

La décodification du droit du travail

Emmanuel Dockès

▶ **To cite this version:**

Emmanuel Dockès. La décodification du droit du travail. Droit Social, 2007, pp.388-392. halshs-00137169

HAL Id: halshs-00137169
https://shs.hal.science/halshs-00137169

Submitted on 16 Mar 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LIBRES PROPOS

par Emmanuel DOCKÈS

Professeur à l'université Lyon 2,
Institut d'Études de Travail de Lyon, CRDS

La décodification du droit du travail

« Recodification » : néologisme à l'usage montant qui vise l'opération par laquelle un code est remodelé, dans le but d'aider à l'accessibilité et à l'intelligibilité de la loi (1). Plus précisément, l'opération entend « améliorer le plan du code », assurer « la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés » et « harmoniser l'état du droit » (2).

« Décodification » : néologisme plus rare, qui se définit par opposition à la « recodification ». Une décodification consiste à œuvrer en faveur de l'inaccessibilité et de l'absurdité du droit, et ce notamment en massacrant le plan d'un code, en insufflant le chaos dans la rédaction des textes ainsi éparpillés et le tout pour assurer la cacophonie du droit.

Par une ordonnance du 12 mars 2007, publiée en catastrophe quelques semaines avant l'élection présidentielle, le Gouvernement vient d'adopter une refonte complète de la partie législative du Code du travail. Contrairement à ce qui fut un temps annoncé, l'entrée en vigueur de ce texte n'est pas immédiate. Elle est reportée à l'adoption de la partie réglementaire du nouveau Code ou, au plus tard, au 1er mars 2008 (3), soit après les élections présidentielle et législatives. Un fragile espoir demeure donc de voir ce texte abrogé avant même d'avoir été appliqué. Selon toute probabilité, cependant, l'ordonnance du 12 mars préfigure bien l'avenir proche du droit du travail.

Cette réforme attise la curiosité la plus vive. En effet, bien qu'elle soit issue d'une habilitation pour *recodifier* (4), elle apparaît être la première *décodification* qui ait atteint ce point de maturité en droit français.

L'opération a consisté en un long et difficile mélange des lois du droit du travail, pour les étaler ensuite, plus ou moins au hasard, rajoutant ici et là quelques ornements complexes, inattendus, absurdes parfois. En définitive, l'œuvre réalisée ne manque pas d'humour involontaire et l'esthétique choisie rappelle le meilleur incongru des tableaux de Jérôme Bosch. Mais aucune des qualités requises pour un Code digne de ce nom n'est présente.

Un rapide coup d'œil sur le plan rénové suffit à mesurer l'étendue des dégâts (I) et quelques audaces de fond achèvent d'inquiéter le lecteur (II). Un échec d'une telle ampleur ne peut qu'être lourd de significations. Comprendre ses raisons, c'est aussi poser les conditions d'une véritable recodification du droit du travail, laquelle est devenue plus urgente encore, depuis que l'ordonnance du 12 mars 2007 a été adoptée (III).

I. — L'ART DU PLAN REVISITÉ

Le plan actuel du Code du travail est clairement perfectible, notamment du fait d'un empilement un peu désordonné de modifications successives. Mais, au moins a-t-il un sens et il reste, dans ses grandes lignes,

(1) Déc. n° 99-421 DC du 16 décembre 1999, *Rec.* p. 136.

(2) Tels sont les termes de l'article 57 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social qui a prolongé l'habilitation du Gouvernement à adopter par ordonnance une nouvelle partie législative du Code du travail.

(3) Article 12 de l'ordonnance.

(4) La loi d'habilitation du 9 décembre 2004 de simplification du droit (art. 84) avait prévu un premier délai de dix-huit mois, lequel s'est révélé un peu court pour les services du ministère, lesquels étaient, il est vrai, débordés par la demande frénétique et incessante de textes nouveaux. L'article 57 de la loi du 30 décembre 2006 précité a prolongé ce délai, jusqu'en septembre 2007, délai dans lequel le gouvernement issu des prochaines élections pourrait encore modifier l'ordonnance.

dépourvu d'incohérences majeures (5). Le plan du nouveau Code a préféré délaisser les rivages ennuyeux de la rationalité. L'inspiration se situe entre l'inventaire à la Prévert et la célèbre encyclopédie chinoise de Borges. Les auteurs, sans doute poussés par des pulsions iconoclastes, ont donc interprété de manière très créatrice les habituels conseils qui peuvent présider à l'élaboration d'un plan. Quelques-uns de ces conseils et leur application au sein du nouveau Code peuvent être brièvement évoqués.

Le respect d'un certain équilibre quantitatif entre les différentes parties et sous-parties

La première partie compte quatre livres, dont les tailles s'échelonnent entre moins de 10 000 signes, pour les deux plus petits et plus de 240 000 signes pour le plus grand. À l'intérieur des livres, ce n'est guère mieux. Le livre deux, le plus grand, est subdivisé en sept titres de tailles assez variées. Le plus grand compte 78 000 signes et le plus petit moins de 400 signes, soit un rapport d'environ 1 à 195. Comparativement, les titres du livre 1 de la troisième partie sont correctement proportionnés, puisqu'ils ont une taille qui ne varie que de 1 à 86. Et l'on pourrait facilement multiplier les exemples. Certains titres ne contiennent qu'un petit article de Code (6), alors que d'autres sont suffisamment importants pour nécessiter une division en chapitres, sections, sous-sections, paragraphes et sous-paragraphes (7).

Les subdivisions ont clairement été pensées sans aucun égard pour leurs tailles respectives. Une certaine envie de pulvériser des records semble même avoir inspiré, à l'occasion, les auteurs. Le choix de subdivisions à ce point déséquilibrées suscite pour le moins une certaine méfiance. La classification de l'appareil normatif qu'est censé réaliser un Code peut-elle encore avoir une utilité dans de telles conditions ? On imagine sans peine la réaction d'une personne qui lirait que la population active française doit être classée en trois catégories, les artisans-pêcheurs, les peintres, et les autres. Il n'y aurait pourtant pas, dans un tel choix, de disproportion supérieure à celles observables au sein du nouveau Code du travail.

Mais, dira-t-on avec une certaine pertinence, peu importe la taille respective des parties, pourvu que leur sens soit clair et que les intitulés correspondent aux contenus.

Des subdivisions claires et des intitulés qui correspondent aux contenus

Les deux premières parties, intitulées respectivement « Les relations individuelles de travail » et « Les relations collectives de travail » reprennent une séparation fréquente du droit du travail. D'un point de vue pédagogique cette division est souvent retenue, faute de mieux, pour organiser l'enseignement au sein des deux semestres universitaires. Mais, s'agissant d'un Code, la division en deux parties n'est nullement requise. Au demeurant, le nouveau Code compte huit parties, ce qui fait que le droit du travail est présenté comme étant, aux trois quarts, situé hors de l'individuel et du collectif. Ceci s'explique sans doute par la nature du droit du travail, matière dans laquelle les dimensions individuelles et collectives sont généralement étroitement imbriquées, indissociables.

Aussi, pour mieux faire percevoir cette complexité au lecteur, les auteurs du nouveau Code n'ont pas hésité à traiter, au sein de la première partie, relative aux relations individuelles, du droit d'agir en justice des syndicats (notamment en matière de discrimination ou de licenciement) ; du règlement intérieur, lequel est un acte dont les dispositions sont par définition de portée générale, collective ; des grands licenciements collectifs ou de la revitalisation des bassins d'emploi. Il est vrai que les spécialistes du droit du travail savent bien que ces sujets collectifs sont individuels. En revanche, ces mêmes spécialistes s'étonneront de voir que ne sont pas incluses dans la partie sur les relations individuelles les matières suivantes : le salaire, les heures supplémentaires, les horaires individualisés, le contrat d'apprentissage ou le travail à domicile, pour ne prendre que ces exemples. Toutes ces matières sont reléguées dans d'autres parties du Code.

L'utilisation de la division entre niveaux individuels et collectifs, pour les deux premières des huit parties retenues, prend alors tout son sens : il s'agissait dès l'abord de piquer la curiosité, d'exciter l'esprit critique.

Et l'on n'est pas déçu par la suite.

Les parties indéfinies, poubelles, du type « Autres questions », « Sujets divers » sont relativement fréquentes, le plus souvent sans aucune nécessité (8). De tels intitulés n'informent pas, mais au moins, ils ne trompent pas, du moins en principe. On les préférera, dès lors, aux nombreux intitulés qui ne correspondent pas à leurs contenus.

Le livre sur le demandeur d'emploi contient un premier titre sur les « droits et obligations du demandeur d'emploi ». Il ne contient pourtant que ses obligations et non ses droits. Ces derniers sont situés dans un autre titre intitulé « Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi ».

---

(5) Pour mémoire, le Code du travail actuel est divisé en huit livres, dont les intitulés, à l'exception notable de celui du livre 4, sont tout à fait lisibles. : 1. Conventions relatives au travail ; 2. Réglementation du travail ; 3. Placement et emploi ; 4. Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale ; 5. Conflits du travail ; 6. Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail ; 7. Dispositions particulières à certaines professions ; 8. Dispositions spéciales à l'outre-mer ; 9. De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

(6) V. par exemple, le titre 2 du livre 1 de la première partie, intitulé « Droits et libertés dans l'entreprise », qui ne contient qu'un article pour un total de 211 signes.

(7) V. par exemple, le titre de la deuxième partie consacré aux « comités d'entreprise ».

(8) V. not le titre « Avantages divers », du livre « Salaires et avantages divers » ; le chapitre sur les « Autres cas de rupture », qui suit le chapitre « Rupture de certains types de contrats » dans la partie sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; le livre 5 de la quatrième partie « Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations », la partie « Autres congés » du titre « Congés payés et autres congés ». Presque à chaque fois, d'autres subdivisions étaient possibles. Ainsi, par exemple, la subdivision « congés rémunérés » et « congés non rémunérés » aurait offert une division porteuse de sens de la partie sur les congés…

La troisième partie contient une sous-section sur les « Congés pour événements familiaux » (9). Le commun pensera trouver là les congés liés à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'éducation des enfants… Lourde erreur ! Ces différents congés sont situés dans la première partie du Code au sein du titre intitulé : « Formation et exécution du contrat de travail » (10). Sous l'intitulé « Congés pour événements familiaux » on ne trouve que quelques autres congés, eux aussi pour événements familiaux, comme ceux liés au décès d'un membre de la famille proche, au mariage, ou encore *certains* congés liés à l'accueil d'un enfant adopté, qui s'ajoutent aux autres congés liés à l'adoption, dont traite la première partie. Mais chacun sait le difficile parcours de ceux qui cherchent à adopter un enfant. Les auteurs du nouveau Code ont donc dû penser qu'un public aussi aguerri pourrait retrouver ses droits sans problème, même dispersés au sein de différentes parties du Code. Et l'entière partie sur les congés est construite sur ce modèle : elle contient quelques uns des congés existants, et oublie les autres, surtout lorsqu'ils sont importants (11). Les auteurs du Code, sans doute après mûre réflexion, ont ainsi décidé d'éparpiller les différents congés un peu partout dans le Code et, simultanément, ils ont décidé de regrouper les différents congés dans une même partie (12). Ces deux choix, respectables isolément, peuvent faire sourire lorsqu'ils sont adoptés simultanément.

La quatrième partie, sur « Santé et sécurité au travail », contient quelques-uns des morceaux les plus étonnants. Ainsi le titre 1 du livre 2, intitulé « Obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail » est-il subdivisé en : chapitre 1 – Dispositions générales ; chapitre 2 – Aération et assainissement ; chapitre 3 – Éclairage, insonorisation et ambiance thermique ; chapitre 4 – Sécurité des lieux de travail ; chapitre 5 – Installations électriques,… Le chapitre intitulé « Dispositions particulières en cas de danger grave et imminent et droit de retrait », situé dans le titre 2 du livre 5, a pour contenu exclusif les informations que le chef d'entreprise doit transmettre aux autorités de contrôle, en cas d'alerte du CHSCT. Contrairement à son intitulé, il ne contient absolument rien sur le droit de retrait.

Et l'on pourrait multiplier les exemples d'incohérences, de titres trompeurs et autres malfaçons.

Une numérotation claire

Il a été décidé de modifier le nombre de chiffres de la numérotation actuelle des articles du Code. Actuellement, celle-ci compte en principe de quatre à cinq chiffres, mais peut aller jusqu'à sept chiffres lorsque des ajouts importants se sont intercalés. Le nouveau Code passerait à une numérotation de cinq ou six chiffres. Sur le papier il semble qu'il y ait là une heureuse moyenne. Cependant le maximum de six chiffres s'avère très provisoire. Certains titres sont quasiment vides, mais d'autres sont pléthoriques. Pour ces derniers, il faudra donc ajouter des numéros intermédiaires… Le nouveau Code, comptera donc très vite des numéros à huit chiffres. De quoi satisfaire ceux qui affectionnent la mémorisation des numéros de téléphone et dégoûter tous les autres utilisateurs du Code. On imagine déjà le justiciable condamné à entendre, à brève échéance, des phrases du type « M. le président, c'est en vertu de l'article L. 3142-94-16 du Code du travail que je demande pour mon client… ».

Des intitulés de partie courts et concis

On peut citer dans ce genre, l'homogène sous-section 6, de la troisième partie intitulée : « Sociétés coopératives ouvrières de production, coopératives agricoles et entreprises publiques », ou encore le très explicite livre 3 de la septième partie, intitulé « Voyageurs représentants et placiers, gérants de succursales et conjoints salariés du chef d'entreprise », (ce dernier fournit l'occasion d'un petit jeu : essayer de découvrir les subdividsions internes de ce livre 3, au vu de son intitulé (13)). Il faut reconnaître toutefois qu'il s'agit d'exceptions et que, dans l'ensemble les intitulés sont relativement brefs.

Finalement, le nouveau plan a les qualités de ses défauts. Il finira d'interdire toute lecture du droit par des non-initiés, mais il devrait amuser des générations d'étudiants. Il devrait perdre les avocats généralistes, mais il ouvre de nouveaux marchés pour les spécialistes. Il découragera de nombreux conseillers prud'homaux, mais devrait les inciter à résoudre les litiges indépendamment du droit, en équité… etc.

Il demeure que, dans l'ensemble, les malfaçons du nouveau Code sont si grandes que l'on a du mal à y croire. Avant de tenter de rechercher les origines d'un tel échec, il faut dire un mot du fond.

II. — QUELQUES MENACES DE FOND

Dans une recodification dite « à droit constant », seule l'organisation des textes change. Leur contenu demeure. Et, pour l'essentiel, ce respect est bien présent dans le nouveau Code. Mais le diable se cache dans des « détails » qui confirment l'aspect destructeur de la décodification en cours. Il ne suffisait pas d'insuffler du chaos, l'ampleur de l'œuvre était une occasion trop

(9) Sous-section 1, de la section 1, du chapitre II du titre 4, du livre 1, de la troisième partie (ouf).

(10) Il s'agit plus précisément du chapitre V, « Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants », du titre 2, du livre 2 de la première partie.

(11) Sont ainsi absents les congés maladie ou ceux liés à l'inaptitude, les congés formation, à l'exception du congé de formation syndicale qui est lui présent, etc.

(12) Le chapitre « Autres congés », qui suit celui sur les congés payés, est subdivisé en congés rémunérés et congés non rémunérés. Il était incontestablement formaté pour contenir tous les congés autres que les congés payés, même s'il ne contient que certains congés, choisis parmi les moins importants en pratique.

(13) Réponse (difficile) : titre 1, voyageurs représentants placiers ; titre 2, gérants de succursales. Tout ceux qui ont parié sur un titre 3, « conjoints salariés du chef d'entreprise » ont perdu : ce titre n'existe pas. Il s'agit de l'une de ces petites surprises que les auteurs du Code ont su ménager, pour rompre l'ennui d'une lecture dans l'ensemble assez rébarbative.

belle pour ne pas tenter, ici ou là, de glisser quelques ferments de régression sociale.

De nombreux livres ou titres commencent par une partie relative à leur champ d'application. Ce qui fait un total de vingt-cinq titres ou chapitres consacrés au champ d'application. L'exercice est évidemment porteur de répétitions, le Code du travail ayant, pour l'essentiel, un champ d'application unique. La préférence a été accordée à la redondance, plutôt qu'à l'adoption d'un article de principe, sur le champ d'application du Code du travail. Et cette lourdeur ne s'explique pas par le souci de respecter l'exigence d'un droit constant : les textes sur le champ d'application ne sont pas de simples reprises de l'ancienne version, ils sont souvent modifiés et même parfois créés à partir de rien. Il ne semble pas non plus qu'il s'agisse d'une simple maladresse. Ce choix ouvre la porte à un Code à application variable, selon les catégories de salariés. Déjà, certaines variations dans la définition des champs d'application inquiètent.

Ainsi, aux articles L. 1111-1 et L. 1211-1, les champs d'application sont fixés par la formule :

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, à l'exception de celui régi par un statut ou des dispositions particulières ».

Il y aurait beaucoup à dire sur cette définition. Le flou des « dispositions particulières » qu'elle vise interpelle. Surtout, elle exclut tous les salariés de droit public. Certes, selon le Conseil d'État, le Code du travail est *a priori* inapplicable à ces travailleurs, même lorsqu'ils sont en dehors de tout statut. Mais, croyant entériner l'idée, la formule du nouveau Code la généralise. Elle ignore ainsi la jurisprudence qui, aujourd'hui, applique aux personnels de droit public certains éléments du Code du travail, via le subtil recours aux principes généraux du droit du travail (14). Il s'agit en bref d'Avec la nouvelle rédaction, la vision très restrictive et très discutable du Conseil d'État se trouve ainsi renforcée, légitimée et généralisée.

Pire, cette définition n'a pas été recopiée intégralement dans tous les cas. Ainsi, le livre sur le salaire, qui contient notamment les règles du SMIC, est introduit par l'article L. 3211-1, selon lequel ce livre s'applique « aux employeurs de droit privé et à leurs salariés ». Ce texte nouveau, qui n'était nullement celui du Code du travail, ne vise donc pas expressément les personnels des personnes publiques, pas même s'ils sont employés dans les conditions du droit privé. Est-ce à dire qu'ils ne bénéficient pas du SMIC ? Est-ce une simple maladresse ? La jurisprudence du Conseil d'État, qui applique le SMIC y compris aux travailleurs soumis au droit public (15), plaide fermement en faveur de la deuxième interprétation. Mais le moins que l'on puisse dire est que ce genre de « maladresse » est extrêmement grave.

Et il ne s'agit là que d'exemples. Certains intitulés pourraient conduire à d'autres régressions sociales s'ils sont retenus comme éléments d'interprétation ; le passage de l'impératif à l'indicatif, au nom d'un très technicien « guide de légistique », peut brouiller parfois le sens de certains textes, de nombreux articles de lois sont dégradés en simples règlements, souvent sans justification, etc. (16).

III. — LES RAISONS D'UN ÉCHEC

À l'effroi dans lequel plonge la lecture du nouveau Code succède l'étonnement, la curiosité même. Comment a-t-on pu en arriver là ?

Sans doute une part est imputable à la complexité de l'œuvre entreprise. La mise en ordre de l'amoncellement maladif des textes tient sans doute de la gageure. Un Code digne de ce nom supposerait une véritable simplification et celle-ci supposerait bien plus qu'un simple changement de plan, plus qu'une refonte. Il faudrait sans doute tout réécrire, ne garder que les sens, les contenus essentiels et abandonner les circonvolutions, les détours, le fourmillement des détails inutiles ou abscons, les constructions en exceptions à l'exception de l'exception, les renvois aux textes qui eux-mêmes renvoient à d'autres textes, etc. Le Code actuel est tel qu'une mise en ordre digne de ce nom ne peut qu'être une véritable réécriture. Cependant, même dans la contrainte du droit constant, il semblait difficile de faire pire. Pour qu'un pareil niveau d'échec soit atteint, il faut chercher au-delà de la simple difficulté de l'œuvre entreprise.

L'incompétence a sans doute sa part. Un comité d'experts a été désigné pour aider à la rédaction du nouveau Code. Il compte de prestigieuses signatures, aux talents reconnus, comme celles de MM. Jacques Barthélémy, Christophe Radé et Philippe Waquet. Au vu du résultat, il faut cependant supposer que ces auteurs n'ont eu qu'un rôle mineur. Ainsi, l'ineptie du nouveau Code ne peut-elle guère leur être imputée. Tout au plus pourra-t-on leur reprocher de s'être laissés embarquer dans une opération pour laquelle ils ne sont, au final, que de simples faire-valoir (17).

Mais sans doute faut-il aller plus loin. La complexité n'explique pas que l'on ait régressé par rapport à l'existant. Et ce nouveau Code est le fruit d'une grande énergie, déployée de la part de personnels intelligents et dotés d'incontestables connaissances. Il faut donc réflé-

(14) Sur l'application des dispositions du Code du travail relatives au SMIC aux contractuels de droit public, v. not. CE, sect., 23 avril 1982, *Ville de Toulouse c./Mme Aragnou*, *Leb.* p. 152 et les concl. Labetoulle pp. 152-156 ; AJDA 1982 p. 440, chron. F. TIBERGHIEN et B. LASSERRE, p. 443 ; sur l'application exprès de l'article L. 123-1 du code du travail, en tant qu'il a édicté un principe général, cf. CE 27 mars 2000, Mme Brodbeck, Rec. p. 129,...

(15) V. CE, sect., 23 avril 1982, préc.

(16) Pour plus de détails, v. A. FABRE et M. GRÉVY, « Réflexions sur la recodification du droit du travail », *RDT* 2006, pp. 362 et s ; *Le droit en liberté*, n° 11, février 2007, pp. 7-8.

(17) V. cependant, C. RADÉ, « Recodifier le Code du travail », *Dr. soc.* 2006, p. 483, article au sein duquel l'auteur montre qu'il croit vraiment participer à une amélioration notable du droit du travail et va jusqu'à gager, courageusement, « *que l'histoire retiendra que ce travail ingrat aura finalement rendu service au droit du travail* » (p. 493 *in fine*).

chir davantage pour véritablement s'expliquer l'ampleur de l'échec.

Celui-ci est en partie dû au mépris dans lequel les destinataires de la loi sont tenus. Peu importe leur compréhension des textes : leur désarroi est silencieux. Il est en effet difficile de protester d'une incompréhension. On craint d'être traité d'ignorant. Celui qui se noie dans la jungle des textes le fait en silence, il ne gêne pas, donc il importe peu. Pourtant, comme destinataire du texte, il devrait être le public qui importe le plus, le seul qui compte.

Les destinataires des textes ne sont pas, dans cette affaire, les seuls à être dédaignés. Un certain mépris de la loi elle-même s'exprime dans ce nouveau Code, consciemment ou non, mais avec force. Ce mépris est très présent, au moins dans certaines sphères, au moins en droit du travail. La mise en chaos est un pas de plus vers l'abîme que d'aucuns appellent de leurs vœux pour le droit du travail. On ne confie pas une clarification, une mise en ordre du droit, une recodification en un mot, à ceux-là mêmes qui considèrent ce droit comme une excroissance malsaine, qui ne rêvent que de pouvoir patronal affranchi de toute contrainte et qui, dès lors, ne touchent aux lois qu'avec dégoût.

Cet état d'esprit n'est pas celui des experts précités, mais le rôle de ces derniers ne doit pas être surestimé. Il n'est même pas nécessairement celui des services du ministère du Travail chargés au premier chef de la rédaction du nouveau Code. Il est le fruit de l'ambiance politique qui a baigné la formation du projet. Et cette ambiance est nécessairement (heureusement même en un sens) influente, très influente sur la teneur des textes. Que le nouveau Code soit devenu un pareil mélange d'irrationnel, de hasards et d'obscurités, n'est que l'effet du rôle que l'on prête aux lois du travail. À aucun moment l'idée que ces textes sont faits pour être compréhensibles par les employeurs et les salariés ne semble avoir véritablement été pris en compte par les auteurs. Pensées comme des nuisances lorsqu'on les applique, les lois du droit du travail sont traitées comme de simples moyens de communication lorsqu'on les édicte. Alors qu'elles sont ou devraient être les moyens par lesquels une société tente de protéger les personnes qui travaillent dans un état de subordination.

Enfin, une dernière raison explique sans doute qu'on en soit arrivé là. Parler de manière incompréhensible, c'est se protéger de la critique de fond. Parler clair, c'est parler fort. Si l'on bégaie, ici, c'est parce que l'on chuchote. On craint la réaction de ces personnes qui forment l'immense majorité de la population active occupée et que l'on nomme salariés.

Aucune recodification digne de ce nom n'aura lieu sans volonté de redonner au travail salarié un socle de protection clair, sans réécriture de l'ensemble du Code du travail, ni sans respect accordé à la loi et à sa fonction régulatrice. Il faut surtout comprendre qu'une œuvre législative d'une telle ampleur ne sera possible qu'avec la confiance des travailleurs ■