

Loi Macron, loi des patrons !

Le 26 janvier 2015 s'ouvrira le débat parlementaire sur le projet de loi Macron. Ce projet de loi qui porte le nom de l'actuel ministre de l'économie, concerne pourtant des domaines aussi divers que la privatisation de l'aéroport de Nice et de Toulon, la dérèglementation de la profession des notaires, la libéralisation des transports par autocar... Macron, ministre de l'économie mais aussi de l'écologie et de la justice ! L'économie prend ainsi le pas de tout le reste. Pour sa part, le ministre du travail a disparu corps et bien. Toutes ces mesures sont en effet guidées par un credo libéral que la « gauche » socialiste reprend à son compte : encore plus libéraliser et simplifier la vie des entreprises dans l'espoir que l'activité et l'emploi reflleurissent sur les terres de France. Le projet contient également des attaques très importantes contre le droit du travail, alors que les médias n'ont retenu que la réforme du travail dominical. Or, le projet prévoit également d'assouplir (encore et toujours) la procédure de licenciement économique, de réformer en profondeur les Conseils de Prud'homme ainsi que les pouvoirs de l'inspection du travail.

1) La réforme des licenciements économiques : encore plus faciliter les licenciements !

En 2013, la loi de sécurisation de l'emploi transcrivait l'ANI du 13 janvier 2013 signé entre le patronat et la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et réformait en profondeur le régime des restructurations d'entreprises, avec l'introduction de la procédure d'homologation ou de validation des PSE par les Direccte. Désormais, il est possible de licencier plus vite et avec moins de risques pour les patrons puisque c'est l'Etat, en homologuant ou validant le PSE qui engage sa responsabilité en cas de contestation par les salariés. De même, il n'est plus possible de saisir le juge en référé afin de suspendre le plan de restructuration...

Malgré tous ces efforts, une série de jugements des tribunaux administratifs, désormais compétents, a retoqué des décisions d'homologation (Mory-Ducros par exemple).

Le projet de loi Macron vient faciliter encore plus les licenciements éco en prévoyant :

-La suppression du contrôle de l'administration du travail sur les procédures de licenciements éco de moins de 10 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés (art 99).

-La suppression de la recherche de reclassement en dehors du territoire national.

-En cas de liquidation ou de redressement judiciaire, le contrôle des moyens mis en œuvre par l'employeur ne sera plus effectué au niveau des moyens dont dispose le groupe mais de l'entreprise liquidée ou placée en redressement (autant dire que les mesures seront très limitées même si le groupe fait des bénéfices !); en outre, l'obligation de reclassement au niveau du groupe est supprimée pour ces entreprises. Rien n'empêche donc un groupe d'organiser la faillite d'une filiale et de s'exonérer de toute obligation de financement et de reclassement des salariés et ce en toute légalité !

-En cas d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation du PSE par le tribunal pour insuffisance de motivation, les salariés ne pourront plus demander leur réintégration ou une indemnité.

-La possibilité de fixer le périmètre d'application des critères d'ordres de licenciement à un niveau inférieur de celui de l'entreprise, en clair de choisir plus facilement quels salariés le patron veut licencier.

Dans un contexte de chômage de masse et de crise économique, le projet de loi Macron ne contient donc aucune mesure de protection des salariés menacés par un licenciement mais au contraire facilite encore plus les licenciements au nom de la croissance et de...l'emploi ! Et pour les agents chargés de ces mesures, c'est encore le sens du travail qui est touché (protéger l'employeur et non le salarié), un paradoxe au Ministère du travail et de l'emploi...

2) La réforme du Conseil des Prud'hommes : les conseillers prud'hommaux mis au pas !

Le titre même de cette section engage la suite du projet de loi : il n'est pas question de « conseils de prud'hommes » mais bien de « justice prud'homale », comme s'il s'agissait de rappeler que cette juridiction du travail était finalement comme les autres.

Les changements notables introduits dans la loi Macron :

-L'invention d'un bureau de conciliation et d'orientation.

Ce dernier terme est nouveau : il s'agit d'une part de prendre acte du « décès » de la conciliation et d'autre part de signifier un rôle nouveau de cette formation, à savoir celui permettant de renvoyer l'affaire vers le bureau de jugement en formation restreinte – un conseiller employeur, un conseiller salarié ;

-La formation restreinte pour tout le monde

Le principe jusqu'à présent était le suivant : en conciliation : un employeur et un salarié, en formation de jugement : deux employeurs et deux salariés (auxquels vient s'adjoindre un juge professionnel en cas de départition). Demain, en cas de demandes ayant pour objet la rupture du contrat de travail, les affaires pourront être renvoyées devant des formations

de conciliation, de jugement ou de référés composées d'un seul salarié et un seul employeur.

Conséquence : le caractère collégial et paritaire va se réduire à la seule parité. Trois mois pour statuer : vu la faiblesse des effectifs de ces tribunaux, c'est un délai peu réaliste ou, pire, propice à générer des jugements expéditifs.

-L'encadrement disciplinaire des conseillers

Véritable encadrement disciplinaire des conseillers, une nouvelle procédure est mise en place en vue de prononcer la déchéance du mandat d'un conseiller ainsi que pour faire reconnaître l'existence d'une « faute disciplinaire ». Une commission nationale de discipline est instaurée, composée de juges professionnels (alors que jusqu'à présent, les conseillers devaient s'expliquer devant leurs pairs). Des exigences de « dignité » et de « probité » sont ajoutées... Extrêmement floues et subjectives ! Un devoir de réserve est même créé. Enfin, pas question de faire grève : celle-ci sera désormais limitée, comme pour les juges professionnels.



* Gauche ou qui se déclare comme telle... (commentaire Sud Travail)

-La consécration du défenseur syndical ?

La représentation deviendrait obligatoire en appel, soit par un avocat soit par un défenseur syndical, c'est-à-dire un salarié mandaté par une organisation syndicale. Celui-ci intervient sans

protection contre le licenciement, mais est soumis à d'importantes obligations, sous peine d'être radié de la liste.

-Le juge départiteur à la manœuvre

C'est le grand gagnant du projet de loi. C'est vers lui que vont se tourner les conseillers dès lors qu'ils n'arriveront pas à trancher (L.1454-1-1 et suivants).

Si accord des parties pour aller directement à la formation restreinte avec départiteur : c'est lui qui juge.

Si désaccord, le bureau de conciliation et d'orientation renvoie soit devant la formation restreinte avec départiteur, soit vers le bureau de jugement en formation de 4 conseillers.

Si le bureau de conciliation est partagé, c'est vers la formation restreinte avec départiteur que l'affaire se dirige.

En résumé, le projet de loi Macron réoriente clairement l'activité des conseils de prud'hommes en définissant ce qui est une « justice prud'homale » : après l'étape visant

quasiment à mettre l'affaire en état (conciliation), l'affaire sera de plus en plus plaidée devant une formation restreinte conduite par un juge départiteur. Ce qui signifie clairement l'abandon ou la mise en cause dans quelques temps de l'actuelle formation de jugement ordinaire au profit d'une formation dont l'élément central sera bien le départiteur. La perspective est, à terme, d'intégrer cette justice extraordinaire, aux justices ordinaires, en calquant leurs façons de fonctionner et la nature de leurs membres (non plus des conseillers issus du monde du travail, mais des juges professionnels), et, d'ici quelques années, de recruter ses juges. Le seul élément en faveur des conseillers prud'hommes : ils ne coutent pas cher.

).



La convention contre les prud'hommes ?

Le projet de loi prévoit par ailleurs (article 83, II) une réforme de l'article 2064 du Code civil et l'abolition de l'article 24 de la loi du 8 février 1995.

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 » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers

Le projet Macron, c'est :

-L'extension de la possibilité de déroger à l'obligation de donner le repos le dimanche dans « les zones touristiques internationales », « les zones touristiques caractérisées par une affluence particulière importante de touristes » et « les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes », zones créées par le décision ministérielle ou préfectorale. Tous les commerces, y compris alimentaires (alors que jusqu'à présent ils ne pouvaient ouvrir que jusqu'à 13h même en zone touristique) pourront ouvrir dès lors qu'ils seront couverts par un accord, celui-ci pouvant prévoir des contreparties inférieures à la loi !

-Le passage de 5 à 12 ouvertures dominicales par an sur décision du maire.

-La création de la notion de « travail en soirée » qui se substitue au travail de nuit dans les zones touristiques internationales. Les commerces pourront alors ouvrir jusqu'à minuit sans aucune formalité, la nuit commençant alors à 24h et non plus à 21h ! Il s'agit ici notamment de faire échec à l'action du CLIC-P, lequel a permis l'obtention de jugements interdisant à de grandes enseignes, notamment SEPHORA, de travailler la nuit.

Alors que le principe du repos dominical est déjà remis en cause par de multiples dérogations, la nouvelle loi est une nouvelle pierre dans la déconstruction du droit du travail, pénalisant les travailleurs les plus précaires, ceux qui n'ont pas les moyens de refuser de travailler le dimanche. Le volontariat, c'est travailler ou crève...

3) La réforme des pouvoirs de l'inspection du travail et des sanctions applicables, le retour...

Petit retour en arrière : au printemps 2014, l'article réformant l'inspection du travail et ses pouvoirs avait été écarté du projet de loi sur la formation professionnelle. Alors que le volet organisationnel a finalement été pris par décret, le volet « nouveaux pouvoirs » revient dans le projet de loi Macron, lequel renvoie cependant à des ordonnances futures, concoctées par le gouvernement sans le contrôle du Parlement et sans débat, le soin de définir :

a) Les nouvelles peines en matière de droit du travail. Cette formulation ne permet pas de connaître –et c'est bien tout le principe de la manœuvre– ce que seront les futures sanctions en matière de droit du travail. Le projet de loi initial introduisait des « alternatives » aux poursuites classiques devant le tribunal correctionnel ou de police :

-La transaction pénale

Elle consiste en une condamnation mais permet d'éviter le procès. Elle doit être acceptée par l'auteur des faits et homologuée par le procureur de la République. Elle peut être utilisée pour les contraventions et délits punis d'une peine de prison de moins d'un an, notamment pour les infractions relatives au contrat de travail, à l'application des conventions et accords collectifs (salaires minimaux), à la durée du travail, aux repos et congés, au salaire, à la santé et la sécurité, au contrat d'apprentissage... soit des pans immenses du Code du travail. Le problème est que seul le Direccte a le choix du recours à la transaction pénale, mais non les inspecteurs ou les contrôleurs du travail. Le Direccte pourrait même décider d'engager une transaction pénale avec un patron délinquant et donc de mettre fin à un procès pénal décidé par l'agent de contrôle !

-Les amendes administratives

Elles se substituent (pour certaines infractions) à la voie pénale. Ce sont des amendes infligées par l'autorité administrative, en l'occurrence le Direccte. Sauf que celui-ci est soumis à

l'autorité du Préfet, et qu'il ne pourra aucunement garantir l'indépendance conférée par l'OIT aux agents de contrôle pour faire face aux pressions politiques et économiques. On imagine alors le genre de négociation qui pourra exister pour minorer les amendes ou le chantage aux emplois qui pourra exister. On imagine mal un Direccte condamner TEFAL par exemple.

L'autre problème posé par les alternatives à la sanction pénale est que cela évite la condamnation. Une condamnation est publique, et dans certains cas le juge peut imposer la publication du jugement dans la presse. L'alternative aux poursuites pénales classiques permet donc au patronat de ne plus voir ses infractions exposées au grand jour. On règle les litiges dans le bureau du juge ou du Direccte. De plus, moins de jugement signifie aussi moins de jurisprudence, alors qu'une grande partie du droit du travail est le fruit de la jurisprudence. Enfin, les salariés et leurs organisations syndicales ne pourront plus représenter leurs intérêts par l'impossibilité de se constituer partie civile.

Et les décisions prises par les Direccte dans ce cadre ne seraient pas susceptibles de recours, configuration propice au développement de décisions arbitraires, tant vis-à-vis des agents de contrôle de l'inspection du travail que des salariés : c'est l'indépendance même des agents de l'inspection du travail, un droit fondamental des salariés, qui est fortement menacée.

Au final, la justice pénale en droit du travail risque d'être progressivement délaissée par des procureurs tentés d'inciter fortement les Direccte et les agents de contrôle à recourir à de tels dispositifs alternatifs. Ainsi, la délinquance patronale disparaîtra des tribunaux correctionnels.

b) La dépenalisation du délit d'entrave

Le même sort paraît être prévu pour le délit d'entrave aux IRP que Hollande a promis aux patrons de dépenaliser suite à la demande du

MEDEF dans son « livre jaune ». Aussitôt demandé, aussitôt fait...

c) « Abroger les dispositions devenues sans objet et assurer la cohérence rédactionnelle dans le code du travail et entre le code du travail et les autres ».

Cette formulation floue mais très large laisse penser le pire...

d) La compétence pour trancher les litiges pré-électorales transférée au juge civil.

Actuellement, lorsqu'il y a litige pour la négociation du protocole préélectoral, c'est l'inspection du travail qui est saisie. La plupart des prérogatives avaient déjà été transférées de l'inspecteur au Direccte mais avec ce projet de loi, toutes ces prérogatives sont désormais transférées au juge civil, ce qui risque d'éloigner encore plus la décision de ceux qui connaissent les enjeux spécifiques aux représentants du personnel. Encore une fleur au patronat qui cherche à soustraire à l'inspection du travail toute question de l'élection de la représentation du personnel.

Déjà très affaiblie par la réforme Sapin et les suppressions de poste qu'elle induit, l'inspection du travail ne sera plus maître, demain, des suites qu'elle entend donner à ses contrôles. Autant dire que conjuguée à la réorientation de son activité par la définition d'actions prioritaires, c'est l'indépendance de l'inspection qui est doublement menacée.

Le projet de loi Macron, un poison pour les droits des salariés et un déni de démocratie : mobilisons-nous !

Ce projet ne serait pas complet sans son pendant « dialogue social » en cours. Le gouvernement a invité les « partenaires sociaux » à négocier sur les institutions représentatives du personnel dans les entreprises. Cette négociation doit s'achever en janvier 2015. Au menu : le relèvement des seuils sociaux rendant obligatoire la mise en place des IRP, **la disparition des délégués du personnel et des Comités d'entreprise et des CHSCT au profit d'un « conseil d'entreprise »** (tout est dit dans le nom). Ces

propositions, que certaines organisations syndicales seraient prêtes à signer (dont la CFDT) moyennant quelques modifications de façade, fragiliseraient considérablement les institutions représentatives du personnel et leurs prérogatives. Si aujourd'hui, les négociations piétinent, le danger de suppression des IRP n'est pourtant pas écarté, le gouvernement ayant déjà annoncé son intention de légiférer sur ce thème. Dans la continuité de la loi Macron, on ne peut être que pessimiste ! Dans un contexte où le rapport de force n'est pas en faveur des syndicats de lutte,

il est donc urgent de se mobiliser contre cette négociation qui vise à étouffer toute contestation sociale, notamment celles qui s'expriment à l'encontre de la mise en œuvre de réorganisations d'entreprise manifestement pathogènes ou dégradant les conditions de travail (France Télécom par exemple).

Et puisque la CFDT se réclame de l'esprit de *Charlie Hebdo*, nous ne résistons pas à citer Charb « *Le jour où le patronat réintroduira le droit de cuissage, la CFDT demandera le port du préservatif obligatoire et aura l'impression d'avoir défendu la dignité ouvrière* »

La réalité dans les entreprises est pourtant celle-ci :

50% des salariés sont dans des entreprises de moins de 50 salariés

Selon la DARES (dares analyse avril 2013), au-dessous de ce seuil, 1 établissement sur 2 est doté d'au moins un type de représentation du personnel. C'est le cas de 37 % des établissements de 11 à 19 salariés et de 65 % des établissements de 20 à 49 salariés. La représentation du personnel en-deçà de 50 salariés est alors constituée d'élus seuls dans 69 % des cas (essentiellement des délégués du personnel).

Quelques chiffres pour comprendre

Dans près d'un million d'entreprises, il n'y a pas de représentants du personnel cela concerne 4 millions de salariés (982000 entreprises ont moins de 10 salariés 22.8% des salariés soit 3.4millions de salariés)

169 000 ont entre 10 et 49 salariés 28.8% des salariés soit 4.3 millions de salariés

26 545 ont entre 50 et 199 salariés 24.9% des salariés soit 3.7 millions de salariés

5098 ont entre 200 et 499 salariés 12.3% des salariés soit 1.8 million de salariés

2662 (dont 475 ont plus de 2000 salariés) ont plus de 500 salariés 11% des salariés soit 1.6 million de salariés

**Il y a urgence à se mobiliser contre le projet de loi Macron
et le supposé « dialogue social » en cours sur les institutions représentatives du personnel.**

En ce sens, nous sommes partie prenante de l'appel signé par notre Union syndicale Solidaires, « *Pour ne plus perdre sa vie à la gagner* » à l'initiative d'acteurs du mouvement syndical et de la santé au travail (syndicats, représentants du personnel au CHSCT, médecins du travail, inspecteurs du travail, experts CHSCT, psychologues du travail, ergonomes, chercheurs en santé au travail, etc.).

Avec Solidaires, nous appelons à une mobilisation et à l'organisation d'états généraux pour défendre et améliorer les droits collectifs des travailleurs notamment en matière de santé au travail.

**Enfin, à l'appel des unions régionales CGT, FO, FSU,
SOLIDAIRES,**

**Nous appelons les agents franciliens à se mobiliser le jour de
l'ouverture des discussions de la loi Macron au Parlement afin
d'exiger le retrait de cette loi :**

**Lundi 26 janvier 2015 Manifestation régionale unitaire :
13H00 – Bld Haussman – Métro Chaussée d'Antin**