

Loi travail – Post(s) pour Facebook

J

Réforme du code du travail : Pierre Guillaume partage ses réflexions.

Ordonnances : réformer le code du travail, pour quoi faire ?

... COMPRENDRE ...

La préparation et la discussion de ces ordonnances a largement occupé l'actualité de l'été. Leur adoption par le Conseil des ministres du 22 septembre va permettre leur mise en application dès la fin du mois, alors que l'opinion publique semble partagée et dubitative sur leur contenu¹. Elles constituent une étape importante de la « révolution » voulue par le Président de la République, elles auront des conséquences concrètes sur la vie des entreprises et des salariés, et méritent donc d'être examinées de près.

Objectifs de la réforme

Le candidat Emmanuel Macron n'a jamais caché sa volonté de légiférer rapidement (d'où la procédure des ordonnances) sur une réforme importante du droit du travail. « *Nous redéfinirons le dialogue social* », indiquait son programme², pour que, par exemple, les horaires effectifs ou l'organisation du travail soient négociés « *au plus près du terrain* ».

Dans quel but ? Comme l'indique la [présentation](#) diffusée le 31 août par le Ministère du travail, cette réforme n'est qu'un élément d'une vaste **rénovation du modèle social** incluant la formation professionnelle, l'assurance chômage, le pouvoir d'achat et les retraites. Il faut donc se garder d'émettre trop rapidement des avis définitifs sur la nature du *modèle social macronien*.

Relevons néanmoins une indication intéressante fournie par ce document : il s'agit d'apporter aux salariés, aux entreprises et aux demandeurs d'emploi *plus de liberté, plus de protection et plus d'égalité des chances*. La réforme du droit du travail s'appuie visiblement sur une **conception individuelle et libertaire** de la vie sociale, très bien résumée par la devise présidentielle³ : « *supprimer les entraves pour que chacun puisse devenir l'entrepreneur de sa propre vie* ».

A suivre ...

¹ Voir le sondage réalisé par Viavoice pour Libération, « *Libé* » du 18 septembre 2017.

² Page 9

³ Thomas Breda, site d'*Alternatives économiques*, 12/09/2017.

J + 1

Réforme du code du travail : Pierre Guillaume partage ses réflexions.

Ordonnances : une procédure anti-démocratique ?

... DÉCRYPTER ...

Comme l'indiquait le Pacte civique dans son [Flash info du 3 août](#), cette procédure n'est pas la panacée, mais on ne peut la qualifier d'emblée de dictatoriale, surtout lorsqu'elle s'accompagne, ce qui a été le cas, d'une concertation approfondie des partenaires sociaux.

En revanche, les diverses manifestations de protestation le soulignent, le choix de cette procédure va un peu à l'encontre d'un des objectifs importants de la réforme : déconcentrer le dialogue social et diminuer le rôle de l'Etat. L'absence de négociations entre partenaires sociaux en amont du processus, le rôle très effacé du Parlement **surexpose le gouvernement**, qui reste **seul responsable** de la réforme et de son application. Cette situation ne favorise pas vraiment la responsabilisation des acteurs sociaux sur le terrain.

A suivre ...

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.

Ordonnances : des compétences sociales accrues pour les branches et les entreprises, vraie décentralisation du dialogue social ou casse du code du travail ?

L'idée sous-jacente n'est pas neuve. Le [rapport Combrexelle](#)⁴ avait largement ouvert la voie ; il a été partiellement repris dans la loi El Khomri. L'idée centrale est de changer le mode de production des normes sociales, par une **répartition plus équilibrée entre la loi, les branches professionnelles et les entreprises**, sans chercher à hiérarchiser ces 3 niveaux⁵. Cette segmentation de la production des normes suppose un **changement** important des habitudes des partenaires sociaux, en responsabilisant les niveaux branche et entreprise, et en perdant l'habitude de renvoyer systématiquement les problèmes vers le haut.

Par exemple, les ordonnances prévoient que les caractéristiques des CDD, jusqu'alors régies par la loi, soient définies au niveau des branches professionnelles. Autre exemple, la définition des primes (d'ancienneté, liées aux conditions de travail, ...), jusqu'alors régies par les conventions collectives de branche, pourront être négociées au niveau de l'entreprise.

Nous ne pouvons qu'approuver cette tentative de **décentraliser le dialogue social**, première réponse aux déficiences du système de relations sociales français, qui contribuent largement à notre incapacité à sortir du chômage de masse : « *les tensions objectives qui devraient se traduire par des compromis positifs ne sont pas assumées, par exemple ... entre qualité du travail et quantité des emplois, entre sécurité dans l'emploi et accès à l'emploi, entre compétitivité qualité et compétitivité coût* »⁶.

Encore faut-il que les **conditions de la négociation** aux plus bas niveaux permettent un débat fructueux et équilibré.

A suivre ...

⁴ *La négociation collective, le travail et l'emploi*. Etabli suite aux travaux d'un groupe de travail, après large consultation des partenaires sociaux et des experts, il a été remis au Premier ministre Manuel Valls en septembre 2015.

⁵ L'expression souvent entendue « *inversion de la hiérarchie des normes* » ne reflète ni l'esprit ni la lettre de la réforme.

⁶ Voir notre analyse, dans : JC. Devèze, JB. De Foucauld, P. Guilhaume, *Relever le défi démocratique*, Chronique sociale, 2017, page 120, « *Un système de relations sociales déficient* ».

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.




Ordonnances : la négociation dans les petites entreprises, de nouveaux droits pour les salariés ou un contournement du dialogue social ?

... ANALYSER ...

La question est rendue difficile par la **très faible syndicalisation des petites entreprises**. Jusqu'alors, la négociation employeur-salariés concernant le droit du travail n'était possible que dans les entreprises où existait un délégué ou un mandatement syndical. Dans toutes les autres, c'est-à-dire dans leur très grande majorité, l'employeur n'avait d'autre choix que d'appliquer les accords de branche, fussent-ils inadaptés. Une situation bien française, où l'on préfère appliquer bêtement ce qui vient d'en haut plutôt que de prendre les choses en main.

« *La loi El Khomri a élargi les domaines sur lesquels les accords peuvent porter et ouvert la possibilité de déroger au droit national sur certaines thématiques, mais c'était finalement beaucoup de bruit pour pas grand-chose, car du fait de l'absence syndicale, il n'y a, aujourd'hui, que 10 % des entreprises, qui peuvent légalement le faire et qui signent effectivement des accords⁷.* »

Trois voies s'offraient au gouvernement :

-  laisser les choses en l'état (pas très courageux !), donc se satisfaire du peu d'accords signés dans les petites entreprises ;
-  chercher à renforcer la présence syndicale dans ces entreprises par un certain nombre d'incitations ;
-  **faire sans les syndicats**, et donc implicitement limiter leur rôle.

C'est visiblement la troisième voie qui a été choisie, au risque que les directions des petites entreprises **contournent** purement et simplement tout dialogue social, en imposant leurs solutions face à des salariés insuffisamment formés et accompagnés, ou en procédant par un référendum voté aux 2/3.

Car la **négociation sociale est un art difficile**, qui réclame de bonnes connaissances juridiques, un souci de l'intérêt général et des qualités de communication qui ne s'improvisent pas. On admet volontiers qu'une négociation soit a priori plus fructueuse lorsqu'elle est menée par un salarié de l'entreprise plutôt que par un représentant syndical extérieur, mais encore faut-il qu'il ait les moyens d'y intervenir de manière pertinente.

Les directions de petites entreprises peuvent s'appuyer sur des organisations patronales pour les soutenir dans la négociation (les cotisations font partie des frais généraux de l'entreprise) ; l'**équilibre** voudrait que le salarié négociateur bénéficie d'un soutien équivalent, et qu'il puisse faire appel, sans frais et sans risques, à **une expertise et un soutien extérieurs**, que les syndicats de salariés sont sans doute les mieux placés pour lui fournir.

A suivre ...

⁷ Thomas Breda, site d'*Alternatives économiques*, 12/09/2017.

J + 4

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.

Les ordonnances, première étape vers une participation accrue des salariés aux décisions ?

... REGRETS ...

Clairement, les conceptions d'un certain patronat, très répandues dans les petites entreprises, faisant du syndicalisme **un obstacle à abattre**, se trouve confortée par les ordonnances. Et surtout, l'occasion qui se présentait **d'avancer vers plus de démocratie** dans la vie économique n'est pas saisie !

Le regroupement des instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de plus de 50 salariés n'implique pas forcément une diminution de l'influence syndicale ; tout dépendra des décrets à venir, qui fixeront les moyens alloués aux sections syndicales. Mais pourquoi imposer partout ce regroupement et ne pas le laisser au libre choix des partenaires sociaux de l'entreprise ?

La présence de **représentants salariés dans les conseils d'administration** ne progresse pas : elle est réservée aux entreprises de plus de 1000 salariés, et réduite à 2 représentants, bien loin du tiers de salariés participant aux conseils d'administration allemands. Il est encore moins question de codétermination ou de cogestion ; tout juste une porte entrouverte, le *Conseil d'entreprise*, qui pourra être mis en place par accord majoritaire dans les grandes entreprises, et co-décider sur certains sujets (formation, égalité hommes-femmes). Or, le nouveau compromis social à établir passe par **une plus grande participation des salariés à la gestion des entreprises**⁸, en contrepartie d'un marché du travail plus souple.

Une occasion manquée, qui ne se représentera pas de sitôt !

A suivre ...

⁸ Qui - insistons ! - ne s'oppose nullement à leurs performances et leur développement.

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.

Ordonnances : barémisation des indemnités prudhommales, une simplification ?

... EXPLIQUER ...

Les ordonnances introduisent un **barème obligatoire** (à quelques exceptions près), avec plancher et plafond, pour les dommages et intérêts décidés par les conseils de prud'hommes, qui devront être versés par l'employeur au salarié abusivement licencié.

Cette disposition concerne peu de personnes, mais porte une **forte charge symbolique**.

La demande patronale d'une plus grande **prévisibilité** peut se comprendre. Nulle structure (entreprise ou association), surtout lorsqu'elle est peu outillée juridiquement, n'est à l'abri d'un vice de forme ou de procédure qui conduira un conseil de prud'hommes à considérer un licenciement comme abusif. La possibilité d'évaluer le risque pris en embauchant un salarié est de nature à **rassurer** un employeur hésitant.

Mais le barème universel prévu par les ordonnances, ne tenant aucun compte du contexte et de la situation du salarié abusivement licencié, constitue une réponse **abstraite et inadaptée**.

En revanche, l'augmentation des **indemnités de licenciement** obtenue par les syndicats (+25%) constitue un vrai progrès, qui nous rapproche de la pratique des pays voisins.

A suivre ...

J + 6

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.

Ordonnances : périmètre pour juger des difficultés d'une entreprise, une mesure juste ?

... S'OPPOSER ...

C'est une question complexe, à laquelle on a répondu de manière **simpliste et injuste**, en limitant ce périmètre à la France. En clair, une entreprise florissante, implantée dans plusieurs pays, pourra légalement licencier en France, si elle peut prouver que sa filiale française connaît des difficultés économiques.

Cette disposition ouvre la porte à des abus de toutes sortes, les entreprises disposant de multiples moyens pour vider artificiellement une filiale de sa substance, et la faire apparaître en difficulté.

Il reste sans doute possible d'améliorer cette définition en recherchant **une voie médiane plus satisfaisante**.

A suivre ...

J + 7

Réforme du code du travail : Pierre Guilhaume partage ses réflexions.

Ordonnances : alors, tout est fini, plié, bouclé ?




... NON. IL EST ENCORE TEMPS DE PROPOSER ...

Tout d'abord, cette réforme ne fait pas le tour de la question sociale, puisque d'autres « *révolutions* » viendront la compléter dans les prochains mois, concernant en particulier **la formation professionnelle, l'assurance chômage et les retraites**.

De plus, la réforme elle-même n'est pas achevée : les **décrets d'application** en préparation ne sont pas encore publiés ; ils détermineront en particulier les moyens (nombre de délégués, heures de délégation, ...) dont disposeront les sections syndicales pour faire leur travail, dans le cadre du regroupement des instances représentatives du personnel.

Mais surtout, pour avoir force de loi, les ordonnances doivent faire l'objet d'une **loi de ratification** votée par le Parlement, qui a la possibilité de modifier certaines dispositions ou d'en insérer de nouvelles. Bien sûr, dans le cas qui nous occupe, il faut que le groupe majoritaire à l'Assemblée nationale décide de saisir cette opportunité.

Encourageons donc les Parlementaires à faire usage de leurs droits pour améliorer la réforme, après concertation avec les partenaires sociaux, au moins sur trois points particulièrement déficients :

-  **l'accompagnement des négociateurs salariés dans les PME/TPE ;**
-  **la représentation des salariés dans les conseils d'administration ;**
-  **la définition du périmètre pour juger des difficultés d'une entreprise.**

Au-delà de l'aspect législatif, la mise en œuvre de cette réforme a mis en lumière des **conceptions très restrictives du dialogue social**, en particulier dans certains milieux patronaux.

A l'évidence, il faut, d'une manière ou d'une autre, que ces milieux, sans doute trop isolés, s'ouvrent au débat politique et social, afin de mieux communiquer avec le reste de la société, en fonction **des exigences démocratiques de notre temps**.

Une tâche à laquelle le Pacte civique, avec d'autres, aimerait contribuer !

Le sujet vous intéresse ?

Téléchargez et partagez le [texte complet](#)⁹ de ces réflexions.

⁹ **Claude, adresse du lien à préciser, STP.**