



Dossier de Presse

La loi MACRON en 5 questions ?

Actuellement examinée par l'assemblée Nationale, le projet de loi « MACRON » constitue un des plus graves reculs en matière de droits collectifs et individuels pour les salariés.

**Quelques extraits de l'analyse de GERARD FILOCHE...Des exemples et des chiffres fournis par la fédération CGT du Commerce et des Services.*

Le Contrat de travail

MODIFICATION de l'article 2064 du CODE CIVIL et **ABROGATION** de l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative : retour à la loi LE CHAPÉLIER et au code civil de 1804 ?

Il y a peu de doute que la modification de l'article 2064 du code civil soit une

tentative de supprimer, rien de moins, le droit du travail :

En effet, l'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile s'appliquent « sous les réserves prévues par les articles 2064 du code civil (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) et de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 »

Article 2064 du code de procédure civile

« Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »

Désormais reste de l'article 2064 : « Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition... »

La convention de procédure participative est une convention « par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. »

Convention engagée, prud'hommes interdits : selon l'article 2065 « Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige.

Soumis librement de votre plein gré, vous n'êtes plus en situation de réclamer des droits. Le contrat de travail qui est spécifique parce que les deux parties signataires sont réputées ne pas être égales serait requalifié en un contrat civil où elles le deviendraient. Il n'y aurait donc plus matière à invoquer un droit spécifique de protection des « contrats ».

Le projet de loi traduit la volonté du MEDEF d'instaurer une pseudo-liberté contractuelle entre salariés et employeurs.

L'exemple du secteur des Services à la Personne : le groupe 02



Conformément à l'article 1134 du Code Civil, « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Le contrat de travail étant la loi des parties, dans le respect des dispositions législatives en vigueur, ces dernières s'obligent à respecter et appliquer intégralement les éléments prévus dans le présent contrat.

Voilà comment une entreprise anticipe et participe aux idées d'EMMANUEL MACRON en proposant des contrats de 8 hebdomadaires et en faisant travailler les salariés selon la demande.

Additionnée à la notion de temps partiel choisi qui voudrait laisser croire que le salarié consent librement à effectuer plus d'heures mensuelles, cette référence aux dispositions du code civil entraîne le non-paiement des majorations pour heures complémentaires et supplémentaires pour des milliers de salariés.

« Le combat de 2012, c'est de préserver le principe du repos dominical, c'est-à-dire de permettre aux travailleurs de consacrer un jour de leur semaine à leur famille, au sport, à la culture, à la liberté. Et j'y veillerai! » François Hollande, le 17 Avril 2012. A Lille.

Le travail dominical et le travail de nuit

1 LE TRAVAIL DOMINICAL

Art.77 : Par la suppression des deux premiers alinéas de l'article L.3132-25 du code du travail et son remplacement, on obtient :

Suppression de la procédure de détermination des « communes d'intérêt touristique » et des zones « touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente » par le Préfet, « après proposition de l'autorité administrative (maire ou préfet de Paris), après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent »

Alignement sur les zones « *internationales* » des conditions de l'autorisation de travailler le dimanche dans des zones désormais simplement nommées « *touristiques* ».

Ce qui, en clair, permet d'avoir le travail du dimanche à tous les coups : soit par un « **accord collectif ou territorial** », soit par « **décision unilatérale de l'employeur** », certes prise après référendum, mais on sait d'expérience quelle sera la marge de résistance possible des salariés dans un référendum organisé par l'employeur.

Art. 78 : par la modification de l'article L.3132-25-1,

Les dérogations accordées par le **Préfet** dans les « *unités urbaines de plus de 1 000 000 habitants* » pour les « *établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre* » deviennent des dérogations pour « *les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services situés dans des zones commerciales, caractérisées par un potentiel commercial* » et cette dérogation se fera par « **accord collectif ou territorial** » ou « **décision unilatérale de l'employeur** »

Art. 79 : Modification de l'article L.3132-25-2.

La création (délimitation, modification) des zones « *touristiques* » (L.3132-25) et des zones « *commerciales* » (L.3132-25-1) est faite sur demande du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale et elle est décidée par le Préfet après plusieurs avis.

Art. 80 : Les contreparties pour les salariés fixées par l'actuel article L.3132-25-3 (repos compensateur, salaire doublé) sont modifiées.

Pour les autorisations d'ouverture le dimanche pour « **préjudice au public** » ou au « **fonctionnement normal de l'établissement** », pour les « *zones internationales* », les « *zones touristiques* » et les « *zones commerciales* »,

Il faudra soit un « **accord collectif ou territorial** », soit une « **décision unilatérale de l'employeur** » qui fixe les contreparties.

Contrairement aux dispositions de l'actuel article L.3132-25-3, **en cas de décision unilatérale de l'employeur le salaire ne sera pas doublé automatiquement pour les entreprises de moins de 20 salariés dans les « zones touristiques »** (« *Dans les établissements de moins de vingt salariés situés dans les zones définies à l'article L. 3132-25, la décision unilatérale de l'employeur peut fixer des contreparties différentes de celles mentionnées au III.*»). Et même si elles franchissent le seuil des 20 salariés (tiens, là ils veulent bien des seuils), elles auront droit au minimum à trois ans de délai... (Application « *à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'entreprise employé dans la zone atteint ce seuil* »).

Art. 83 : Modification de l'article L.3132-25-6

Le nouvel article ajoute encore une catégorie d'établissements qui pourront ouvrir le dimanche avec accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur : les « **établissements situés dans les emprises des gares** ». »

Soit parce qu'ils sont dans une zone touristique internationale ou une zone touristique à potentiel soit une zone commerciale. Soit par « **arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce** »

Art. 84 : Modification de l'article L.3132-26

Le nombre de dimanches pouvant être supprimés par le maire passe de 5 à 12 !

Un ajout peu clair : « *Cette suppression, est de droit pour cinq de ces dimanches.* ». Cela veut-il dire que pour 5 dimanches, les établissements n'auront pas à demander la suppression ? Sans doute si on se réfère aux dispositions transitoires pour 2015 (**Art. 86**), où il est prévu que sur les 8 dimanches pouvant être supprimés par le maire, 3 devront être fixés par arrêté du maire « *dans un délai maximum de deux mois après la promulgation* » de la loi. Il est sans doute utile de rappeler que pour ces dimanches, le volontariat des salariés n'est pas de droit.

Art. 86 : Rien ne se perd.

Les anciennes zones créées par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ne sont pas oubliées : Les « *communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones touristiques à potentiel* » ; les « *périmètres d'usage de consommation exceptionnelle* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones commerciales* ».

2 LE TRAVAIL DE NUIT

Art. 85 : Le travail de nuit devient « *travail de soirée* ».

Ajout d'un article L.3122-29-1 qui permet aux établissements de vente au détail dans les « *zones touristiques internationales* » de faire travailler de nuit (de 21h à 24h) des salariés « *volontaires* » dès que l'employeur a obtenu un « *accord collectif* ».

Quelques chiffres* sur le travail dominical et le travail de nuit :

En 2011, **6,5 millions de salariés**, soit 29 %, ont travaillé le dimanche, dont 3 millions (13 % des salariés) de manière habituelle. Plus des deux tiers des salariés qui travaillent habituellement le dimanche exercent des professions dans les domaines de la sécurité des personnes et des biens, de la continuité de la vie sociale et de la permanence des soins alors que ces trois domaines d'activités n'emploient qu'un quart de l'ensemble des salariés.

Le travail du dimanche des salariés a progressé régulièrement depuis 1990, passant de 20 % à 29 % des salariés en 2011. Depuis 2002, cette augmentation est due à celle du travail dominical habituel.

Travailler le dimanche va presque toujours de pair avec le travail du samedi, et souvent avec des horaires tardifs ou variables d'une semaine à l'autre.

Globalement, les salariés qui travaillent le dimanche sont plus souvent soumis à d'autres contraintes horaires, notamment lorsque le travail dominical est habituel.

Ils ont plus souvent des horaires variables d'une semaine à l'autre (40 % contre 23 % pour l'ensemble des salariés) ?

• Source Analyse DARES N°75 octobre 2012

En 2009*, 3,5 millions de personnes travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit. C'est un million de salariés de plus qu'en 1991, l'augmentation étant particulièrement forte pour les femmes. ¾ des salarié(e)s travaillant la nuit le font dans les services.

La proportion de salariés déclarant travailler habituellement de nuit a plus que doublé en vingt ans (3,5 % en 1991, 7,2% en 2009).

Les salariés qui travaillent la nuit ont une rémunération plus élevée mais des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés : ils sont soumis à des pénibilités physiques plus nombreuses, une pression temporelle plus forte, des tensions avec leurs collègues ou le public plus fréquentes.

*Source analyse DARES 3 février 20

La petite mort pour les conseils de prud'hommes

Les conseillers prud'hommes se voient soumis à un contrôle plus fort, une vraie tutelle ; leurs conditions de travail ainsi que le rapport de force pour les conseillers salariés sont dégradés ; se met en place une justice expéditive et forfaitaire répondant ainsi aux demandes constantes du MEDEF déjà avancées dans l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi qui les ont consacrés :

1/ extension du pouvoir des juges départiteurs : « *A sa demande, le juge départiteur assiste au moins une fois par an à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.*

Par ailleurs, il peut réunir le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ainsi que, le cas échéant, les présidents et vice-présidents de section. » (nouvel article L.1423-3)

Au point que la mise en extinction des prud'hommes est désormais prévu par le code du travail : « *En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales et lorsqu'il n'a pas été fait application de l'article L. 1423-11, le premier président de la cour d'appel désigne le juge départiteur pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes* » (nouvel article L.1423-11-1)

2/ extension de la formation restreinte (2 conseillers au lieu de 4), sur demande du bureau de conciliation (rebaptisé pour ce faire « **bureau de conciliation et d'orientation** » par les nouveaux articles L.1235-1, L.1454-2, L.1454-4). Cette formation restreinte sur demande du bureau de conciliation et d'orientation (nouvel article L.1454-1-2) nécessite certes « *l'accord des deux parties* » mais sachant que cette éventualité est réservée aux cas où « **le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire** », soit 92% des cas de saisie des prud'hommes et que le projet a prévu comme carotte l'espoir (illusoire) de réduction des délais (« *Le bureau de jugement statue dans un délai de trois mois.* »), il est vraisemblable que cette nouvelle procédure sera largement utilisée. Avec comme conséquence inéluctable un engorgement supplémentaire et des jugements expéditifs encore plus défavorables aux salariés (outre que le temps d'examen joue en faveur des salariés, il n'est pas rare qu'un des conseillers salariés parvienne à convaincre l'autre de ne pas se rallier aux deux conseillers patronaux qui eux sont très rarement en désaccord).

3/ suppression possible de la case « bureau de jugement » au complet

a) **si le bureau de jugement estime que la formation restreinte ne s'imposait pas, le salarié n'aura pas droit à un bureau de jugement au complet !** L'affaire sera renvoyée directement en formation de départage. (« *En cas de partage ou lorsque le bureau de jugement estime que*

le dossier ne relève pas de la formation restreinte, l'affaire est renvoyée devant la formation de départage » nouvel article L.1454-1-2)

b) **si le bureau de conciliation et d'orientation le décide, le renvoi directement en formation de départage est de droit si « toutes les parties le demandent » ou bien en cas de partage du bureau de conciliation ! (« En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, même d'office, en raison de la nature du litige, renvoyer l'affaire devant la formation de jugement présidée par le juge désigné en application de l'article L. 1454-2. Ce renvoi est de droit si toutes les parties le demandent**

Lorsque la demande de renvoi formée en application de l'alinéa précédent n'émane pas de toutes les parties, l'affaire est de plein droit renvoyée devant la formation de jugement visée à l'alinéa précédent en cas de partage du bureau de conciliation et d'orientation sur cette demande » nouvel article L.1454-1-3)

Et, dans tous les cas, cette décision du bureau de conciliation et d'orientation se fera « **par simple mesure d'administration judiciaire** » en clair par oral, sans motivation obligatoire, sans jugement et sans recours possible ! (« **Dans tous les cas, le bureau de conciliation et d'orientation se prononce par simple mesure d'administration judiciaire** » nouvel article L.1454-1-3)

On peut aussi se demander quelle sera la composition de la formation de départage en cas d'absence d'un conseiller prud'homal car les dispositions actuellement prévues par décret sont supprimées par le nouvel article L.1454-1-3 (« **L'article L. 1454-4 n'est pas applicable lorsque l'affaire est renvoyée devant la formation composée comme il est indiqué au premier alinéa** »)

4/ Contrôle et organisation de la « démission » des conseillers prud'homaux

Par la modification de l'article L.1442-1, la loi MACRON organise un nouveau contrôle des conseillers prud'homaux : désormais, à l'agrément déjà prévu des organismes de formation des organisations syndicales (article R.1442-2) s'ajoute un contrôle des conseillers prud'homaux eux-mêmes sur leur formation initiale et même continue (« **Les conseillers prud'hommes sont soumis à une obligation de formation initiale et continue.** »).

La sanction est même prévue. Pas n'importe laquelle, en violation des principes fondamentaux du droit du travail, le conseiller prud'homal dont il sera estimé qu'il n'a pas rempli ses nouvelles obligations de formation sera considéré comme « **démissionnaire** » ! (« **Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé démissionnaire** »)

Il peut être utile de se souvenir que l'ANI du 11 janvier 2013 avait déjà inauguré cette innovation juridique (pour la mobilité externe) qui décrète une démission en dehors de la volonté du salarié et sans passer par la case justice pour l'appréciation de cette « démission ». Chaque recul porte en germe le suivant.

5/ Une suspicion et un contrôle institutionnalisés (nouvel article L.1442-11)

Aux exigences d'indépendance et d'impartialité requises pour tout juge, la loi MACRON ajoute, pour les conseillers prud'homaux la « **dignité** » (?), la « **probité** » (?) et l'obligation de soumettre leur « **comportement** » à des exigences dont on appréciera la saveur : les conseillers prud'homaux devront agir de sorte qu'on (qui on ?) ne puisse nourrir le moindre doute « **légitime** » (c'est quoi le légitime ici ?) (« **Les conseillers prud'hommes exercent leurs**

fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité, et se comportent de façon à prévenir tout doute légitime à cet égard. ») et de sorte qu'aucun « acte ou comportement à caractère public » ne vienne mettre à mal un devoir de « réserve » qui, jusqu'ici, n'était prévu par aucun texte. (« Ils s'abstiennent de tout acte ou comportement à caractère public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions. »)

Pour le cas où les conseillers prud'hommes voudraient exprimer leur mécontentement de voir la justice prud'homale faire l'objet de tant d'entraves à son bon fonctionnement, la loi MACRON prévoit d'appliquer l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui limite le droit de grève des juges professionnels (hormis les juges administratifs) d'une formule qui permet de sanctionner toute action : « **Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions.** »

Et pour corseter le tout, la loi MACRON prévoit tout simplement l'écriture, encadrée par un décret, d'un « **recueil des obligations déontologiques des conseillers prud'hommes** ».

6/ Des sanctions renforcées(nouveaux articles L.1442-13-1, L.1442-13-2, L.1442-13-3, L.1442-14, L.1442-16, L.1442-16-1, L.1442-16-2)

Les conseillers prud'hommes sont considérés par la loi MACRON comme des salariés soumis au pouvoir disciplinaire d'un employeur :

Le terme de « *faute disciplinaire* » est employé pour qualifier tout manquement grave ; une sanction nouvelle est créée, l' « **avertissement** », censée ne pas être une sanction et étant donnée sans recours possible par le premier président de la cour d'appel (nouvel article L.1442-13-1) ; une procédure disciplinaire pour les actuelles « peines » (censure, suspension, déchéance), transformées en « *sanctions disciplinaires* », est organisée avec la création d'une « **commission nationale de discipline** » qui pourra y ajouter une nouvelle sanction, le « **blâme** ». La « **déchéance** » est également durcie puisqu'un conseiller prud'homme peut actuellement demander à en être relevé au bout de 5 ans (actuel article L.1442-18) alors que les nouvelles dispositions prévoient à la fois une **déchéance définitive** et une **déchéance provisoire pouvant aller jusqu'à 10 ans**.

Cela ne suffisait pas, **le projet de loi MACRON introduit l'équivalent de la mise à pied à titre conservatoire pour les conseillers prud'hommes** : le président de la commission nationale de discipline peut suspendre un conseiller pendant 6 mois s'il est soupçonné d'être passible de sanctions disciplinaires (dont une suspension de 6 mois...)

7/ La représentation deviendrait obligatoire en appel ! (nouvel article L.1461-1) **et les défenseurs syndicaux, déjà très peu nombreux, pourraient avec un nouveau statut être introuvables aussi bien aux prud'hommes qu'en appel** (nouveaux articles L.1453-4 à L.1453-4-5)

Un des prétextes pour cette n^{ème} attaque contre la juridiction prud'homale est qu'il y aurait trop d'appel des procédures engagées. Avec la représentation désormais obligatoire, on peut penser que le but recherché sera atteint : **désormais les salariés devront soit prendre un avocat, soit trouver un défenseur syndical correspondant à la nouvelle mouture prévu par la loi MACRON.**

Les licenciements économiques simplifiés

L'ANI du 11 janvier puis la loi du 14 juin 2013 facilitaient déjà les licenciements. Le 5 juillet 2013, les personnels des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ont été formés sur les nouvelles règles d'encadrement des PSE découlant de la loi du 14 juin de « sécurisation de l'emploi » issue de l'ANI.

*Ce jour-là, sous l'autorité de Pierre-André Imbert, Conseiller au cabinet de Michel Sapin et de Jean-Denis Combrexelle, Directeur général du travail (DGT), Nadine Richard, chef de mission au fonds national de l'emploi (DGEFP), avait détaillé l'article 18 de la loi relative à la refonte du licenciement économique collectif et les DIRECCTE ont reçu pour consigne de se tenir à la disposition des entreprises pour qu'un accord puisse exister face à chaque PSE (plan de licenciements). L'objectif a été fixé : « **zéro refus d'homologation ou de validation des PSE** ».*

*C'est là que s'est mis en place une complicité assez inouïe et scandaleuse du ministère du travail avec les licenciements et l'extension du chômage. Michel Sapin et François Rebsamen, a contrario de leurs discours officiels qui prétendaient « inverser » la courbe du chômage, en fait, ont opté pour donner des « preuves d'amour » aux patrons : accepter tous leurs plans de licenciements. **Zéro refus !***

Pour la loi Macron, il s'agit en effet d'améliorer la loi scélérate du 14 juin 2013 qui a copié-collé l'ANI du 11 janvier 2013 qui, sur cette question, avait déjà beaucoup sécurisé...les licenciements. Le projet MACRON améliore cette sécurité-là.

En effet, après avoir dessaisi la justice civile et transféré à l'administration (le D.I.R.E.C.C.T.E) le soin de mettre dans un délai expéditif un coup de tampon (validation si accord collectif ou sinon « homologation » du plan unilatéral de l'employeur), le but du MEDEF semblait atteint tant il craignait peu un simple regard sur la procédure de la part d'un directeur Régional si peu indépendant. Hélas, quelques tribunaux administratifs, saisis par des recours, ont osé critiquer ces coups de tampon trop expéditifs. Qu'à cela ne tienne, ce que MEDEF et Commission européenne veulent doit être exaucé sans traîner ; alors, si des tribunaux appliquent la loi d'une façon qui leur déplaît, on change la loi.

1/ Grâce à la loi du 14 juin 2013, l'employeur pouvait déjà, sur les quatre critères de choix des licencié(e)s, retenir prioritairement le critère qu'il voulait, par exemple le critère arbitraire de la « qualité professionnelle » au détriment des critères sociaux (charges de famille, âge, handicap, ancienneté). Le projet MACRON permet à l'employeur, en modifiant l'article L.1233-5 du Code du travail, de moduler même les critères choisis en les fixant « à un niveau inférieur à celui de l'entreprise ». En clair, **pouvoir choisir de licencier qui on veut, où on veut.**

2/ Le projet MACRON simplifie les « petits licenciements » (de 2 à 9 salariés) dans les entreprises de plus de 50 salariés : plus besoin pour le D.I.R.E.C.C.T.E de vérifier si les représentants du personnel ont été « réunis, informés et consultés » selon les dispositions légales et conventionnelles, si les obligations relatives aux mesures sociales ont été respectées, et si les mesures pour éviter les licenciements et pour faciliter le reclassement « seront effectivement mises en œuvre » (nouvel article L.1233-53)

3/ Le projet MACRON simplifie les efforts de reclassement pour les grandes entreprises implantées sur plusieurs pays : elles n'auront plus l'obligation de chercher un reclassement en dehors du « *territoire national* » (nouvel article L.1233-4).

Le lien avec la disposition suivante qui est modifiée est peut-être subtil : en effet, le projet MACRON n'impose plus à ces grandes entreprises de demander au salarié dont le licenciement est envisagé s'il accepte de recevoir des « *offres de reclassement* » à l'étranger, il impose une humiliation supplémentaire au salarié à qui il revient désormais de « demander à l'employeur » de recevoir des « *offres d'emploi situés hors du territoire national disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient.* »

Outre l'humiliation, un décret doit préciser les modalités d'application de ce nouvel article L.1233-4-1 du Code du travail : recevoir une offre de reclassement est-elle la même chose que recevoir une offre d'emploi disponible ?

4/ Le projet MACRON simplifie beaucoup les licenciements dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire en modifiant l'article L.1233-58.

En effet, « *au regard des moyens dont dispose l'entreprise* », en clair au regard de son expertise en tremolos, elle pourra désormais s'exonérer de ses obligations prévues par les pourtant tout récents articles L.1233-61 à L.1233-63 : faciliter le reclassement des salariés, notamment des âgés et des fragiles.

En outre, **pour les entreprises qui font partie d'un groupe, il n'y aura plus d'obligation de formation, d'adaptation et de reclassement au niveau du groupe**, mais seulement « *dans l'entreprise* ». L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est simplement invité à « solliciter » les entreprises u groupe pour avoir une liste de postes disponibles.

5/ Le projet MACRON simplifie beaucoup le licenciement sans retour et sans indemnités des salariés pour lesquels le tribunal administratif aurait annulé la décision de validation ou d'homologation du plan de licenciement.

L'actuel article L.1235-16 prévoit qu'en dehors du cas où le tribunal administratif annule la décision du D.I.R.E.C.C.T.E pour « absence ou insuffisance » du plan de sauvegarde de l'emploi (ce qui entraîne la nullité de la procédure de licenciement), l'annulation pour un autre motif entraîne soit la réintégration du salarié, soit, en cas de refus de l'employeur, le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Désormais, par la modification de ce tout récent article L.1235-16, si la décision de l'administration a été cassée pour « *insuffisance de motivation* », on est un peu dans Ubu : la loi prévoit benoîtement que l'administration « *prend une décision suffisamment motivée* »... (!) ; que le jugement du tribunal administratif ne modifie pas la « *validité du licenciement* »... et donc « *ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur* ».



Le droit du travail dépenalisé

Le délit d'entrave devient moins sanctionnable

Est-ce si choquant qu'un patron qui fait entrave aux lois d'ordre public social concernant l'instauration et le

fonctionnement des institutions représentatives du personnel, (comité d'entreprise, délégués du personnel...) soit punissable de peines de prison ? Cette peine figurait dans le Code du travail.

En fait, les juges n'ont jamais prononcé de peine de prison pour délit d'entrave. Mais la menace existait quand même. En mai 2010 deux dirigeants de l'usine Molex, appartenant à un groupe américain, avaient été condamnés à six mois de prison avec sursis par le tribunal correctionnel de Toulouse pour ne pas avoir informé les représentants du personnel avant d'annoncer la fermeture de l'usine.

Certains grands patrons étrangers auraient dit leur inquiétude face à ce risque pénal, exceptionnel et si peu appliqué. Leurs avocats auraient souvent agité ce chiffon rouge, leur conseillant la plus grande prudence et les mettant en garde contre "la tentative de délit d'entrave". Evidemment on nous raconte, sans preuve, non pas que cela aurait dissuadé certaines entreprises de violer nos droits, mais que cela les aurait empêchées de s'installer en France.

Aussi, le président de la République lui-même a-t-il annoncé lors du deuxième "conseil stratégique de l'attractivité" ouvert aux patrons étrangers qui s'est tenu le dimanche 19 octobre à l'Elysée. Que cet article du droit pénal du travail serait annulé. "Les peines pénales associées au délit d'entrave, qui parfois même pouvaient être des peines de prisons qui n'étaient bien sûr jamais prononcées mais qui néanmoins pouvaient inquiéter, seront remplacées par des sanctions financières, et c'est mieux qu'il en soit ainsi",

Macron exécute cette volonté présidentielle pro patronale. En contrepartie de la suppression de cette peine, le ministre du Travail avait envisagé que les contraventions, aille au-delà des modestes 3.750 euros actuels. Mais quel niveau d'amende sera assez dissuasif envers des actionnaires milliardaires lointains pour leur faire respecter notre droit du travail ?

Poser la question c'est y répondre : si la menace de prison n'était qu'un chiffon rouge, l'amende les fera rire. Une fois de plus, on est loin du François Hollande au Bourget, menaçant la délinquance financière : "La République vous rattrapera". Au moment de prendre leur décision de fermer, pour causes boursières, des entreprises, rien ne sera plus capable, même à l'état de menace, d'empêcher les spéculateurs de ne pas consulter les salariés.