations plus détaillées, le dispositif « Allo service public » permet d'être mis en relation avec un « informateur » du ministère du Travail, ce service étant toutefois payant... » (4).

Ce code numérique est conçu comme devant permettre à quiconque, employeur ou salarié du secteur privé, en réponse à une demande sur sa situation juridique, « l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles, en particulier de branche, d'entreprise et d'établissement, sous réserve de leur publication, qui lui sont applicables » (5). Il est aussi précisé que « l'accès à ce dispositif se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet » (6). Cette dernière disposition énonçait une référence tacite au site *Légifrance*, mais elle n'a pas été fondamentalement respectée.

Sans s'attarder sur le contexte politique et social dans lequel elle s'inscrivait, l'annonce ministé-

rielle, aussi tardive et discrète fut-elle, n'est pas aussi anodine que certains auraient pu le penser. Outre le fait qu'elle enregistre un dispositif destiné à évoluer au rythme des interrogations homologuées, confortant ainsi la composition algorithmique, elle confirme le projet gouvernemental tant de la continuation d'un remaniement du droit du travail en ce qu'il répond à « des enjeux politiques, économiques et sociaux forts » (7) que d'un désinvestissement de l'humain dans les relations administratives et sociales.

S'instituant dans les circuits discursifs de la (prétendue) *facilitation de la compréhension des normes* - laquelle, corrélative à la préoccupation gouvernementale de la simplification du droit, en décrit plutôt la complexité croissante -, cet affichage d'une nouvelle interface construite de manière autonome à côté du site officiel *Légifrance*, le *vrai* service public de la diffusion du droit, est un des révélateurs de la difficulté que ressent le pouvoir exécutif à respecter les principes juridiques d'un gouvernement de forme républicaine.

Les différentes méthodes relatives à une transition numérique sont destinées à transformer les relations administratives en recomposant les missions et les fonctions des agents et en substituant aux services publics des téléprocédures et des téléservices ; elles tendent de plus en plus à ensemençer la méconnaissance des règles de droit, à encenser les normes de droit souple au profit des entreprises, et à canaliser les applications des règles et des normes dans des circuits génériques aménagés par des administrateurs serviles (8). La bureaucratie libérale prend ses aises (9). Aussi, les divers modes communicationnels du gouvernement s'entendent à distendre les notions juridiques et à tordre les concepts de droit. S'ensuit une déformation constante du langage juridique, des signifiants comme des signifiés qui en sont la texture principale.

Or, aux questions de sémantique répond la nécessité d'un travail définitionnel préalable qui scelle le sens d'un terme sans pour cela entraver par la suite des réinterprétations, notamment juridictionnelles, à l'aune des contextes et des situations (10). Le discours

(3) JORF 23 sept. 2017 ; ratifiée : L. n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JORF 31 mars 2018.

(4) A. Denizot, « Qu'est-ce qu'un code numérique ? », *RTD Civ.* 2017 p. 920.

(5) Ord. n°2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 1, I.

(6) *Idem*.

(7) Selon les termes employés sur le site lui-même.

(8) Par ex., l'article 2 de l'arrêté du 18 décembre 2019 portant organisation de la direction générale de l'administration

et de la fonction publique dispose : « Le service du pilotage des politiques de ressources humaines assure la connaissance, notamment statistique, et la cohérence de ces politiques dans la fonction publique. Il favorise la mise en place des outils de développement des compétences des agents publics et d'accompagnement de leur parcours professionnel. Il promeut la prospective et une démarche de simplification des normes et des processus de gestion, et favorise la transition numérique et le développement des systèmes d'information dans le domaine des ressources humaines. »

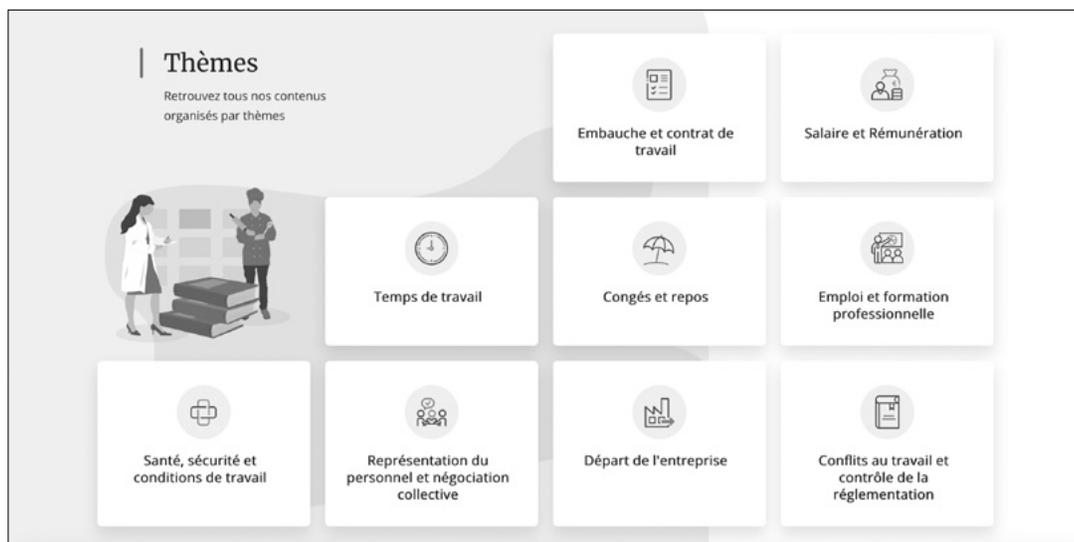
(9) V. B. Hibou, *La bureaucratie néolibérale*, La Découverte, coll. Recherches, 2013.

(10) V. G. Mounin, « La linguistique comme science auxiliaire dans les disciplines juridiques », *Archives de philosophie du droit*, 1974, p. 7

du droit se constitue à partir du sens juridique attribué aux mots, la compréhension des normes juridiques en dépendant, encore faudrait-il que leur connaissance soit effective du côté des citoyens comme du côté des pouvoirs publics (11).

Tel qu'il est enregistré, le *Code du travail numérique* n'est pas une simple plate-forme, il se présente comme un *portail de services* dont les thématiques

impliquent un traitement spécifique des questions posées, les unes d'ordre général, les autres plus personnalisées (12). Composées en rubriques, ces thématiques ont fait l'objet de classifications selon les interlocuteurs éventuels, l'enjeu étant de repérer la norme de droit (dur ou souple) applicable aux situations exposées (13).



En cela, ce code numérique dé- et re-construit un projet oublié de création de *cybercodes*, principalement théorisé et initialement proposé en lien avec les travaux de la Commission supérieure de codification sur le Code général des collectivités territoriales, mais qui n'avait pu être mis en œuvre dès la fin des années 1990, peut-être parce que trop en avance sur son temps.

Ce projet invitait à implémenter pour chaque code une « version hypertextualisée, reliée à différents outils de « lecture » comme par exemple un index terminologique par code. L'élaboration d'une version intégrée du vocabulaire juridique, une sorte d'Hyperindex du droit devrait dans ces conditions être construit (semi automatiquement) au cours de la codification. Cet index général permettrait d'homogénéiser certains

termes juridiques, de mettre en relation les termes nouveaux avec les terminologies antérieures et de fournir un dernier état de la langue utilisée. » (14) En quelque sorte, la programmation du code numérique en reprend certaines des données, notamment par l'établissement de liens transversaux renvoyant aux conventions collectives et accords de branche.

De ce fait, la distanciation du Code du travail numérique ainsi consignée par rapport au site *Legifrance* est imprudente. La dissociation affichée entre ce code numérique et le code situé sur le site *Legifrance* avertit sur des incompréhensibilités majeures des textes juridiques mais elle ne résout pas la question. Le site *Legifrance* correspond à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité des lois (15), mais l'objectif complémentaire assigné de

(11) Par la formule prononcée par le Président de la République le 20 décembre 2019 en Côte d'Ivoire (consult. 20 janv. 2020 : <https://www.vie-publique.fr/discours/272545-emmanuel-macron-20122019-intervention-militaire>) : « Quand on est militaire, on ne touche pas la retraite, on a une pension. C'est différent. », ce ne serait pas seulement le régime de retraite spécial des militaires qui se trouverait visé, mais, *en bonne connaissance du droit*, aussi celui des fonctionnaires civils. Cf. Code des pensions civiles et militaires de retraite, art. 1 : « La pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. / Le montant de la pension, qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière

à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction. »

(12) <https://code.travail.gouv.fr/>.

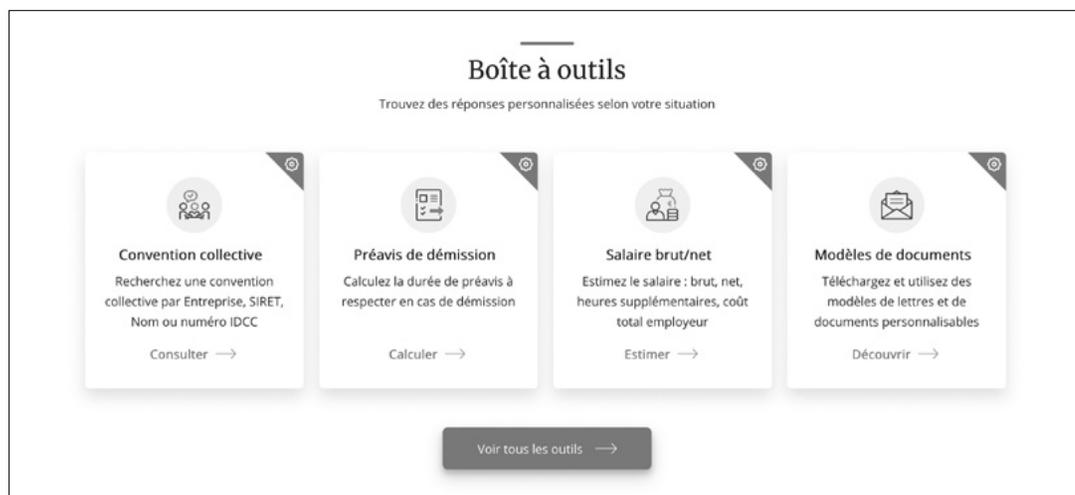
(13) V. la description qui en est donnée sur village-justice.com (en mise à jour continuée) : « Le Code du travail numérique est officiellement lancé ! » : <https://www.village-justice.com/articles/code-travail-numerique-est-officiellement-lance,33507.html>.

(14) D. Bourcier, « Approche légistique et systémique de la codification », CNRS/UPRESA, IDL (Informatique Droit Linguistique), 1998 (<http://gip-recherche-justice.fr/hWWWeYsjj.pdf>).

(15) Cons. const., 16 déc. 1999, n°99-421 DC, Loi portant habilitation du Gouvernement à procéder, par ordonnances, à l'adoption de la partie législative de certains codes, *Recueil*, p. 136.

l'intelligibilité de la loi reste en-deçà de toute attente tant les approches diffèrent selon les locuteurs. Il apparaît alors tout autant nécessaire d'éviter de confondre accessibilité et accès au droit. L'accès offre un passage, l'accessibilité une facilité ; la mesure de l'accessibilité s'approche plus de l'intelligibilité que l'idée d'accès (16). Mais, aucune norme ou règle ne peut rester indéfiniment figée en un seul et unique sens, dans une seule et unique orientation à moins de se déparer des variables et des variations inhérentes à tout système de droit ; un tel projet, destructeur des mécanismes d'accès au droit, défraierait la chronique tant il pourrait être un des indices d'un autoritarisme amplifié par les accents répressifs induits par la criminalisation des luttes sociales.

Le cloisonnement entre ce portail de services dit *Code numérique du travail* géré par le ministère du Travail et le service de la diffusion du droit qu'est *Légifrance*, placé sous la responsabilité éditoriale du Secrétariat général du gouvernement, - l'alimentation des bases de données, leur mise à jour, la maintenance technique étant assurées par la Direction de l'information légale et administrative (17) -, est de nature politique, bien plus qu'administrative. *Légifrance* propose à la consultation ouverte les textes codifiés en vigueur, le Code numérique du travail propose en sus des consultations personnalisées par le biais d'une boîte à outils.



Alors que les renseignements fournis se baseraient nécessairement sur des textes accessibles par le biais de *Légifrance*, la séparation entre ces deux sites se révélerait nuisible à la cohérence de l'ordre juridique si des contradictions flagrantes entre les versions sélectionnées interféraient. Mais, surtout, elle est dévastatrice quant à la conception même du service public en général, et en particulier du service public de la diffusion du droit (18).

Le site dit *Code du travail numérique*, ouvert depuis le 1^{er} janvier 2020, se veut « un service public en ligne et gratuit vous permettant d'obtenir des réponses personnalisées sur le droit de travail » (19). Le découpage de cette affirmation permet d'en saisir les apories. Par-delà le fait que ce site porteur incongru d'un code s'extrait de *Légifrance*, l'idée d'un « service public en ligne » induit plusieurs interrogations relevant de différents registres.

S'agit-il d'un téléservice ? Est-ce un service numérique ? Peut-on le penser en service à distance ? (20) La qualification d'un service public en ligne *gratuit* conduit à des questionnements plus complexes dans la mesure où, dans les circuits internet, la gratuité est un leurre. En effet, la connexion au service induit une acceptation de l'utilisation des données à caractère personnel, les traces laissées deviennent des moyens de traque, les contrats implicites d'utilisation font des locuteurs « une main d'œuvre sans droit ni titre ».

Sur un plan plus général, la notion de service public exclut la personnalisation puisque sa définition – quelque peu négligée – renvoie à la nécessité pour les autorités publiques de pourvoir à la satisfaction des besoins collectifs de la population. Dès lors, seule la prestation est individuelle, elle n'est que le résultat d'une activité de service public.

(16) V. cependant, L. Malfettes, « L'accès au droit (du travail) : au cœur d'un paradoxe ? », *Droit social* 2018, p. 802.

(17) <https://www.legifrance.gouv.fr/Informations/A-propos-du-site>.

(18) V. G. Guglielmi, G. Koubi, M. Long, *Droit du service public*, Lextenso-Montchrestien, coll. Domat, 4^e éd., 2016, n° 581 et suiv.

(19) Consult. 19 janv. 2020 : <https://beta.gouv.fr/startups/codedutravail.html>.

(20) V. G. Koubi, « Services en ligne et droits sociaux », *Inf. sociales*, n° 178, 2013, p. 44 ; « Service public dans l'espace numérique », *JCP A* 2014, n° 23, ét. 2184 ; « Les mots de la modernisation des relations administratives. Services à distance, services en ligne, téléservices », *RFAP* n° 146, 2013, p. 339.

Pensé pour « faciliter l'accès au droit du travail par les entreprises et les employés », alors que le texte de l'ordonnance en notifiât le champ spécifique par rapport aux problématiques des ruptures de la relation de travail et des licenciements (21), ce site propose des outils diversifiés qui se veulent de telle qualité que les renseignements fournis se voient assurés d'une portée invocable : « L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du « code du travail numérique » est, en cas de litige, présumé de bonne foi. » (22) Mais auraient-ils réellement *compris* le sens des textes qui leur auraient ainsi été désignés et auxquels ils se seraient référés ?

Aude Denizot avait noté, dès la publication de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, qu'une autre interprétation « pourrait faire du code numérique un outil permettant de délivrer des consultations, c'est-à-dire des réponses à des questions précises, au regard d'une situation juridique déterminée. En évoquant la demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, le texte semble permettre la création d'un service sur-mesure, prenant en compte les spécificités de chaque cas particulier. » (23) Telle est donc désormais la ligne suivie.

Loïc Malfettes signalait pour sa part, en s'attachant à l'article premier de l'ordonnance, que « l'interface pourrait fonctionner sur la base d'une véritable interaction initiée par « une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique ». (...). L'horizon des possibles ouvert par cette phrase permet d'aller jusqu'à penser une véritable réponse personnalisée sur un point de droit donné et rapporté à des faits concrets concernant le salarié ou l'employeur à l'initiative de l'interaction, rappelant celle que l'on pourrait obtenir au terme d'une consultation avec un professionnel du droit. La loi n°2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances corrobore cette lecture en venant préciser que le dispositif a vocation à orienter le demandeur vers les stipulations conventionnelles « de branche, d'entreprise et d'établissement qui lui sont applicables », ce qui laisse à penser que les règles d'articulation des différents niveaux de conventions négociées, parfois difficilement lisibles, seront intégrées et mises en application concrète pour fournir le résultat. Pour autant, il ne faut pas croire, à notre sens, que ce nouveau dispositif permettra de

s'affranchir du rôle de conseil de l'avocat. Le texte fondant sa mise en place ne mentionne pour l'heure qu'un accès à des dispositions textuelles contextualisées, mais n'exige pas que soient également fournies leur(s) interprétation(s) jurisprudentielle(s) ainsi qu'une explication détaillée, ce qui serait un travail beaucoup plus délicat. » (24)

Réintégrant le questionnement dans le cadre des ruptures des relations de travail, Pascal Lokiec objectait que ce *code du travail numérique* n'a - du moins, pour l'heure - qu'un contenu énigmatique ; aussi, « un tel outil ne remplacera pas l'accès aux conseils d'un avocat si l'on est convaincu qu'un code du travail compréhensible par tous est une vue de l'esprit ! Ce qui vaut pour le code du travail vaut d'ailleurs tout autant pour les accords collectifs, avec un enjeu tout particulier sur la rédaction des projets d'accords dans les TPE » (25).

Si ces observations semblent viser la pratique des consultations juridiques par les avocats comme par les syndicats, elles ont aussi pour effet de signifier que les éclaircissements fournis et les interprétations données par le biais de téléservices indéfectiblement liés aux administrations sociales peuvent être déviés... enfermant leur lecture dans un cadrage administratif déconnecté des réalités sociales, - à l'image de ce qui advient dans les administrations fiscales et en dépit de la reconnaissance oblique d'un droit à l'erreur !

Geneviève Koubi

(21) Sous le chapeau : « accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique ».

(22) Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 1, II.

(23) A. Denizot, « Qu'est-ce qu'un code numérique ? », *RTD Civ.* 2017 p. 920.

(24) L. Malfettes, « L'accès au droit (du travail) : au cœur d'un paradoxe ? », *Droit social* 2018, p. 804.

(25) P. Lokiec, « Vers un nouveau droit du travail ? », *D.* 2017, p. 2117.