

INSTITUT
MONTAIGNE



Droit du travail : 18 idées pour le prochain quinquennat



NOTE FÉVRIER 2022

INSTITUT
MONTAIGNE



Think tank indépendant créé en 2000, l'Institut Montaigne est une plateforme de réflexion, de propositions et d'expérimentations consacrée aux politiques publiques en France et en Europe. À travers ses publications et les événements qu'il organise, il souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique avec une approche transpartisane. Ses travaux sont le fruit d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique, ouverte sur les comparaisons internationales. Association à but non lucratif, l'Institut Montaigne réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des personnalités issues d'horizons divers. Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 1,5 % d'un budget annuel de 6,5 millions d'euros.

Droit du travail : 18 idées pour le prochain quinquennat

NOTE – FÉVRIER 2022

À PROPOS DE L'AUTEUR

*Il n'est désir plus naturel
que le désir de connaissance*



Franck Morel

Expert reconnu du droit du travail depuis plus de vingt ans, Franck Morel est avocat associé chez Flichy Grangé Avocats. Il est également senior fellow à l'Institut Montaigne – Travail, Emploi, Dialogue Social.

Il avait déjà auparavant été plusieurs années avocat associé en droit du Travail chez Barthélémy avocats. Conseiller du Premier ministre Édouard Philippe sur les questions de relations sociales, de travail et d'emploi de 2017 à 2020 et de quatre ministres du travail de 2007 à 2012 (Xavier Bertrand, Brice Hortefeux, Xavier Darcos et Éric Woerth), il a contribué à l'élaboration d'une quinzaine de réformes dans le champ du travail et de l'emploi (ordonnances Macron de septembre 2017, réformes de la formation professionnelle de 2011 et 2018, de la santé au travail, du temps de travail, du dialogue social, création de la rupture conventionnelle...).

Franck Morel est auteur de plusieurs ouvrages dont *Un autre droit du travail est possible*, 2016, Fayard (avec le soutien de l'Institut Montaigne), co-écrit avec Bertrand Martinot ou encore *Durée et aménagement du temps de travail*, 11^e édition en 2021, Revue fiduciaire.

Le travail a été au centre des débats des dernières élections présidentielles. L'élection a permis une réforme essentielle en début de quinquennat avec les ordonnances du 22 septembre 2017¹, conforme aux engagements qui avaient été pris par le Président de la République. La mise en place du contrat de génération en 2013² et le lancement d'une réforme du marché du travail en 2007 aboutissant plutôt qu'au contrat unique de travail à la création de la rupture conventionnelle³ ont, quant à eux, rythmé les débuts des deux précédents quinquennats.

Il faut remonter à très loin pour trouver une année durant laquelle aucune évolution des règles applicables en matière de relation de travail et d'emploi n'est constatée, les pouvoirs publics nous ayant habitués à des réformes régulières, parfois récurrentes. Le plus souvent, celles-ci ont marqué un approfondissement des réformes précédentes, les réformes de la formation professionnelle de 2018⁴, 2014⁵, 2011⁶, 2009⁷, 2004⁸ illustrant ce cheminement de même que les réformes de la médecine du travail de 2021⁹, 2016¹⁰, 2011¹¹ et 2004¹². Parfois cependant ces réformes successives caractérisèrent un « stop and go » comme ce fut le cas par exemple en matière de licenciement collectif avant les réformes de 2013¹³ et 2017¹⁴.

Comme souvent dans notre pays, patronat comme organisations syndicales sont traversés par des préoccupations contradictoires et font état d'injonctions paradoxales. Soucieux de stabilité et dénonçant l'instabilité normative, ils veulent aussi bénéficier de règles adaptées et ne manquent pas de solliciter des changements au sujet de telle ou telle règle qui paraîtrait inappropriée.

Les quarante dernières années ont été caractérisées en matière de droit du travail par des tendances lourdes et régulièrement confirmées qu'il convient encore de consolider :

- Affirmation d'une place croissante de la négociation collective en général et celle d'entreprise en particulier ;
- Souci de sécurisation des procédures notamment dans le cadre des ruptures de relation de travail ;
- Organisation d'un cadre donnant toute possibilité aux formes diverses d'activité et d'emploi d'être mobilisées.

Sur le premier point, ce furent les lois Auroux de 1982¹⁵ avec l'ouverture de la possibilité de négocier sur le temps de travail des règles qui ne soient pas plus favorables que celles fixées par la loi, jusqu'à la loi Bertrand de 2008¹⁶ refondant la représentativité des syndicats sur l'élection et créant le principe de la primauté de l'accord d'entreprise. Puis ce furent la loi El Khomri de 2016¹⁷ élargissant cette primauté et enfin les ordonnances Macron de 2017 la consacrant de principe et organisant largement le droit du travail autour d'un large champ de la négociation collective.

Sur le deuxième point, ce furent la rupture conventionnelle individuelle en 2008, la rupture conventionnelle collective et le barème des dommages et intérêts dus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse en 2017 et la sécurisation des procédures de licenciements collectifs en 2013¹⁸.

Enfin, sur le troisième point ce furent la création du CDI intérimaire en 2013¹⁹ par accord puis par la loi²⁰, la régulation du portage salarial en 2008²¹ puis 2015²², la consécration de l'auto-entrepreneuriat en 2008²³ et l'amorce d'un cadre de régulation sociale des plateformes de travailleurs indépendants en 2016²⁴ et 2019²⁵.

Aujourd'hui, les évolutions à envisager s'inscrivent dans cette continuité. Si elles ne sont pas forcément spectaculaires, elles s'inscrivent dans le mouvement de longue haleine d'un droit de l'activité professionnelle tout au long de la vie. Ce droit est organisé le plus possible par la négociation collective, se veut sécurisé, c'est-à-dire assuré dans les impacts qu'il peut viser, avec des garanties.

1 Ordonnances n°2017-1385, 2017-1386 et 2017-1387 du 22 septembre 2017.

2 Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

3 Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

4 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

5 Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative notamment à la formation professionnelle.

6 Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

7 Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

8 Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative notamment à la formation professionnelle tout au long de la vie.

9 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention des risques professionnels.

10 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail et décrets d'application.

11 Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et décrets d'application.

12 Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 relatif à la médecine du travail.

13 Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

14 Ordonnances *ibid*.

15 Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés prise en application de la loi n° 82-3 du 6 janvier 1982.

16 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative notamment à la démocratie sociale.

17 Loi du 8 août 2016 *ibid*.

18 Loi du 14 juin 2013 *ibid*.

19 Accord collectif du 10 juillet 2013.

20 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative à au dialogue social et à l'emploi puis pérennisé par la loi du 5 septembre 2018 *ibid*.

21 Loi du 25 juin 2008 *ibid*.

22 Ordonnance n° 2015-380 relative au portage salarial.

23 Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

24 Loi du 8 août 2016 *ibid*.

25 Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Nous avons en 2016 plaidé avec Bertrand Martinot pour un programme de réformes avec 72 propositions formulées dans un ouvrage²⁶. Si la moitié de celles-ci ont été, à ce jour, en tout ou partie, mises en œuvre, il reste encore des évolutions souhaitables. On peut donc notamment reprendre certaines des idées présentées qui n'ont pas été, ou pas totalement été, appliquées.

En matière de rupture du contrat de travail :

La baisse des recours devant le juge prud'homal est constatée depuis au moins 2015, comme l'illustre le rapport d'évaluation des ordonnances de 2017²⁷. La mise en œuvre du barème des dommages et intérêts dus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse y a contribué. La construction progressive d'un cadre permettant d'organiser la rupture du contrat de travail de manière individuelle ou collective, de manière amiable ou de manière subie dans la cadre de difficultés économiques, a offert une variété d'outils.

L'heure est aujourd'hui à la consolidation et à la préservation de ceux-ci. En particulier, toute évolution, par exemple jurisprudentielle, qui en rendrait l'usage moins certain au regard des finalités de ces mécanismes, devrait donner lieu à de nouvelles interventions législatives.

Trois sujets peuvent néanmoins aujourd'hui encore nourrir le débat.

1 – Réduire le délai de recours contre les licenciements.

Tout d'abord le délai individuel de recours contre le licenciement a été abaissé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 à un an²⁸ au lieu de deux ans auparavant. Cette durée demeure beaucoup plus élevée que celle applicable chez nos voisins européens (le délai est de 3 semaines en Allemagne ou de 20 jours en Espagne) et pourrait encore être abaissée à quelques mois. Songeons que pour former un recours contre un décret, on ne dispose que de deux mois.

26 Un autre droit du travail est possible, Fayard, 2016.

27 Comité d'évaluation des ordonnances, rapport 2021, France Stratégie décembre 2021.

28 Art. L. 1235-7 et L. 1471-1 du code du travail.

2 – Ouvrir aux accords d'entreprise la possibilité de mise en place de CDI de chantier.

Ensuite, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a permis à des accords collectifs de branche d'ouvrir la possibilité de recourir au contrat de chantier, ou contrat de projet, CDI pouvant être rompu pour le motif de survenance de la fin du chantier. Une quinzaine d'accords de branche couvrant 3 millions de salariés²⁹ a été conclue en ce sens. Il est donc aujourd'hui envisageable d'élargir cette possibilité, sous le contrôle éventuel des accords de branche, aux accords d'entreprise.

3 – Améliorer les règles fiscales et sociales relatives à la conciliation pour la rendre plus attractive encore.

Enfin, si le barème de conciliation³⁰ avec son régime fiscal spécifique³¹ incite à régler de manière amiable des conflits individuels du travail, l'écart avec le coût d'un procès devrait pouvoir encore être accru pour favoriser une telle conciliation. Cela suppose d'accentuer de manière forte, notamment à tous les niveaux d'ancienneté en jouant sur le barème en tant que tel et sur les plafonds, l'écart entre le traitement social et fiscal d'une indemnité versée en bureau de conciliation et des sommes versées dans le cadre d'une éventuelle condamnation.

Sur les formes d'emploi :

Le CDI reste la forme la plus fréquente des relations d'emploi mais le besoin conjugué de souplesse dans l'organisation du travail et de garanties sociales a abouti au fil des ans à la multiplication des formes d'activité de travail, avec ou sans tiers intervenant.

29 On y dénombre notamment la métallurgie, le tourisme, l'enseignement privé, le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, l'industrie pharmaceutique... (Comité d'évaluation des ordonnances Ibid).

30 Art. D1235-1 du code du travail.

31 Dans le cadre du montant fixé par le barème et sous un plafond de 2 plafond annuel de la sécurité sociale (environ 82.000 € en 2022), cumulé avec les autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée de cotisations sociales, de prélèvements sociaux et d'impôt sur le revenu, n'est pas prise en compte par l'assurance chômage pour la cul du délai de carence en matière d'indemnisation ; voir notamment art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 1° du 1 de l'art. 80 duodecimes du code général des impôts, règlement d'assurance chômage.

Cette évolution est profitable à l'emploi et à l'activité dès lors qu'elle est organisée et sécurisée, pour préserver les conditions de concurrence et un niveau satisfaisant de garanties sociales évitant la précarité.

Trois propositions peuvent être formulées.

4 – Faciliter le prêt de main d'œuvre et le CDI intérimaire.

Le recours au prêt de main d'œuvre a été assoupli pendant la crise sanitaire avec des dispositions permettant de mieux sécuriser celui-ci dans un contexte de préservation de l'emploi des salariés concernés. Le cadre du prêt de main d'œuvre s'est construit progressivement et les possibilités ont été élargies dans l'ordonnance du 22 septembre 2017 via la possibilité donnée aux entreprises ou aux groupes d'au moins 5 000 salariés³² de mettre à disposition, pour une durée maximale de 2 ans, leurs salariés auprès d'une jeune entreprise ou d'une PME en le sous facturant, sous forme de « mécénat ». Elargie à certains secteurs de manière temporaire pendant la crise³³, cette possibilité doit être assouplie et largement ouverte à la négociation collective, sans seuil. Il est également nécessaire de faciliter le recours au CDI intérimaire en supprimant l'exigence de motif pour les missions effectuées dans ce cadre comme cela avait déjà été proposé³⁴.

5 – Clarifier et actualiser les délits de prêt de main d'œuvre illégaux.

Par la même occasion les délits de prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif et de marchandage³⁵, mal définis et en partie redondants, doivent être réécrits pour sanctionner véritablement les opérations qui s'affranchissent des garanties légales. Leur champ très large aboutit aujourd'hui à freiner le prêt de main d'œuvre sans véritablement protéger les actifs concernés.

32 Art. L. 8241-3 du code du travail.

33 Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions sur la crise sanitaire.

34 Rebondir face au Covid : 9 idées efficaces en faveur de l'emploi, Franck Morel, Institut Montaigne, septembre 2020.

35 Art.L. 8231-1 et L.8241-1 du code du travail.

6 – Poursuivre et élargir la régulation sociale et la sécurisation de certaines formes de travail indépendant.

La régulation des plateformes de travailleurs indépendants est en cours depuis les rapports Frouin³⁶ et la mission Mettling et les dispositions adoptées en application de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019³⁷. Elle va aboutir à l'élection de représentants des travailleurs concernés et permettra ensuite aux acteurs eux-mêmes de négocier et trouver l'équilibre optimal entre garanties et compétitivité permettant de sécuriser cette forme d'activité au bénéfice de tous. Le cadre juridique est en cours de construction³⁸. Dans le même temps, un projet de directive européenne³⁹ pose une présomption très large de salariat pour ces travailleurs, ce qui aboutirait à mettre à bas cette évolution positive et à terme, sous couvert de protection, à « tuer » en réalité cette forme d'activité, la précarité se reportant vers d'autres types de situation. Il est nécessaire d'élargir à de larges pans des travailleurs indépendants, notamment les sous-traitants ou ceux qui sont intermédiés par un tiers, cette démarche de régulation par le dialogue social, doublée d'une sécurisation des relations. Par ailleurs, il est indispensable d'amender très sérieusement le projet de directive européenne pour qu'il soit porteur de garanties réelles et non d'une approche bureaucratique rigide.

Sur les relations collectives de travail et le dialogue social :

Le développement massif du nombre d'accords d'entreprise, en particulier dans les plus petites entreprises du fait de modalités de conclusion d'accords issues des ordonnances du 22 septembre 2017 constitue une bonne nouvelle⁴⁰. La réforme de la représentativité syndicale de 2008, fondant celle-ci sur l'élection puis l'élargissement massif des sujets susceptibles d'être organisés, avec une vraie capacité d'action par les accords collectifs en particulier au niveau de l'entreprise dont le point culminant fut la réforme de 2017 forme le cœur de ce qui entretient cette évolution. Il est donc nécessaire de la consolider en veillant à ce qu'on puisse s'appuyer sur des acteurs forts et légitimes.

36 Réguler les plateformes numériques de travail, rapport au Premier ministre, Jean-Yves Frouin, décembre 2020.

37 Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation.

38 Loi n°2021-484 du 21 avril 2021 permettant l'intervention d'une ordonnance et ordonnance n°2021484 du 21 avril 2021 Ibid.

39 Proposition de directive européenne de la Commission du 9 décembre 2021 pour améliorer les conditions de travail sur plateformes.

40 Bilans annuels de la négociation collective publiés par le ministère du travail, DGT.

Pour ce faire, quatre évolutions peuvent être envisagées.

7 – Organiser de manière expérimentale l'ouverture aux signataires d'accords collectifs à la possibilité de réserver le bénéfice des avantages créés par l'accord aux membres des organisations signataires.

Cette proposition est une incitation à s'engager, à signer mais aussi à participer au dialogue social en adhérant aux organisations qui le font vivre. Elle mérite d'être tentée et évaluée dans un cadre expérimental, avec toutes les garanties voulues⁴¹.

8 – Ajouter un seuil minimal de participation électorale pour fonder la représentativité syndicale dans l'entreprise.

Renforcer l'exigence de légitimité électorale pour fonder la représentativité d'une organisation syndicale issue de la réforme de 2008 doit permettre de poursuivre le mouvement vers plus de négociation et de dialogue social. Le seuil de représentativité des 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles⁴² permet dans les faits à des acteurs ayant reçu un nombre de suffrages très faible de négocier au nom de tous les salariés. Il est donc indispensable que ce seuil de 10 % soit aussi mesuré en pourcentage des inscrits, au moins pour que les résultats globaux puissent permettre de déterminer la représentativité des syndicats dans l'entreprise. Si aucune organisation syndicale n'est représentative dans l'entreprise, il existe des modalités alternatives de négociation organisées par le droit du travail⁴³ qui seraient utilisables.

41 Rebondir face au Covid : 9 idées efficaces en faveur de l'emploi, *Ibid.*

42 Art. L. 2122-1 du code du travail.

43 Art. L. 2232-21 et suivants du code du travail.

9 – Viser une représentation élue des salariés aux conseils d'administration des entreprises de plus de 50 salariés.

La représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises constitue l'un des moyens d'organiser concrètement leur participation à la gestion de celle-ci et d'organiser la convergence des intérêts de tous au bénéfice de tous, de favoriser une meilleure connaissance mutuelle des enjeux et préoccupations de chacun. Complémentaire de l'action des institutions représentatives du personnel, comité social et économique et délégué syndical, le seuil de cette représentation a été abaissé au fil des années et en dernier lieu aux entreprises employant plus de 1 000 salariés⁴⁴. Il faut viser progressivement l'élection de représentants des salariés aux conseils d'administration de toutes les entreprises de plus de 50 salariés. C'est un facteur d'accroissement majeur de la productivité et de l'innovation⁴⁵. Ce choc de participation, couplé avec les autres mesures dont il ne peut être déconnecté, va dans le sens d'une entreprise plus agile et plus responsable.

10 – Poursuivre l'élargissement du champ de la négociation collective.

Aujourd'hui, de larges parties du code du travail sont organisées en distinguant en premier lieu le champ de la négociation collective, qui fixe par principe les règles applicables, en deuxième lieu les règles d'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé et, en dernier lieu, les règles supplétives, applicables à défaut d'accord. Il est possible d'élargir encore ce mode d'organisation et donc le champ de la négociation collective. En particulier en matière de prévention des risques professionnels, thème où les prescriptions techniques détaillées sont nombreuses, de conclusion du contrat de travail et de rupture de celui-ci, de larges possibilités peuvent encore être ouvertes.

44 Art. L. 225-27-1 et L.225-79-2 du code de commerce.

45 La présence significative de salariés dans les conseils d'administration des entreprises a des effets positifs, Patricia Crifo, *Le Monde*, 14 juillet 2021.

Sur le temps de travail :

Les possibilités d'aménagement du temps de travail ont été au fil des années très largement élargies depuis la loi du 20 août 2008. Cette loi crée un régime d'annualisation souple et simple en passant par la loi Aubry du 19 janvier 2000 qui instaure les conventions de forfaits en jours. Ce fut l'une des innovations juridiques majeures de ces dernières années, jusqu'aux ordonnances du 22 septembre 2017 qui permettent aux dispositions d'un accord collectif de se substituer aux dispositions contraires du contrat de travail⁴⁷. Pourtant, la France se caractérise par une durée de travail annuelle des salariés à temps plein parmi les plus faibles⁴⁸, ce qui ne contribue pas à la compétitivité de notre économie. En effet, travailler plus sur l'année, et tout au long de la vie, aboutit à produire plus de richesses, à raffermir le lien avec la fonction rémunératrice et émancipatrice du travail. Augmenter la durée réellement travaillée ne peut se faire uniquement par un changement de dispositions normatives mais bien par un ensemble de mesures l'encourageant. Il reste par ailleurs quelques marges de simplification des règles applicables pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et la souplesse qui peut en découler.

Cinq propositions peuvent permettre d'aller dans cette direction.

11 – Permettre de relever par accord collectif le seuil de calcul des heures supplémentaires, sans perte des avantages fiscaux et sociaux liés aux heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h.

Il est possible de négocier un nombre important de mesures en matière de temps de travail mais il n'est pas possible de modifier par la négociation le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires sont calculées. Ce seuil est fixé par la loi à 35 heures sur une semaine ou à son équivalent sur une période plus longue et notamment à 1607 heures sur l'année⁴⁹. Les avantages en matière de déduction de cotisations salariales et d'exonération d'impôt sur le revenu sont calculés sur les heures supplémentaires donc au-delà de ce seuil. Il serait pertinent d'ouvrir la possibilité à un accord collectif de déplacer ce seuil à la hausse en préservant les avantages

46 Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

47 Il s'agit de l'accord de performance collective (Art. L. 2254-2 du code du travail).

48 La durée effective du travail en France et en Europe en 2019, COE Rexecode, octobre 2021.

49 Art. L. 3121-28 du code du travail.

sociaux et fiscaux au-delà de 35 heures pour que l'entreprise et les salariés ne soient pas pénalisés par ce rehaussement. Cela permettrait d'encourager à cette hausse du temps réellement travaillé, de manière négociée.

12 – Permettre le rachat de 10 jours non travaillés dont une semaine de congés payés et des jours fériés chômés avec les avantages sociaux et fiscaux liés aux heures supplémentaires.

Si le rachat des jours de repos des salariés employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours est possible et bénéficie des avantages applicables aux heures supplémentaires en matière de régime social et fiscal⁵⁰, cela ne peut concerner que la proportion minoritaire de salariés employés dans ce cadre et bénéficiant de tels jours (notamment un cadre sur deux⁵¹). Il est aujourd'hui impossible de racheter une semaine de congés payés, sauf à transformer en rémunération les congés placés sur le compte épargne-temps, ce qui n'est autorisé que pour les jours de congés accordés au-delà des congés légaux ou en cas de fin des relations de travail⁵². Permettre de relever rapidement le temps de travail annuel comme cela avait pu être le cas pour la réduction du temps de travail passe par une possibilité simple et attractive de « racheter » des jours de repos. Pour concerner la totalité des salariés, cette possibilité doit englober une semaine de congés payés et le cas échéant quelques jours fériés chômés. Permettre de racheter 10 jours de repos ou de congés englobant jusqu'à une semaine de congés payés, de jours de repos ou fériés chômés avec les avantages sociaux et fiscaux liés aux heures supplémentaires irait dans ce sens.

50 Art. L. 241-17 du code de la sécurité sociale et art. 81 quater du code général des impôts, art. L. 3121-59 du code du travail.

51 Les salariés au forfait annuel en jours, DARES analyse, juillet 2015, n° 48.

52 Art. L. 3151-3 du code du travail.

13 – Simplifier les règles relatives aux congés payés.

D'une manière générale, le cadre normatif relatif aux congés payés demeure complexe et l'évolution de la jurisprudence de la cour de justice de l'Union européenne implique sa mise à jour. Une proposition de loi avait déjà été déposée afin de simplifier ces règles dès 2015⁵³, mais sans succès. Simplifier largement est possible et souhaitable. Caler la période de référence sur l'année, simplifier les règles de report avec un plafond, simplifier les règles de prise en supprimant le fractionnement, permettre d'avoir une seule méthode de paiement de l'indemnité pour toute l'entreprise constituent des mesures simples qui pourraient fonder cette remise à plat.

14 – Rétablir le contrat de travail à temps partiel annualisé.

Depuis de nombreuses années, les règles relatives au travail à temps partiel se sont multipliées avec diverses garanties destinées à réduire le travail à temps partiel contraint, sans que la proportion des travailleurs désireux de travailler plus ne diminue notablement puisqu'elle concerne toujours environ 4 salariés à temps partiel sur 10⁵⁴. Il a été possible pendant quatre ans de conclure des contrats de travail à temps partiel annualisés⁵⁵, avant que le contrat de travail intermittent, dans des conditions plus strictes ne remplace ce contrat. Rétablir ce type de contrat offrirait plus de possibilités notamment pour les travailleurs qui cumulent plusieurs emplois.

15 – Permettre le décompte en jours du temps télétravaillé et autoriser le fractionnement du repos quotidien des télétravailleurs qui le souhaitent.

Le développement du télétravail durant la crise sanitaire et ceci dans un cadre issu des ordonnances du 22 septembre 2017⁵⁶ et de la négociation collective⁵⁷ qui en a facilité l'usage, va aboutir à un changement inéluctable de la place de cette forme

de travail dans le marché du travail. Pour autant, ce développement met en lumière le décalage entre les exigences applicables en matière de contrôle du temps de travail sur l'horaire collectif et leur application dans un contexte de travail à distance géré par le salarié lui-même. Accompagner une place pérenne du télétravail passe donc par une adaptation du cadre normatif en préservant les acquis rappelés. Ainsi aller dans ce sens pourrait passer par le fait de permettre un décompte du temps de travail des salariés en télétravail en jours pour les périodes télétravaillées, avec toutes les garanties applicables en matière de convention de forfait en jours relatives au suivi de la charge de travail. Autoriser le fractionnement du repos quotidien des télétravailleurs lorsque le travail est organisé par l'intéressé à différentes périodes de la journée comme le proposait déjà voici quelques années un rapport à la ministre du travail⁵⁸ irait également dans ce sens.

Sur la participation aux résultats de l'entreprise :

La participation aux résultats de l'entreprise constitue une singularité française depuis la réforme voulue par le général de Gaulle en 1967. Elle concerne aujourd'hui plus de 5 millions de salariés pour un total de prime de participation moyenne de 1 500 €⁵⁹. Plus que l'intéressement, facultatif et fondé sur les performances de l'entreprise, la participation est la marque de l'implication des salariés dans l'accroissement de la valeur créée par et pour l'entreprise. Véritable dividende de l'apport en industrie, la participation marque la reconnaissance de la contribution du salarié à cette construction collective qu'est le fonctionnement d'une entreprise. C'est la raison pour laquelle, on peut véritablement parler comme le fait Thibault Lanxade de dividende salarié⁶⁰. Alors que le besoin de reconnaissance des salariés et la question du pouvoir d'achat sont essentiels, développer la participation constitue un levier puissant et ayant du sens.

Une proposition permet de donner pleine portée à un développement de la participation⁶¹.

53 Proposition de loi de M. Le Roux et Mme Clergeau, députés, du 22 juillet 2015 pour simplifier les règles relatives aux congés payés.

54 Insee ; travail à temps partiel.

55 Loi n° 1993-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail et à l'emploi.

56 Art. L. 1222-9 et s. du code du travail.

57 Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail.

58 Transformation numérique et vie au travail, rapport à la ministre du travail, Bruno Mettling, septembre 2015.

59 Participation, intéressement et épargne salariale, DARES résultats, août 2021, n° 46.

60 Participation et intéressement : le dividende salarié - Manifeste pour un nouveau partage de la croissance, Thibault Lanxade, octobre 2021, Éditions Télémaque.

61 Un travail de l'Institut Montaigne est en cours sur ce sujet et aboutira à une étude en 2022.

16 – Instaurer une nouvelle participation fondée sur l'élargissement du champ et du montant de la participation et subordonner le versement de dividendes aux actionnaires au versement d'une prime de participation ou d'intéressement.

La formule de calcul de la participation date de 1967 et n'a jamais été modifiée alors même qu'elle concerne aujourd'hui toutes les entreprises de plus de 50 salariés⁶². Moderniser cette formule en supprimant par exemple le coefficient diviseur de moitié du bénéfice net comme le propose Thibault Lanxade, élargir le champ de la participation en la rendant applicable dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés et subordonner le versement de dividendes aux actionnaires au versement effectif d'une prime de participation ou d'une autre forme de reconnaissance irait dans le sens d'une nouvelle participation, réaffirmant un partage de la valeur ambitieux dans les entreprises. Une telle évolution serait intégrée dans la politique salariale de l'entreprise et pourrait être applicable progressivement.

18 Sur la sécurisation des relations de travail :

Il existe un fort besoin de sécurisation de relations de travail de la part en particulier des entreprises qui souhaitent stabiliser le mieux possible les règles applicables à une situation donnée. Dans ce cadre, l'intervention du juge et notamment une jurisprudence parfois instable est citée comme facteur de trouble. C'est la raison pour laquelle des solutions doivent être proposées.

Deux d'entre elles méritent attention.

17 – Publier une étude d'impact avec les décisions de justice de dernier ressort en matière sociale marquant un revirement de jurisprudence ou traitant un point de droit nouveau et important.

62 Art. L. 3324-1 du code du travail.

Depuis septembre 2009, en application d'une loi organique⁶³ issue de la révision constitutionnelle de 2008, le dépôt de tout projet de loi au Parlement doit être assorti d'une étude d'impact procédant notamment à l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, ainsi que des coûts et bénéfices financiers attendus des dispositions envisagées pour les administrations publiques et les personnes physiques et morales intéressées, en indiquant la méthode de calcul retenue. Ces documents accessibles sur les sites des assemblées sont souvent très riches d'informations et démontrent que les pouvoirs publics se sont interrogés dans le cadre de la conception de la réforme sur les différentes conséquences de celle-ci.

Rien de tel n'est prévu en matière de décisions de justice de dernier ressort. Si la pratique s'est développée de la part du juge de cassation de consulter des parties prenantes, comme par exemple les partenaires sociaux, avant l'intervention d'arrêts soulevant des questions de droit importantes comme cela avait pu être le cas en matière d'égalité de traitement, rien de spécifique n'est prévu par le droit. Il pourrait donc être prévu qu'en cas de revirement de jurisprudence ou de question de droit nouvelle présentant une difficulté sérieuse, reprenant ainsi une partie des critères permettant de solliciter l'avis du juge de cassation⁶⁴, le juge de cassation publie une étude d'impact. Il pourrait disposer pour l'écriture de celle-ci des services de diverses administrations et pourrait procéder à des auditions.

18 – Poser le principe en matière sociale d'une modulation dans le temps des décisions de justice de cassation sauf exception motivée.

Est explicitement mentionnée dans le code du travail depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la possibilité qu'a le juge de cassation de moduler ses décisions dans le temps, c'est-à-dire par exemple de retarder la prise d'effet de sa décision en cas d'annulation d'une clause conventionnelle⁶⁵. C'est une possibilité que le juge judiciaire a d'ailleurs commencé à utiliser en matière sociale⁶⁶ après l'avoir affirmé dans d'autres domaines⁶⁷. Le Conseil d'État⁶⁸ et le juge de l'Union européenne utilisent aussi cette faculté qui est aussi ouverte au conseil constitutionnel⁶⁹.

63 Loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009.

64 Art. L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

65 Art. L. 2262-15 du code du travail.

66 Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-13.977.

67 Cass. ass. plén., 21 déc. 2006, n° 00-20.493.

68 Par exemple CE ass., 11 mai 2004, n° 255886.

69 Art. 62 de la constitution.

Pour aller plus loin, il pourrait être envisagé d'inverser le principe actuel qui est l'absence de modulation des effets des décisions de justice dans le temps pour les décisions de justice rendues en cassation, proposition ancienne mais toujours d'actualité⁷⁰.

D'une manière générale, la méthode de mise en œuvre de ces changements est fondamentale car elle participera de leur insertion durable et assurée dans l'ensemble des règles applicables. C'est la raison pour laquelle le fait de leur assurer une assise légitime est essentiel car aucune réforme n'a été couronnée de succès en matière de droit du travail sans cette assise, le contre-exemple du CPE continuant de hanter l'histoire des réformes sociales. Cela suppose de réunir deux conditions. En premier lieu, saisir le débat des échéances électorales de cette année pour disposer d'un mandat du peuple afin de réaliser ces changements, ce qui avait permis de réformer rapidement et efficacement en 2017. Mais aussi en second lieu, appliquer loyalement les dispositions de l'article L.1 du code du travail qui suppose l'envoi d'un document d'orientation aux partenaires sociaux au plan national puis, soit une concertation, soit une négociation, en prenant soin d'indiquer ce qui est incontournable et ce qui est négociable. C'est aussi ce qui a permis l'entrée en vigueur puis la durabilité de grands changements comme la rupture conventionnelle, la réforme de la représentativité syndicale en 2008, les règles relatives aux licenciements économiques collectifs en 2013 mais également les ordonnances de 2017 dont le contenu n'a pas été celui qu'il aurait été sans concertation. Clarté dans les objectifs visés, soutien de la majorité parlementaire, nécessité démontrée de ces évolutions et surtout construction d'une légitimité réelle et stable de ces changements forment et formeront le carré indispensable de la réforme sociale.

⁷⁰ « Trois propositions pour améliorer la sécurité juridique », Semaine sociale Lamy n° 1 671, Franck Morel, 7 avril 2015.

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

- Baromètre européen des impôts de production 2022 (février 2022)
- Xi Jinping, un ordolibéral : les marges de croissance de la Chine en 2022 (février 2022)
- Logement : rebâtir nos ambitions (février 2022)
- Une jeunesse plurielle – Enquête sur les 18-24 ans (février 2022)
- Aviation décarbonée : embarquement immédiat (janvier 2022)
- Cinq ans pour faire progresser la France des ETI (janvier 2022)
- 2022-2027 : quelles perspectives pour les finances publiques ? (janvier 2022)
- Santé 2022 : tout un programme (janvier 2022)
- China Trends #11 – Une ouverture à la carte : les investissements directs étrangers en Chine (décembre 2021)
- Transports du quotidien : en route vers le sans carbone ! (décembre 2021)
- La présidence française de l'Union européenne à la loupe (décembre 2021)
- Europe-Inde : quelles ambitions face à la Chine ? (décembre 2021)
- Réinvestir le secteur bancaire européen (novembre 2021)
- Une France convalescente, une France du « proche » Baromètre des Territoires 2021 (novembre 2021)
- China Trends n° 10 – Comment l'intelligence artificielle transformera la Chine (novembre 2021)
- Prix Interne du Carbone : une solution qui tombe à PIC pour les entreprises ? (novembre 2021)
- En campagne pour l'agriculture de demain (octobre 2021)
- La France dans le bouleversement du monde (octobre 2021)
- Automobile : feu vert pour une industrie durable (octobre 2021)
- Innovation française : nos incroyables talents (octobre 2021)
- Parcours patient : parcours du combattant ? (septembre 2021)
- Europe : agir ensemble pour la décarbonation (septembre 2021)
- Quelle Allemagne après Merkel ? (septembre 2021)
- Quinquennat Macron : le grand décryptage (août 2021)
- China Trends n° 9 – Une Chine décarbonée est-elle possible ? (juillet 2021)
- Villes : à vos données ! (juillet 2021)
- Vu de Pékin : le rebond de l'économie chinoise (juin 2021)
- Régions : le renouveau de l'action publique ? (juin 2021)
- La stabilité du Maghreb, un impératif pour l'Europe (mai 2021)
- Bien-vieillir : faire mûrir nos ambitions (mai 2021)
- Relance en Afrique : quel rôle pour les entreprises (mai 2021)
- Religion au travail : croire au dialogue – Baromètre du Fait Religieux en Entreprise (mai 2021)
- Fintech chinoise : l'heure de la reprise en main (avril 2021)

- Enseignement supérieur et recherche : il est temps d'agir! (avril 2021)
- Filière santé : gagnons la course à l'innovation (mars 2021)
- Rééquilibrer le développement de nos territoires (mars 2021)
- China Trends n° 8 – L'armée chinoise en Asie : puissance et coercition (février 2021)
- Repenser la défense face aux crises du 21^e siècle (février 2021)
- Les militants du djihad (janvier 2021)
- Compétitivité de la vallée de la Seine : comment redresser la barre? (janvier 2021)
- Semi-conducteurs : la quête de la Chine (janvier 2021)
- Vaccination en France : l'enjeu de la confiance (décembre 2020)
- Santé mentale : faire face à la crise (décembre 2020)
- Construire la métropole Aix-Marseille-Provence de 2030 (novembre 2020)
- Allemagne-France : pour une politique européenne commune à l'égard de la Chine (novembre 2020)
- Plan de relance : répondre à l'urgence économique (novembre 2020)
- Réformer les retraites en temps de crise (octobre 2020)
- Les quartiers pauvres ont un avenir (octobre 2020)
- Trump ou Biden – comment reconstruire la relation transatlantique? (octobre 2020)
- Le capitalisme responsable : une chance pour l'Europe (septembre 2020)
- Rebondir face au Covid-19 : neuf idées efficaces en faveur de l'emploi (septembre 2020)
- Un virus clarificateur L'impact du Covid-19 sur la politique étrangère de la France (juin 2020)
- Les entreprises françaises en Afrique face à la crise du Covid-19 (juin 2020)
- Transatlantic Trends 2020 (juillet 2020)
- Europe's Pushback on China (juin 2020)
- E-santé : augmentons la dose! (juin 2020)
- Dividende carbone : une carte à jouer pour l'Europe (juin 2020)
- L'action publique face à la crise du Covid-19 (juin 2020)
- Seine-Saint-Denis : les batailles de l'emploi et de l'insertion (mai 2020)
- Rebondir face au Covid-19 : relançons l'investissement (mai 2020)
- Rebondir face au Covid-19 : l'enjeu du temps de travail (mai 2020)
- Internet : le péril jeune? (avril 2020)
- Covid-19 : l'Asie orientale face à la pandémie (avril 2020)
- Algorithmes : contrôle des biais S.V.P. (mars 2020)
- Retraites : pour un régime équilibré (mars 2020)
- Espace : le réveil de l'Europe? (février 2020)
- Données personnelles : comment gagner la bataille? (décembre 2019)
- Transition énergétique : faisons jouer nos réseaux (décembre 2019)
- Religion au travail : croire au dialogue – Baromètre du Fait Religieux Entreprise 2019 (novembre 2019)
- Taxes de production : préservons les entreprises dans les territoires (octobre 2019)

- Médicaments innovants : prévenir pour mieux guérir (septembre 2019)
- Rénovation énergétique : chantier accessible à tous (juillet 2019)
- Agir pour la parité : performance à la clé (juillet 2019)
- Pour réussir la transition énergétique (juin 2019)
- Europe-Afrique : partenaires particuliers (juin 2019)
- Media polarization « à la française »? Comparing the French and American ecosystems (mai 2019)
- L'Europe et la 5G : le cas Huawei (partie 2, mai 2019)
- L'Europe et la 5G : passons la cinquième! (partie 1, mai 2019)
- Système de santé : soyez consultés! (avril 2019)
- Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi (avril 2019)
- Action publique : pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple (mars 2019)
- La France en morceaux : baromètre des Territoires 2019 (février 2019)
- Énergie solaire en Afrique : un avenir rayonnant? (février 2019)
- IA et emploi en santé : quoi de neuf docteur? (janvier 2019)
- Cybermenace : avis de tempête (novembre 2018)
- Partenariat franco-britannique de défense et de sécurité : améliorer notre coopération (novembre 2018)
- Sauver le droit d'asile (octobre 2018)
- Industrie du futur, prêts, partez! (septembre 2018)
- La fabrique de l'islamisme (septembre 2018)
- Protection sociale : une mise à jour vitale (mars 2018)
- Innovation en santé : soignons nos talents (mars 2018)
- Travail en prison : préparer (vraiment) l'après (février 2018)
- ETI : taille intermédiaire, gros potentiel (janvier 2018)
- Réforme de la formation professionnelle : allons jusqu'au bout! (janvier 2018)
- Espace : l'Europe contre-attaque? (décembre 2017)
- Justice : faites entrer le numérique (novembre 2017)
- Apprentissage : les trois clés d'une véritable transformation (octobre 2017)
- Prêts pour l'Afrique d'aujourd'hui? (septembre 2017)
- Nouveau monde arabe, nouvelle « politique arabe » pour la France (août 2017)
- Enseignement supérieur et numérique : connectez-vous! (juin 2017)
- Syrie : en finir avec une guerre sans fin (juin 2017)
- Énergie : priorité au climat! (juin 2017)
- Quelle place pour la voiture demain? (mai 2017)
- Sécurité nationale : quels moyens pour quelles priorités? (avril 2017)
- Tourisme en France : cliquez ici pour rafraîchir (mars 2017)
- L'Europe dont nous avons besoin (mars 2017)
- Dernière chance pour le paritarisme de gestion (mars 2017)

- L'impossible État actionnaire? (janvier 2017)
- Un capital emploi formation pour tous (janvier 2017)
- Économie circulaire, réconcilier croissance et environnement (novembre 2016)
- Traité transatlantique : pourquoi persévérer (octobre 2016)
- Un islam français est possible (septembre 2016)
- Refonder la sécurité nationale (septembre 2016)
- Breain ou Brexit : Europe, prépare ton avenir! (juin 2016)
- Réanimer le système de santé - Propositions pour 2017 (juin 2016)
- Nucléaire : l'heure des choix (juin 2016)
- Un autre droit du travail est possible (mai 2016)
- Les primaires pour les Nuls (avril 2016)
- Le numérique pour réussir dès l'école primaire (mars 2016)
- Retraites : pour une réforme durable (février 2016)
- Décentralisation : sortons de la confusion / Repenser l'action publique dans les territoires (janvier 2016)
- Terreur dans l'Hexagone (décembre 2015)
- Climat et entreprises : de la mobilisation à l'action / Sept propositions pour préparer l'après-COP21 (novembre 2015)
- Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité (octobre 2015)
- Pour en finir avec le chômage (septembre 2015)
- Sauver le dialogue social (septembre 2015)
- Politique du logement : faire sauter les verrous (juillet 2015)
- Faire du bien vieillir un projet de société (juin 2015)
- Dépense publique : le temps de l'action (mai 2015)
- Apprentissage : un vaccin contre le chômage des jeunes (mai 2015)
- Big Data et objets connectés. Faire de la France un champion de la révolution numérique (avril 2015)
- Université : pour une nouvelle ambition (avril 2015)
- Rallumer la télévision : 10 propositions pour faire rayonner l'audiovisuel français (février 2015)
- Marché du travail : la grande fracture (février 2015)
- Concilier efficacité économique et démocratie : l'exemple mutualiste (décembre 2014)
- Résidences Seniors : une alternative à développer (décembre 2014)
- Business schools : rester des champions dans la compétition internationale (novembre 2014)
- Prévention des maladies psychiatriques : pour en finir avec le retard français (octobre 2014)
- Temps de travail : mettre fin aux blocages (octobre 2014)
- Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier (septembre 2014)
- Dix ans de politiques de diversité : quel bilan? (septembre 2014)
- Et la confiance, bordel? (août 2014)

- Gaz de schiste : comment avancer (juillet 2014)
- Pour une véritable politique publique du renseignement (juillet 2014)
- Rester le leader mondial du tourisme, un enjeu vital pour la France (juin 2014)
- 1 151 milliards d'euros de dépenses publiques : quels résultats? (février 2014)
- Comment renforcer l'Europe politique (janvier 2014)
- Améliorer l'équité et l'efficacité de l'assurance-chômage (décembre 2013)
- Santé : faire le pari de l'innovation (décembre 2013)
- Afrique-France : mettre en œuvre le co-développement Contribution au XXVI^e sommet Afrique-France (décembre 2013)
- Chômage : inverser la courbe (octobre 2013)
- Mettre la fiscalité au service de la croissance (septembre 2013)
- Vive le long terme! Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi (septembre 2013)
- Habitat : pour une transition énergétique ambitieuse (septembre 2013)
- Commerce extérieur : refuser le déclin
Propositions pour renforcer notre présence dans les échanges internationaux (juillet 2013)
- Pour des logements sobres en consommation d'énergie (juillet 2013)
- 10 propositions pour refonder le patronat (juin 2013)
- Accès aux soins : en finir avec la fracture territoriale (mai 2013)
- Nouvelle réglementation européenne des agences de notation : quels bénéfices attendre? (avril 2013)
- Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité (mars 2013)
- Faire vivre la promesse laïque (mars 2013)
- Pour un « New Deal » numérique (février 2013)
- Intérêt général : que peut l'entreprise? (janvier 2013)
- Redonner sens et efficacité à la dépense publique 15 propositions pour 60 milliards d'économies (décembre 2012)
- Les juges et l'économie : une défiance française? (décembre 2012)
- Restaurer la compétitivité de l'économie française (novembre 2012)
- Faire de la transition énergétique un levier de compétitivité (novembre 2012)
- Réformer la mise en examen Un impératif pour renforcer l'État de droit (novembre 2012)
- Transport de voyageurs : comment réformer un modèle à bout de souffle? (novembre 2012)
- Comment concilier régulation financière et croissance : 20 propositions (novembre 2012)
- Taxe professionnelle et finances locales : premier pas vers une réforme globale? (septembre 2012)
- Remettre la notation financière à sa juste place (juillet 2012)
- Réformer par temps de crise (mai 2012)
- Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française (avril 2012)
- Vademecum 2007 – 2012 : Objectif Croissance (mars 2012)

- Financement des entreprises : propositions pour la présidentielle (mars 2012)
- Une fiscalité au service de la « social compétitivité » (mars 2012)
- La France au miroir de l'Italie (février 2012)
- Pour des réseaux électriques intelligents (février 2012)
- Un CDI pour tous (novembre 2011)
- Repenser la politique familiale (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties (octobre 2011)
- Banlieue de la République (septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)
- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation (février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... » Comment réformer la garde à vue (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon?
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis (novembre 2010)
- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors (septembre 2010)
- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang? (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)
- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir? (juillet 2008)
- HLM, parc privé. Deux pistes pour que tous aient un toit (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...
Faire du vieillissement un moteur de croissance (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam... Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe? (septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets
Comment ressusciter un système public de santé (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012 – Moderniser la France (mai 2007)
- Après Erasmus, Amicus. Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne? (mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française (novembre 2006)
- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale (octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information (août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas (juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité (juin 2006)

- TVA, CSG, IR, cotisations... Comment financer la protection sociale (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise (février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment (décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs (juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques (février 2005)
- Les oubliés de l'égalité des chances (janvier 2004 - Réédition septembre 2005)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :

www.institutmontaigne.org

INSTITUT MONTAIGNE



ABB FRANCE
ABBVIE
ACCENTURE
ACCURACY
ACTIVEO
ADECCO
ADEO
ADIT
ADVANCY
AÉMA
AIR FRANCE - KLM
AIR LIQUIDE
AIRBUS
ALLEN & OVERY
ALLIANZ
ALVAREZ & MARSAL FRANCE
AMAZON
AMBER CAPITAL
AMUNDI
ANTIN INFRASTRUCTURE PARTNERS
ARCHERY STRATEGY CONSULTING
ARCHIMED
ARDIAN
ASTRAZENECA
AUGUST DEBOUZY
AVRIL
AXA
BAKER & MCKENZIE
BEARINGPOINT
BESSÉ
BG GROUP
BNP PARIBAS
BOLLORÉ
BONA FIDÉ
BOUYGUES
BROUSSE VERGEZ
BRUNSWICK
CANDRIAM
CAPGEMINI
CAPITAL GROUP
CAREIT ASSET ET PROPERTY MANAGEMENT
CARREFOUR
CASINO
CHUBB
CIS
CISCO SYSTEMS FRANCE
CLIFFORD CHANCE
CLUB TOP 20
CMA CGM
CNP ASSURANCES
COHEN AMIR-ASLANI
COMPAGNIE PLASTIC OMNIUM

CONSEIL SUPÉRIEUR DU NOTARIAT
CORRÈZE & ZAMBÈZE
CRÉDIT AGRICOLE
D'ANGELIN & CO., LTD
DASSAULT SYSTÈMES
DE PARDIEU BROCAS MAFFEI
DOCTOLIB
ECL GROUP
EDENRED
EDF
EDHEC BUSINESS SCHOOL
EDWARDS LIFESCIENCES
EGIS
ELSAN
ENEDIS
ENGIE
EQT
ESL & NETWORK
EUROGROUP CONSULTING
FIVES
FONCIÈRE INEA
GALILEO GLOBAL EDUCATION
GETLINK
GIDE LOYRETTE NOUËL
GOJOB
GOOGLE
GRAS SAVOYE
GROUPAMA
GROUPE BEL
GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD
GROUPE M6
GROUPE ORANGE
HAMEUR ET CIE
HENNER
HITACHI ENERGY FRANCE
HSBC CONTINENTAL EUROPE
IBM FRANCE
IFPASS
ING BANK FRANCE
INKARN
INSTITUT MÉRIEUX
INTERNATIONAL SOS
INTERPARFUMS
INTUITIVE SURGICAL
IONIS EDUCATION GROUP
ISRP
IZIWORK
JEANTET ASSOCIÉS
JOLT CAPITAL
KANTAR
KATALYSE
KEARNEY

INSTITUT MONTAIGNE



KEDGE BUSINESS SCHOOL
KKR
KPMG S.A.
LA BANQUE POSTALE
LA COMPAGNIE FRUITIÈRE
LINEDATA SERVICES
LIVANOVA
L'ORÉAL
LOXAM
LVMH - MOËT-HENNESSY - LOUIS VUITTON
M.CHARRAIRE
MACSF
MAIF
MALAKOFF HUMANIS
MAREMMA
MAZARS
MCKINSEY & COMPANY FRANCE
MÉDIA-PARTICIPATIONS
MEDIOBANCA
MERCER
MERIDIAM
MICHELIN
MICROSOFT FRANCE
MITSUBISHI FRANCE S.A.S
MOELIS & COMPANY
MOODY'S FRANCE
NATIXIS
NESTLÉ
NEXITY
ODDO BHF
OLIVER WYMAN
ONDRA PARTNERS
ONEPOINT
ONET
OPTIGESTION
ORANO
ORTEC GROUP
OWKIN
PAI PARTNERS
PERGAMON
POLYTANE
PRODWARE
PRUDENTIA CAPITAL
PWC FRANCE & MAGHREB
RAISE
RAMSAY GÉNÉRALE DE SANTÉ
RANDSTAD
RATP
RELX GROUP
RENAULT
REXEL
RICOL LASTEYRIE

RIVOLIER
ROCHE
ROLAND BERGER
ROTHSCHILD & CO
RTE
SAFRAN
SANOFI
SAP FRANCE
SCHNEIDER ELECTRIC
SERVIER
SGS
SIA PARTNERS
SIACI SAINT HONORÉ
SIEMENS
SIEMENS ENERGY
SIER CONSTRUCTEUR
SNCF
SNCF RÉSEAU
SODEXO
SNEF
SPRINKLR
SPVIE
STAN
SUEZ
SYSTEMIS
TALAN
TECNET PARTICIPATIONS SARL
TEREGA
THE BOSTON CONSULTING GROUP
TILDER
TOFANE
TOTALENERGIES
UBS FRANCE
UNIBAIL-RODAMCO
VEOLIA
VERLINGUE
VINCI
VIVENDI
WAKAM
WAVESTONE
WENDEL
WILLIS TOWERS WATSON
WORDAPPEAL
ZURICH

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

PRÉSIDENT

Henri de Castris président, Institut Montaigne

MEMBRES

David Azéma associé, Perella Weinberg Partners

Emmanuelle Barbara *Senior Partner*, August Debouzy

Marguerite Bérard directrice des Réseaux France, BNP Paribas

Jean-Pierre Clamadiou président du Conseil d'Administration, ENGIE

Paul Hermelin président du Conseil d'administration, Capgemini

Marwan Lahoud président, Ace Capital Partners

Natalie Rastoin présidente, Polytane ; *Senior Advisor*, WPP

René Ricol président, Ricol Lasteyrie

Jean-Dominique Senard président du Conseil d'administration, Groupe Renault

Arnaud Vaissié président-directeur général, International SOS

Natacha Valla économiste ; doyenne de l'École de Management et d'Innovation, Sciences Po

Florence Verzelen directrice générale adjointe, Dassault Systèmes

Philippe Wahl président-directeur général, Groupe La Poste

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Claude Bébéar fondateur et président d'honneur, AXA

INSTITUT MONTAIGNE



IL N'EST DÉSIR PLUS NATUREL QUE LE DÉSIR DE CONNAISSANCE

Droit du travail : 18 idées pour le prochain quinquennat

En matière de droit du travail, les pouvoirs publics nous ont habitués à des réformes régulières, parfois récurrentes. Il faut remonter très loin en arrière pour trouver une année durant laquelle aucune évolution des règles applicables en matière de relation de travail et d'emploi n'est constatée.

Dans la continuité des propositions formulées avant l'élection présidentielle de 2017, Franck Morel, *Senior Fellow* au sein du think tank et avocat associé chez Flichy Grangé Avocats, formule dans cette note 18 propositions qui ont vocation à contribuer au mouvement de longue haleine de création d'un droit du travail qui protège mieux, organise mieux et est plus souple et plus sûr.

Trois grands axes sont envisagés pour faire évoluer le droit du travail et permettre aux entreprises et aux travailleurs de faire face aux défis de demain. Il s'agit tout d'abord de favoriser le dialogue social, d'accroître la capacité des salariés à devenir acteurs de la gestion de leur entreprise et de participer pleinement à la valeur créée. Ensuite, il est proposé de favoriser un accroissement du temps travaillé pour plus de croissance, dans le dialogue et dans le cadre de règles plus souples et renouvelées. Enfin, des évolutions sont envisagées afin de mieux prendre en compte les nouvelles formes de travail.

Rejoignez-nous sur :



Suivez chaque semaine notre actualité
en vous abonnant à notre newsletter sur :
www.institutmontaigne.org

Institut Montaigne

59, rue La Boétie - 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 53 89 05 60
www.institutmontaigne.org

ISSN 1771-6756
FÉVRIER 2022