

Paris, le 10 mars 2022

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### **Élection présidentielle 2022 : AvoSial interpelle les candidats avec 12 propositions fortes pour améliorer le droit du travail**

En cinq ans, le droit du travail s'est profondément modifié notamment via les ordonnances « Macron ». Cependant, les vingt-quatre derniers mois d'incertitudes économiques et sanitaires ont donné lieu à de nouvelles modifications profondes des modalités du travail et du lien de subordination. En cette période électorale, forts de leur expertise acquise en défendant et conseillant au quotidien les entreprises, les adhérents d'AvoSial dévoilent 12 propositions concrètes de réforme afin de parachever l'adaptation, la simplification et la sécurisation du droit du travail.

« Les propositions que nous dévoilons aujourd'hui sont issues d'un travail de fond, mené pendant de nombreux mois. Elles s'appuient sur notre expérience concrète, sur le terrain, aux prises avec la réalité la plus quotidienne des entreprises. C'est pourquoi il est fondamental de les porter à la connaissance des décideurs publics pour accélérer et consolider notre compétitivité, particulièrement en cette période de crise », souligne Amélie d'Heilly, présidente d'AvoSial. « La mesure la plus attendue par les experts et praticiens du droit est la création d'un Code des travailleurs, qui remplacerait le Code du travail actuel. »

#### **Cap sur l'adaptation du droit du travail**

##### **1 - Substituer un Code des travailleurs à l'actuel Code du travail**

Sous l'effet des mutations économiques et technologiques et des aspirations des nouvelles générations sont apparus de nouveaux modes alternatifs de travail, source d'insécurité juridique quand il s'agit de qualifier la nature de la relation de travail. AvoSial appelle à définir le lien de subordination et à l'intégrer à un code des travailleurs qui se substituerait à l'actuel code du travail. Il définirait les droits attachés à chaque mode de travail, favorisant une plus grande sécurité juridique.

##### **2 - Sécuriser les conditions du prêt de main d'œuvre par le biais de la négociation collective**

Largement utilisé par de nombreux secteurs comme la banque, l'assurance ou le bâtiment, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif suscite de nombreuses interrogations, notamment en raison des éventuelles sanctions pénales encourues en cas de non-respect de la réglementation. AvoSial propose de donner une large place à la négociation collective pour l'organisation du prêt de main-d'œuvre et de clarifier le caractère non lucratif du prêt de main d'œuvre à travers des mesures concrètes. Objectif : promouvoir cet outil facteur de souplesse dans la gestion des entreprises et des groupes.

### **3 - Assouplir les régimes dérogatoires de prêt de main d'œuvre : ESS, jeunes entreprises**

Le régime dérogatoire prévu pour les jeunes entreprises ou les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire est trop restrictif quant à sa durée et aux seuils d'effectifs applicables. AvoSial propose trois mesures simples destinées à élargir le champ des entreprises prêteuses ou encore à mieux tenir compte du caractère propre de ces acteurs.

## **Objectif simplification**

### **4 – Réformer le contentieux lié aux avis du médecin du travail**

La volonté du législateur de privilégier le maintien dans l'emploi nécessite un consensus de l'employeur, du salarié et de la médecine du travail. Elle appelle aussi une gestion rapide des éventuels conflits. Fort d'une étude inédite menée en partenariat avec LexisNexis, AvoSial appelle à modifier les modalités de ce contentieux, notamment à travers la réduction de la durée de la procédure complétée de la fin de l'obligation de versement du salaire en cas de non-respect des délais de procédure, ou encore l'élargissement de la liste des experts médicaux susceptibles d'être désignés par le conseil de prud'hommes.

### **5 - Exiger l'accord préalable de l'employeur pour télétravailler depuis l'étranger**

Les conditions sanitaires ont amené les entreprises à s'adapter au télétravail en un temps record. Un salarié peut par ailleurs unilatéralement installer son domicile à l'étranger. Toutefois, les conséquences sur la relation de travail peuvent entraîner une véritable révolution contractuelle (droit de l'immigration, sécurité sociale, etc.), qui devrait exiger l'accord préalable de l'employeur.

### **6 – Inverser la charge de la preuve pour les accidents du télétravail**

A l'heure actuelle, un accident survenu sur le lieu du télétravail est présumé être un accident de travail. Le salarié en apporte la preuve. Cette présomption fait peser une lourde responsabilité sur l'employeur car un salarié en télétravail peut être victime d'un accident qui n'aura en réalité aucun lien avec le travail. L'employeur n'ayant pas la maîtrise du lieu d'exécution de la tâche ou de la mission exercée, il convient d'inverser la charge de la preuve.

## **Des propositions pour sécuriser le droit du travail**

### **7 – Aménager le délai de prescription des faits fautifs conduisant à une sanction disciplinaire**

Une pratique tend à instrumentaliser la protection accordée au salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle afin d'empêcher l'employeur de prononcer un licenciement disciplinaire, en se plaçant notamment sur le terrain des risques psychosociaux. C'est pourquoi AvoSial souhaite aménager le délai de prescription des faits fautifs et de notification de la sanction disciplinaire. Cela permettrait l'exercice régulier par l'employeur de son pouvoir de direction, tout en préservant la nécessaire protection des salariés en situation vulnérable.

### **8 – Garantir l'indivisibilité du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise**

Un récent revirement de la Cour de cassation fragilise l'emploi des salariés exerçant des fonctions transversales en cas de transfert d'entreprise : leur contrat de travail n'est transféré qu'à due proportion des fonctions exercées pour l'activité cédée, et doit en conséquence être scindé en deux

contrats de travail à temps partiel pour deux employeurs différents. Pour mettre fin à cette situation, source d'insécurité tant pour les entreprises que pour les salariés, AvoSial propose d'inscrire dans la loi le principe du transfert de l'intégralité du contrat de travail lorsque le salarié exerce l'essentiel de ses fonctions pour l'activité cédée.

### **9 – Réduire la durée de prescription de l'action en cas de transfert du contrat de travail**

Si l'article L. 1224-1 du Code du travail prévoit le transfert des contrats de travail en cas de cession d'entreprise, de nombreuses incertitudes demeurent sur le champ d'application de ce texte. Afin d'éviter une remise en cause tardive du changement d'employeur, génératrice de nombreuses difficultés pratiques, AvoSial propose de fixer à un mois la durée de prescription de l'action visant à contester un tel transfert.

### **10 – Inscrire dans la loi les principes d'égalité et de liberté des moyens de preuve pour l'entreprise et le salarié**

En matière de moyens de preuve, la jurisprudence a récemment évolué vers un équilibre accru entre l'employeur et le salarié. AvoSial propose de le pérenniser à travers l'introduction d'un article dédié dans le Code du travail : « *En matière sociale, la preuve est libre. Le droit à la preuve d'une des parties au contentieux ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à une liberté fondamentale de l'autre partie, sauf à ce que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et proportionnée au but poursuivi* ».

### **11 - Imposer au juge l'examen de tous les motifs de licenciement, même en présence d'un motif illicite**

En l'état actuel du droit, la mention d'un motif prohibé dans la lettre de licenciement entraîne la nullité du licenciement, même si d'autres griefs valideraient par ailleurs le licenciement. Dès lors que la procédure de licenciement est respectée et qu'un des motifs retenus par l'employeur pour licencier un salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, il ne devrait pas y avoir d'obstacle à la validation du licenciement.

### **12 - En cas de licenciement nul, fixer le montant de l'indemnité perçue par le salarié réintégré en tenant compte des revenus de remplacement**

Afin d'éviter les effets d'aubaine que permet la jurisprudence actuelle et de respecter le principe – au demeurant constitutionnel – de la réparation intégrale du préjudice, sans perte ni profit, il convient d'ajouter à l'article L. 1235-1 du code du travail que « *Si le Salarié sollicite sa réintégration il est tenu compte de l'ensemble des revenus de remplacement éventuellement perçus pendant la période précédant la réintégration* ».

## **Contact presse**

Cécile de Bentzmann - Agence Droit Devant  
Tel : 06 03 18 97 73 - [bentzmann@droitdevant.fr](mailto:bentzmann@droitdevant.fr)

### **A propos d'AvoSial**

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui près de 600 membres à travers la France. AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. [www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)

Retrouvez-nous :



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

# 12 propositions d'AvoSial pour le Code du travail

## S'adapter

- 01** Rédiger un Code des travailleurs fondé sur une nouvelle définition du lien de subordination et de l'indépendant
- 02** Clarifier les conditions du prêt de main d'œuvre à but non lucratif
- 03** Assouplir les régimes dérogatoires de prêt de main-d'œuvre (jeunes entreprises, économie sociale et solidaire)

## Simplifier

- 04** Réformer le contentieux lié aux avis du Médecin du travail
- 05** Exiger l'accord préalable de l'employeur pour télétravailler depuis l'étranger.
- 06** Inverser la charge de la preuve pour les accidents du télétravail.

## Sécuriser

- 07** Aménager le délai de prescription des faits fautifs conduisant à une sanction disciplinaire
- 08** Garantir l'indivisibilité du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise (L1224-1)
- 09** Réduire la durée de prescription de l'action en cas de transfert du contrat de travail
- 10** Inscrire dans la loi les principes d'égalité et de liberté des moyens de preuve pour l'entreprise et le salarié
- 11** Imposer au juge l'examen de tous les motifs de licenciement, même en présence d'un motif illicite.
- 12** En cas de licenciement nul, fixer le montant de l'indemnité perçue par le salarié réintégré en tenant compte des revenus de remplacement

**AvoSial**

AVOCATS D'ENTREPRISE  
FN DROIT SOCIAL

[www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)

 [@AvoSial](https://twitter.com/AvoSial)

 [avosial-syndicat](https://www.linkedin.com/company/avosial-syndicat)