

Vous avez aimé le conflit Loi Travail, bienvenue dans la guerre du compte de pénibilité et ce qu'elle révèle de cette suprême hypocrisie française sur le volume de lois et réglementations absolument inapplicables



Alors que Pierre Gattaz et Marisol Touraine se sont livrés à un petit bras de fer à distance ce mercredi sur le refus du président du Medef d'appliquer le compte pénibilité, cette querelle met en lumière la situation intenable dans laquelle se trouvent aujourd'hui les entreprises françaises, de plus en plus contraintes par les normes et les lois en vigueur.

Avec Sophie de Menthon
Avec Éric Verhaeghe
Avec Richard Thiriet
Avec Thomas Carbonnier

Atlantico : Ce mercredi 29 juin, Pierre Gattaz a annoncé que les entreprises n'appliqueront pas les nouvelles dispositions du compte pénibilité, affirmant que ce dernier était "*beaucoup trop compliqué et inapplicable*". La ministre de la Santé Marisol Touraine lui a répondu que "*le Medef ne [pouvait] pas choisir les lois qu'il applique*". S'il est évident que nul n'est censé appliquer les seules loi qui lui conviennent, les entreprises françaises ont-elles réellement la capacité de maîtriser et d'appliquer toutes les normes, réglementations et autres lois qui régissent leur activité aujourd'hui ? Y a-t-il par ailleurs des différences observables selon les secteurs et selon la taille des entreprises ?

Sophie de Menthon : Le gouvernement joue avec le feu vis à vis des entreprises. **Depuis des mois pas de jour sans la menace d'une nouvelle contrainte, d'une nouvelle taxe, d'une nouvelle obligation dans la gestion de nos entreprises.** Dans un climat général difficile, les seuls qui n'aient pas droit à la parole et dont on ne tient pas ou peu, compte des suggestions sont les chefs d'entreprises. Il leur est même refusé de tester les mesures que l'on met en place, ce qu'elles font pourtant. Ainsi en est il entre autres de la pénibilité, **ce n'est pas faute d'avoir prévenu et dit que ce n'était pas applicable dans nos PME noyées sous le joug administratif.**

On cède tout à tout le monde, en prenant de mauvaises décisions, selon le pouvoir de nuisance **mais les patrons eux n'ont pas droit à la parole.**

La ministre de la Santé a une réaction d'autant plus attendue, en taclant le Président du Medef qu'elle n'écoute personne et quelle est exclusivement dans un rapport de force. **Les entrepreneurs eux, ne cassent pas les vitrines, ne font pas grève, n'occupent pas les places et n'ont pas besoin que l'on envoie la police pour les contenir.**

Leur colère toutefois est sourde, la ministre aussi !

C'est indigne de **mépriser à ce point les forces vives du pays, en décourageant l'initiative, les bonnes volontés et en rajoutant des boulets aux pieds des coureurs de fond que sont les entrepreneurs !**

Tout cela va mal finir !

Non, ce n'est pas applicable en l'état. **Tout ce qui nous est demandé provient de fonctionnaires qui multiplient et les questionnaires absconses, la complexité est le mal français.** Les chefs d'entreprises dépensent beaucoup pour arriver à être "dans les clous" très difficilement, ils passent 50% de leur temps à se défendre, à se mettre en conformité, à répondre à des formulaires et tout cela au mépris de la gestion de leur entreprise. Aucun secteur n'est épargné, **on fait comme si nous étions des esclavagistes qui n'ont jamais rien fait pour la sécurité de leurs salariés .**

Aux vu des coûts mentionnés dans les exemples ci-dessous, peut-être qu'avec des subventions de l'État (pour palier les frais induits) ils seraient en mesure de maîtriser et d'appliquer toutes les normes, réglementations et autres lois qui régissent leur activité aujourd'hui... mais c'est une aberration de creuser des déficits en créant des aides à la complexité... que l'on crée .

Quelques exemples et verbatims d'entrepreneurs :

Ø Dans le bâtiment : *"Si on construit un terrain dont une partie est à l'ombre et l'autre non, et qu'il fait au soleil 32 degrés contre 24 degré à l'ombre. Je fais quoi ? Je fais faire des allers-retours par tranche d'heure à mon maçon, je suis le rythme du soleil, etc... ?"*

Sachant qu'il ne faut pas l'exposer plus d'un certain temps à une certaine température et qu'il faut un relevé !

Ø Benoit Willot, gérant d'un magasin Super U en Bourgogne confirme :

"Mon entreprise va être pénalisée mais aussi mes salariés. Par exemple, s'agissant du travail de nuit, le seuil d'exposition à la pénibilité est fixé à une heure de travail entre minuit et 5 heures, et ce pour une durée minimale de 120 nuits par an. Or, moi j'ai des boulangers et des pâtisseries qui travaillent toutes les nuits pour proposer des produits frais. Pour éviter de payer une cotisation, vais-je devoir arrêter de les employer ? Ou embaucher des temps partiels pour éviter d'atteindre les seuils ? C'est aberrant. Sans parler du fait que pour simplement gérer le compte pénibilité de l'ensemble de mes 160 salariés, il va falloir que j'embauche quelqu'un au service Ressources Humaines. Soit un minimum de 35.000 euros chargés par an. C'est une ineptie".

Ø Dans son groupe de réparation navale et maintenance industrielle Navtis, basé à Brest, Bruno Pivain fait part d'un "vrai problème de traçabilité" pour recenser avec exhaustivité et objectivité les tâches dites pénibles, vu la polyvalence des postes de travail et la cinquantaine de chantiers effectués par an, tous différents et parfois mobiles. Et le dirigeant finistérien, par ailleurs président du Cluster Bretagne Pôle Naval, de s'interroger ironiquement : *"Faut-il mettre des capteurs sur les corps de nos salariés ? Provisionner les risques ?"*

Il a fait ses comptes : *"Il nous faudrait 200 personnes pour mettre en place le décret."*

Ø Agroalimentaire : *"La pénibilité n'est pas la même d'une campagne légumière à une autre ; il nous faudrait un chronomètre à la main dans l'atelier. C'est délirant !"*, lance Philippe Rohmer, directeur qualité, sécurité et environnement de la coopérative D'Aucy, du groupe Cecab, basée à Vannes. Il indique pourtant avoir *"voulu jouer le jeu"* dès 2015. La mise en place d'un seul des 10 critères de la loi a nécessité, selon ses calculs, 9 jours de travail pour son équipe sécurité pour un seul de ses 27 sites industriels !

"L'an prochain, nous sommes concernés par 6 critères, vous imaginez ... "

Il a même chiffré à 70 000 euros l'investissement informatique qu'il devra réaliser. Pour lui, *"cette loi va à l'encontre de la simplification administrative et de la compétitivité"*.

Ø Aluthea ; Holding industriel ; Industrie / Energie / Textile *"Il est peut-être temps de faire passer un message au Premier ministre. Trop c'est trop ! Notamment pour les PME industrielles ou du bâtiment et celles-ci n'appliqueront pas les 4 nouveaux critères, totalement ingérables, ou alors déclareront n'importe quoi ... : combien de temps les fondeurs passent-ils dans une atmosphère à plus de 30° ? Ca dépend de la distance qui les sépare du four et de la température ambiante : été ou hiver ! Chaque jour et à chaque pas, ça change !"*

Autre exemple aberrant : les vibrations mécaniques !

Quelle PME ou TPE est capable de quantifier cette mesure ? Faut-il mettre un traceur sur chacun de ses salariés... ?

Qui peut comprendre et gérer ces données ?

- o Vibrations transmises aux mains et aux bras : valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s2
- o Vibrations transmises à l'ensemble du corps : valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s2

Ou encore qui dans une usine/une entreprise de service ou toute autre société ayant trait à de la manutention peut évaluer la mesure concernant le facteur de la posture pénible, à savoir :

Postures pénibles :

- o au moins 900 heures par an, maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules
- o ou positions accroupies
- o ou à genoux
- o ou positions du torse en torsion à 30 degrés
- o ou positions du torse fléchi à 45 degrés

Cela vire au gag !

Eric Verhaeghe : Il faut tout d'abord noter la surenchère entre organisations patronales sur le sujet aujourd'hui. **La CGPME et le MEDEF se tirent la bourre pour être le syndicat patronal qui se montre le plus mordant sur le sujet.** Je ne peux évidemment pas oublier de préciser la responsabilité de ces organisations dans l'édition finale de ces normes. **Rappelons que c'est la loi Fillon de 2003, qui réformait les retraites, qui prévoyait une négociation interprofessionnelle sur la pénibilité.** Cette négociation s'est ouverte, et elle aurait pu donner lieu à une évolution à l'allemande, avec une forte dimension mise sur la prévention en entreprise. Le patronat a préféré jouer avec le feu à cette époque en faisant capoter la négociation au bout de cinq ans de discussions inutiles. **Quand on joue ce jeu-là, on est ensuite mal placé pour se plaindre de prendre une réglementation absurde.** Et, de fait, la réglementation est absurde. Elle est impraticable et va empoisonner la vie des plus petites entreprises. Elle ne pourra être mise en oeuvre de façon satisfaisante que dans les grandes entreprises disposant des moyens suffisants pour gérer la tracasserie administrative qu'elle crée. Le dispositif pénibilité va donc plonger les petites entreprises dans l'incertitude et une crainte accrue des contrôles. Il faut d'ailleurs se souvenir que la réforme de la pénibilité est une réforme parmi tant d'autres qui rendent chaque fois un peu plus compliqué l'exercice du métier d'employeur. Ce n'est pas le moindre paradoxe de la France d'avoir un chômage en hausse et de compliquer sans cesse le métier d'employeur.

Richard Thiriet : Deux réponses très simples. Est-ce qu'il est possible pour les entreprises de s'y retrouver ? Non. Y a-t-il des différences ? Oui. Nous avons aujourd'hui un Code du travail qui fait plus de 3800 pages, nous avons en permanence des lois qui parfois partent d'un bon sentiment, mais qui deviennent des usines à gaz. **Il devient compliqué de tout mettre en œuvre. Vous pouvez le faire, mais vous avez de grandes chances de vous planter ou de ne pas faire comme il faut.**

Il y a beaucoup trop de lois extrêmement contraignantes, **et pire : il y a une certaine inégalité devant la loi.** Lorsque des PME ou des TPE sans effectifs très importants se retrouvent obligées d'appliquer l'ensemble des lois, alors que des grands groupes ont la possibilité de s'organiser pour rester au plus près de la loi, cela crée un déséquilibre.

L'enjeu essentiel pour une entreprise reste d'être économiquement viable, et cela prend du temps ! **Si vous avez derrière un ensemble de lois trop contraignantes, arrivera un moment où le chef d'entreprise baissera les bras, prendra la tangente ou dépassera la ligne blanche.** Pour revenir sur le compte pénibilité, dans mon service administratif certains employés se demandent comment on va faire !

La simplification est une bonne chose, qui fonctionne bien quand on la fait par expérimentation. Mais des lois comme le compte pénibilité, qui part d'un bon sentiment (le bien-être du salarié), sont tellement compliquées... **Quand Pierre Gattaz dit qu'il sera inapplicable au 1^{er} juillet, il est évidemment dans le vrai, les entreprises ne sont pas prêtes !**

Thomas Carbonnier : La complexité du droit français est devenue telle qu'il est malheureusement impossible pour un avocat d'en maîtriser toutes ses arcanes. Le droit du travail s'attache de plus en plus à protéger la santé tant physique que psychique des salariés. La crise économique que nous traversons accroît la pression qui pèse sur les travailleurs qui sont pressés tels des citrons.

Naturellement, **selon la taille de l'entreprise, il est plus ou moins aisé d'appliquer toutes les normes juridiques protectrices applicables aux salariés.** Ainsi, on a vu se multiplier des contentieux liés à la qualité de l'air dans les bureaux... Il est plus aisé pour une grande entreprise de faire bénéficier ses salariés de locaux spacieux, lumineux et bien chauffés plutôt que pour la très petite entreprise qui peine à équilibrer son résultat.

La grande entreprise dispose **de moyens humains dédiés pour suivre toutes les évolutions juridiques** quand la très petite entreprise n'en a pas. La très petite entreprise est très souvent composée d'un ou deux salariés et son chef d'entreprise se doit d'être à la fois juriste, RH, financier, comptable, informaticien, innovant, disponible pour ses clients, etc.

En réalité, Monsieur Gattaz n'a fait que **jouer son rôle de représentant de grandes entreprises.** Il s'efforce de défendre au mieux l'intérêt des grandes entreprises. Bien entendu, l'intérêt de celles-ci n'est pas de se rajouter des contraintes juridiques supplémentaires !

Dans quelle mesure les entreprises peuvent-elles compter sur les administrations officiellement compétentes pour les renseigner sur les règles qu'elles doivent respecter ? Ne les découvrent-elles pas plus généralement trop tard, à l'occasion de contrôles débouchant sur des sanctions ? Comment s'explique ce dysfonctionnement ?

Thomas Carbonnier : En droit du travail, l'inspection du travail est bien entendu l'administration de référence. **Toutefois, l'expérience montre que souvent elle est dépassée par la complexité juridique de notre pays...** Il en va de même avec le fisc en matière de droit fiscal...

Prenons un exemple : un petit propriétaire immobilier souhaite déclarer ses revenus de loueur meublé non professionnel en ligne et bénéficier de la comptabilité super simplifiée (régime le dispensant des services d'un expert comptable et de l'établissement d'un bilan). **Bien souvent, par méconnaissance de cet aspect de droit fiscal, l'administration fiscale lui refusera ce droit !** C'est ainsi que plus d'une fois j'ai dû intervenir auprès du sommet de la hiérarchie de certains centres des impôts **pour que la législation fiscale soit respectée et que le contribuable soit reconnu dans ses droits !**

Parfois, il y a lieu de croire que nous vivons dans un pays qui n'encourage pas au travail. **Beaucoup de gens se complaisent dans une grande paresse intellectuelle** pour éviter d'avoir à fournir le moindre effort.

Richard Thiriet : Il faut des lois, mais en nombre suffisant et intelligent. On nous parle de simplification, mais il faut arrêter de vider l'eau du bain et laisser le robinet grand ouvert ! Regardez ce qu'avait proposé Robert Badinter sur le Code du travail : **une mise en place de 50 mesures, des vraies limites à ne pas dépasser. Ensuite, au sein de ces limites, qui mieux que l'entreprise est capable de décider du fonctionnement de l'entreprise ?** Or, aujourd'hui la loi ne libère plus l'entreprise, elle la contraint.

Si nous sommes capables de faire confiance à l'entreprise (en tant que collectivité, pas uniquement la figure de l'entrepreneur), nous libérerons l'entreprise et créerons mécaniquement une dynamique, de la valeur et de l'emploi.

Il y a aujourd'hui une prise de conscience de l'administration que **l'accumulation de lois est une contrainte forte pour l'entreprise**. Nous sommes encore très loin du but, mais cette posture nouvelle existe. Le rescrit fiscal et la nouvelle règle impliquant acceptation lorsqu'il n'y a pas de réponse en sont deux illustrations. La dynamique est positive, mais largement insuffisante. Le rythme de l'administration n'est pas le même que celui de l'entreprise, mais la prise de conscience est là : **ne pas être un garde-fou limitant les entreprises, mais plutôt un accompagnateur**. Mais il y a tellement de lois aujourd'hui que même avec toute la bonne volonté du monde, le système (lois plus administration qui se doit de les appliquer) reste contraignant.

Sophie de Menthon : Olivier Farouz - Arca Patrimoine, membre aussi du mouvement ETHIC est confronté entre les attentes différentes de 2 administrations différentes ! Ainsi, plusieurs contrôles de l'URSSAF se sont soldés sans remarque particulière et sans remise en cause de leur modèle économique. **Et puis, lors de sa dernière visite, l'URSSAF a considéré que le contrôle que nous exerçons sur leurs partenaires était de nature à requalifier leur contrat commercial en contrat de travail.**

"Dans cette histoire nous ne faisons que répondre à nos obligations de contrôle imposées par le législateur et surveillées par notre tutelle"

"Ne pas faire ces contrôles nous ferait perdre notre agrément, les faire aurait selon l'URSAFF pour conséquence de salarier tous nos partenaires."

"Nous nous trouvons aujourd'hui dans la situation d'un choix impossible entre des dispositions à la fois obligatoires et contradictoires."

Etre bon élève pour une administration, c'est devenir mauvais élève pour une autre. *"Je crois que nous pourrions inscrire l'application de la réglementation par les services de l'Etat comme un risque psycho-social pour le dirigeant qui se retrouve écartelé entre deux injonctions contradictoires !"*

PME : ETHIC suggère de généraliser l'avertissement avant amende

En effet, face aux exigences toujours plus grandes de la législation sociale, **les chefs d'entreprises se retrouvent systématiquement condamnés lors d'un contrôle de l'inspecteur du Travail ; ils ont l'impression d'être toujours coupables, y compris lorsqu'ils sont de bonne foi**. Le gouvernement pourrait, en cette période de troubles, donner un signe fort aux PME. ETHIC propose une disposition qui serait perçue comme un gage de confiance et de considération envers les entreprises.

Très atteints par cette suspicion permanente de l'administration quels que soient leurs efforts, **ils doivent systématiquement payer des amendes y compris pour de simples erreurs de forme**. Leur bonne foi n'est pas reconnue par les administrations... ou les magistrats.

La complexité du Code du travail et la jurisprudence font que même les Directions de RH des grandes entreprises ne sont plus à même d'assurer une conformité absolue en la matière. **Alors que dire du chef d'entreprise de PME qui doit tout savoir ?**

Le mouvement ETHIC suggère donc qu'au premier contrôle relevant des infractions ou des erreurs soit mis en place un délai de mise en conformité avant amende (durée à déterminer).

ETHIC demande donc qu'un avertissement précède systématiquement toute condamnation en particulier dans les PME.

Eric Verhaeghe : L'administration française est **très marquée par la culture de la sanction, ou de la réglementation, mais très peu par la culture du conseil**. C'est un vrai problème. Dans le cas de la pénibilité, il existe désormais un corpus de circulaires arides face auxquelles le chef d'entreprise ordinaire est forcément perdu. Comme le mythe du *"nul n'est censé ignorer la loi"* est tenace, **l'administration multiplie les textes, les réformes de texte existants, les innovations, les corrections, les palinodies, de telle sorte qu'aucun humain normalement constitué n'est capable d'être à jour dans sa connaissance du droit**. Le chef d'entreprise est donc un délinquant principal. Compte tenu de la complexité des règles en vigueur et de leurs changements permanents, il est en France impossible de diriger une entreprise sans commettre des fautes ou des contraventions. Le drame est que ces fautes sont commises en toute bonne foi. Même le chef d'entreprise le plus honnête contrevient, à son insu, à la loi tôt ou tard dans son activité. Il faut se demander quel bénéfice les administrations retirent de cette stratégie réglementaire si instable qu'elle insécurise tous les chefs d'entreprise. Bien entendu, cette stratégie répond à l'objectif d'asservissement et de mise en dépendance de la société civile dans son ensemble. L'Etat, pour régner, pour tenir la société, a besoin de l'insécuriser. C'est pour cette raison qu'il existe des baisses de charge : **il faut traiter la sécurité sociale et la pression socio-fiscale sous forme de "cadeaux" et d'arrangements qui permettent de multiplier les situations de dépendance**. Edicter des règles impraticables, et offrir des indulgences révocables en cas de problème, telle est la meilleure façon d'asservir la société française. Tout le monde devient dépendant du bon vouloir des administrations, tout le monde mange son chapeau.

Les règles qui pèsent sur les entreprises françaises ne sont-elles pas comparables aux tristement célèbres "conditions générales d'utilisation" de certains services, aussi interminables qu'illisibles pour l'utilisateur qui est censé y souscrire ? Pour dynamiser les entreprises, ne serait-il pas temps d'instaurer un principe de réalisme législatif selon lequel la loi ne saurait exiger le respect de normes inapplicables ou impossibles à maîtriser ? Comment un tel principe pourrait-il être institué ?

Richard Thiriet : J'adore votre question parce que la réponse est très facile à illustrer. On a tous un téléphone portable, un abonnement Internet et des contrats avec plein de petites lignes. On ne les a jamais lues, et on continue à téléphoner, à acheter des télévisions, etc. **On pense que l'entrepreneur, lui, a le temps de lire ces petites lignes. Mais non, il n'a pas le temps, il continue d'entreprendre avec ses convictions, son envie de créer de l'emploi, etc.** Alors de temps en temps, oui, il va dépasser la ligne blanche. **Est-ce grave ? Je pense personnellement que non.**

C'est peut-être un jour la loi qui devra s'adapter au mode de fonctionnement de l'entreprise et arrêter de la contraindre. Une entreprise en tant que collectif capable de décider en interne, sans avoir à lire les petites lignes pour avancer, au service de son territoire et de l'emploi.

Eric Verhaeghe : Une première règle devrait consister... à ne plus édicter de règles. **La France a besoin d'un moratoire sur les innovations législatives en tous genres. Idéalement, il faudrait un Parlement qui s'interdise de légiférer pendant 5 ans.** Cette mesure simple à comprendre permettrait à tout le monde de souffler et de rattraper les règles en retard. Deuxièmement, au lieu de s'écharper sur la loi Travail et sa prétendue inversion des normes, le bon sens devrait surtout conduire à **offrir aux entreprises la possibilité d'échanger un excès de contrôle contre une soft law intelligente.** Concrètement, il faudrait permettre aux entreprises d'adopter des règles responsables, négociées en entreprise, qui leur éviterait des contrôles trop tâillons. Cette solution garantirait de véritables améliorations en entreprise pour les salariés, tout en desserrant l'excessif encadrement réglementaire qui empoisonne la vie de la société civile et singulièrement des entreprises. Un label "socialement responsable" pourrait même être créé, qui clarifierait les règles du jeu. L'obtention du label ouvrirait droit à un allègement des contrôles.

Thomas Carbonnier : Le législateur s'est senti obligé de réformer le Code civil vieux de plus de 200 ans. **Ce bel ouvrage napoléonien a été refondu au profit de textes nettement moins lisibles... Les évolutions actuelles ne vont pas dans le bon sens.** Les textes sont de plus en plus flous. Certains commencent à ressembler à la prose, composée de longues phrases sur plusieurs pages sans point ni virgule, du Code général des Impôts.

La réglementation européenne applicable dans les Etats membres pèse également très lourd dans le mille-feuille juridique français. C'est peut être aussi l'une des raisons qui a motivé le fameux Brexit.

En tout état de cause, une solution efficace consisterait à **réunir en conclave des personnalités de renom comprenant un économiste, trois chefs d'entreprises de petites entreprises, trois salariés et... un juriste pour rédiger le texte clair et efficace** ! Bien entendu, tant que le nouveau système juridique n'aurait pas été rédigé de manière réellement simplifiée, toute sortie serait interdite !

Sophie de Menthon : Cette volonté, logique, était clairement exprimée dans la 1ère version du projet de loi Travail en renforçant les accords de branches. **Depuis nous allons de Charybde en Scylla**, et personne ne voit comment sortir des commentaires qui se multiplient, se contredisent, ajoutent des éléments nouveaux etc.

On ne sort de l'ambiguïté qu'à son détriment" c'est très clairement ce que pense le gouvernement qui veut satisfaire tous les ennemis de l'entreprise.