

Document

Le droit du travail est-il un frein à la compétitivité ?

(lemonde.fr)

27 février 2012

Les accords dits "compétitivité-emploi", négociés par les centrales syndicales et le patronat depuis le 17 février, et destinés à restaurer la compétitivité des entreprises, ont été dénoncés par plusieurs syndicats, comme prétexte pour remettre en cause le droit du travail.

"Il faut retrouver des leviers de compétitivité, certes. Mais c'est une vision réductrice de croire que ça ne passe que par un détricotage du droit du travail", déclarait ainsi Jean-Paul Bouchet (CFDT-cadres) à la veille de l'ouverture des négociations sur ces accords d'entreprise qui permettraient de modifier, en fonction de la conjoncture - et sans avoir à demander le consentement du salarié -, la durée du travail, les salaires, la mobilité géographique et l'organisation du travail.

"Nous sommes dans une négociation qui a pour but de voir si on peut se passer de l'accord des individus", disait de son côté le secrétaire national CFE-CGC, Bernard Valette, à la "journée débat" du Congrès HR' des DRH ("2012 : Alerte sur le social ?"), organisée à Paris le 15 février, critiquant la volonté d'inverser la priorité donnée par la loi actuelle au contrat individuel sur l'accord collectif en cas de modification du contrat.

Une position qui pose la question de la réforme de la législation au nom de la compétitivité.

Les "accords" négociés depuis le 17 février répondent à une forte demande des entreprises d'assouplir le marché du travail. C'est en effet le premier des dispositifs avancés par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), dans ses propositions de réforme présentées le 16 février.

FLEXIBILITÉ

Cette attente de flexibilité est exacerbée par la crise, une croissance qui s'annonce en berne et le manque de visibilité des entreprises. La France, qui se compare si souvent à l'Allemagne, se met ainsi dans les pas de ses voisins du Sud.

En effet, en Espagne comme en Italie, l'adaptation du marché du travail à la conjoncture est à l'ordre du jour. L'Espagne prévoit de revoir les conditions de licenciement et d'imposer par les conventions collectives une plus grande flexibilité sur les horaires, sur les postes et sur la mobilité géographique.

En Italie, le gouvernement de Mario Monti envisage la mise en place d'un contrat unique pour mettre fin à la multiplicité de ceux existant. En France aussi, ce dernier a ses adeptes.

L'Association nationale des DRH (ANDRH), par exemple, propose la mise en place d'un contrat de travail unique *"par nature indéterminé"*, qui se substituerait à tous les CDI, CDD, contrats de missions et autres contrats saisonniers.

Mais plus largement, les entreprises réclament en France une simplification du droit du travail et davantage de *"certitude juridique"* pour faciliter leur gestion du personnel.

L'UIMM motive ainsi sa demande de réforme du marché du travail au nom d'un *"meilleur équilibre entre la sécurisation des mobilités et des transitions professionnelles des salariés et l'assouplissement du cadre juridique des entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines"*. Serait-ce le droit du travail qui freine la compétitivité en France ?

"Dans le contexte général, le droit du travail n'arrange pas la situation", explique Jean-Christophe Le Feuvre, PDG du cabinet de recrutement Piana HR Group et auteur de *Faut-il jeter aux orties le code du travail ?* (Eyrolles, 12 €). *"Entre la multiplicité des contrats et la réglementation pléthorique, le droit du travail est un frein pour la compétitivité, assure ce partisan du contrat unique. Il est urgent de simplifier le droit du travail, car pour se développer, l'entreprise doit pouvoir, quand elle en a besoin, recruter vite et bien, et se séparer vite et bien d'un salarié"*, ajoute-t-il. M. Le Feuvre préconise une plus grande anticipation des conditions de sortie de l'entreprise pour *"pacifier le droit du travail"*.

Le respect de la loi a un coût, mais *"le droit du travail n'est pas un frein à la compétitivité, estime au contraire Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail. Il ne faut pas confondre complexité et insécurité. Depuis qu'en 1841, une loi a réglementé le travail des enfants, le code du travail s'est épaissi, certes, à 3 000 pages. Il est de plus en plus complexe. Mais c'est le reflet de la société d'aujourd'hui. Et cette complexité est une bonne chose, car elle permet d'organiser le travail de la façon la plus fine possible"*.

Il y a pourtant des cas où la législation semble ne satisfaire ni l'entreprise ni le salarié. Le cas d'école est ce qu'on appelle "les effets de seuil" qui multiplient les coûts pour l'entreprise. *"Lorsque le passage de 49 à 50 salariés se traduit par des taxes supplémentaires sur la valeur ajoutée, des cotisations sur la formation professionnelle et de nouvelles obligations de création d'institutions représentatives du personnel, on y réfléchit à deux fois avant d'embaucher le cinquantième salarié, alors que l'entreprise se développe dans la progressivité, pas par paliers"*, note M. Le Feuvre.

FILIALES ARTIFICIELLES

Pour éviter ces effets de seuil, certaines entreprises en viennent à créer des filiales artificielles. *"Des sociétés déclarées au registre du commerce ne sont en réalité que des établissements de sociétés mères"*, témoigne Philippe Levoivenel, vice-président de l'Association de défense et de promotion de l'inspection du travail.

Elles évitent ainsi d'instaurer les institutions représentatives du personnel obligatoires à partir de certains seuils de salariés, *"ce qui représente des économies substantielles en temps alloué et en informations à donner"*, précise M. Levoivenel.

Mais ce "saucissonnage" de l'entreprise fragilise les salariés des sociétés ainsi créées. *"La société mère n'est en effet plus redevable pour les établissements juridiquement distincts de la participation aux résultats de l'entreprise obligatoire à partir de 50 salariés ; et en cas de fermeture de site, il n'y a plus de mise en concurrence obligatoire des salariés "remerciés" avec ceux des autres établissements de l'entreprise (en fonction des critères de licenciement)"*, indique M. Levoivenel.

Le coût du droit du travail inciterait donc les entreprises à contourner le droit. *"Il y a des quantités de mesures qu'on peut simplifier, reconnaît M. Vivier. Mais le droit du travail existe pour sécuriser tout le monde - entreprises et salariés, souligne-t-il. Il est protecteur et organisateur, et protège le faible du fort dans un lien de subordination."*

Dans un marché du travail fragilisé par la crise économique, le droit est donc plus nécessaire que jamais pour la sécurité des salariés.

Il n'en demeure pas moins que les entreprises ont besoin de sécurité pour se développer sereinement. *"Le droit de licenciement économique est incertain, l'entreprise est en insécurité juridique sur le contrôle du motif économique, ainsi que sur l'obligation de reclassement"*, critique Jean-Christophe Sciberras, président de l'ANDRH.

Le 6 mars, la Cour de cassation doit rendre un arrêt sur l'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi avant sa mise en oeuvre, qu'avait prononcée la cour d'appel de Paris pour absence de motif économique.

Ce cas n'est pas prévu par le code du travail. Les nombreux litiges individuels ou collectifs ont un coût non négligeable pour l'entreprise. C'est d'ailleurs pour régler ce problème d'insécurité juridique qu'est né le projet des accords compétitivité-emploi qui, en se passant de l'accord individuel du salarié, mettent les entreprises à l'abri d'éventuels litiges.

"Le droit du travail est un droit qui devient de moins en moins sûr à cause de l'inflation des textes, mais aussi de la jurisprudence qui vient contredire la loi au lieu de l'appliquer", reconnaît Bernard Vivier.

Cette faiblesse de l'application du droit est effectivement un frein à la compétitivité. Mais une fois encore ce n'est pas le droit lui-même qui est en cause, mais ce qu'on en fait.

RESTAURER LA CONFIANCE

Le vrai lien entre droit du travail et compétitivité des entreprises réside donc plutôt dans la restauration de la confiance entre les différentes parties prenantes et l'amélioration du dialogue social, comme en Allemagne. C'est aussi l'avis de représentants syndicaux, pour qui les leviers de la compétitivité ne se limitent pas, loin de là, à la réduction des coûts.

Ils ne passent pas forcément par une modification de la législation du travail, mais davantage par la construction d'un réel contrat de confiance : *"Une entreprise qui marche, c'est celle qui a su créer les conditions d'une vraie coopération, et dans laquelle la redistribution se fait en interne par les salaires, l'investissement, la recherche & développement et la formation"*, estime Jean-Paul Bouchet, secrétaire général CFDT-Cadres.

"On ferait bien de s'interroger sur ce qu'est un contrat de confiance dans l'entreprise, expliquait le syndicaliste Bernard Valette (CFE-CGC), lors de la "journée débat" du Congrès HR. Dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail, on a créé la rupture conventionnelle pour déplorer quelques années plus tard qu'elle soit utilisée par les entreprises pour faire sortir les gens du marché du travail."

En témoignent les chiffres publiés par le ministère du travail, qui a homologué 137 000 ruptures conventionnelles au cours du premier semestre 2011, après 133 000 au second semestre 2010 et 122 000 au premier semestre 2010.