

Le code du travail est-il vraiment trop gros ?

Anne Le Nouvel, professeure des universités

Publié le 6 octobre 2015 – Mis à jour le 7 novembre 2018

Recueil de nos textes législatifs et réglementaires applicables en matière de travail, le Code du Travail est souvent aujourd'hui accusé d'être trop "gros". Le problème est-il vraiment là ?



Non, le Code du travail n'est pas trop gros ! Il paraît souffrir d'une surcharge pondérale, certes, tout le monde s'accorde pour le dire, mais si c'était vraiment le cas, cela concernerait aussi le Code de commerce, le Code civil, et bien d'autres codes encore... Il n'est pas trop gros, il est le résultat de 175 ans d'avancées sociales ! Mais, s'il n'est pas gros, il est en revanche bien malade.

Notre bon vieux Code du travail est malade parce que d'années en années, de lois en lois qui s'empilent les unes sur les autres, se chassent parfois, ou se remplacent, il en est arrivé à une complexité et à une opacité qui rendent malaisés les rapports sociaux. Pour comprendre le Code du travail aujourd'hui, il faut d'abord un bon éditeur juridique, puis un avocat brillant, un excellent comptable, ensuite un professeur inspiré (du Cnam, bien sûr !), des formateurs experts, et enfin un bataillon de juristes motivés pour aider les employeurs et les salariés à comprendre leur quotidien !

Notre Code du travail est malade parce qu'il a aussi perdu le sens des réalités ! Bon nombre de règles existantes sont complètement déconnectées de l'évolution du travail, des relations salariales, des besoins économiques des entreprises. Par exemple, la réglementation sur les contrats à durée déterminée, date de 1972 ! Aucun employeur en France n'est plus en mesure de respecter la rigueur absolue des règles liées au CDD : délais de transmission, rédaction des contrats, délai de carence, et à la moindre erreur, une sanction impitoyable : la requalification en CDI ! Autre exemple, le droit de la durée du travail, d'une technicité si redoutable que personne n'y comprend plus rien. Ce ne sont pas les 35 heures qui sont en cause, mais tous les mécanismes sur la durée du travail, qui se superposent les uns aux autres, RCR, COR, JRTT, CAHS et j'en passe !

Si respect et protection des salariés au travail sont l'objectif majeur du législateur, cela doit pouvoir se concilier avec une remise en cause nécessaire de nombreuses règles, dans un souci de clarification et de cohérence, afin de permettre leur adéquation avec l'évolution de la vie au travail !

Par [Anne Le Nouvel](#),
Professeure des universités associée au Cnam,
membre du Laboratoire interdisciplinaire de recherches en sciences de l'action (Lirsa).

► | Travail | Entreprise | Droit

Suivez les cours d'Anne Le Nouvel

Cours de [Responsabilité pénale et civile de l'employeur et du salarié](#)

Cours de [Droit social](#) à l'Intec

<http://blog.cnam.fr/anciennes-rubriques/actu/le-code-du-travail-est-il-vraiment-trop-gros--928184.kjsp?RH=1479917336>