



## Projet de loi travail : notre bulletin de note

En cette fin d'année scolaire, la Fondation Concorde s'est livrée à un exercice d'évaluation de l'impact que pourraient avoir les mesures résultant des ordonnances en cours de rédaction concernant le droit du travail.

Article	Mesure	Appréciation	Remarques
<b>Article 1 : répartition des compétences entre branches et les entreprises</b>			
<b>1</b>	Renforcer le rôle central des branches dans la négociation collective		<i>A de rares exceptions, les branches ne se sont jamais distinguées par leur dynamisme et leur sens de l'innovation sociale. Il est donc curieux de privilégier ce niveau pour renforcer le dialogue social. Cette réforme risque donc de n'avoir pas plus d'effet sur le marché de l'emploi que les précédentes, car les accords de branche ne parviendront demain pas plus qu'hier à aider les entreprises et les salariés à devenir plus agiles face à leurs défis.</i>
	Aménager les délais de contestation d'un accord collectif		<i>Des mesures allant dans le bon sens, celui de la simplification administrative et de la sécurisation juridique.</i>
	Permettre au juge de modérer, dans le cadre d'un litige les effets dans le temps de sa décision		
	Faciliter le recours à la consultation des salariés pour valider un accord		
<b>Article 2 : simplification du dialogue économique et social</b>			
<b>2</b>	Fusion en une seule instance des 3 organisations du dialogue social (Comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel)		<i>Mesure intéressante, sous réserve d'une simplification et clarification des prérogatives de ce nouveau conseil.</i>
	Associations des salariés et de leurs représentants aux décisions de l'employeur		<i>Une mesure potentiellement très néfaste, qui ne doit pas entraver la capacité et l'autonomie de décision des entrepreneurs. Toute la question sera de savoir en consiste exactement cette « association aux décisions »...</i>
<b>Article 3 : Sécuriser les relations de travail</b>			
<b>3</b>	Faciliter l'accès par voie numérique au droit du travail		<i>Mesure allant dans l'intérêt du salarié et de l'employeur.</i>
	Plafonnement des indemnités de licenciement		<i>Très bonne mesure, à condition que le plafond ne soit pas trop élevé, au risque de fragiliser les petites entreprises. Là encore, le diable sera dans le détail !</i>
	Adapter des règles de motivation d'un licenciement par un employeur		<i>De bonnes mesures allant dans le sens de la nécessaire simplification et sécurisation des relations du travail</i>
	Réduire les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail		
	Sécuriser les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels		

	Sécuriser les plans de départ volontaires		
	Modifier le périmètre d'appréciation dans le cadre d'un licenciement économique		<i>Une excellente initiative qui va dans le sens d'une amélioration de la compétitivité du territoire Français aux yeux des investisseurs étrangers et des entreprises internationales</i>
	Favoriser la mise en place du télétravail		<i>La condition de la réussite de la mise en place du télétravail dépend de la capacité à opérer un choc de simplification de ce dispositif.</i>
	Mettre en place un CDI de projet (sous contrôle de la branche)	 	<i>Une mesure qui pourrait être très puissante pour la création d'emplois en CDI. Il est cependant à craindre que le fait de la conditionner à des accords de branche rende cette mesure inefficace.</i>
	Encourager les recours à la conciliation devant les prud'hommes		<i>Une mesure sans grande utilité. Il existe d'autres modes de résolution amiable des litiges. La phase de, de conciliation aux prud'hommes a déjà montré son inutilité. Sa suppression pure et simple pourrait dégager des économies budgétaires</i>
<b>Article 4 : Regroupement des branches</b>			
4	Regroupement des branches professionnelles		<i>Une mesure extrêmement intéressante. L'objectif à viser : 50 branches maximum.</i>
<b>Article 5 : Pénibilité</b>			
5	Modifier les règles de pénibilité		<i>Une mesure qui reste trop complexe et qu'il vaut mieux supprimer purement et simplement plutôt que de tenter de l'aménager. Il en va à terme du maintien sur le sol français de sites industriels notamment.</i>
	Revoir la législation sur les travailleurs détachés transfrontaliers		<i>Mesure technique à préciser.</i>
<b>Article 9 : Prélèvement à la source</b>			
9	Repousser à 2019 la mise en place du prélèvement à la source		<i>Les entreprises n'ont pas vocation à lever l'impôt. Cette nouvelle contrainte doit leur être épargnée.</i>
<b>Appréciation générale</b>			<i>Une loi qui ouvre la voie à des ordonnances qui pourraient aller dans le bon sens sur beaucoup de sujets importants. Dommage que le gouvernement ait déjà fortement revu à la baisse ses intentions et laisse inchangés des verrous majeurs, à commencer par le monopole de la représentation syndicale.</i>

**Propositions de la Fondation Concorde pour transformer un projet de réforme intéressant mais passable en un projet excellent et puissant**

Article	Mesure	Remarques
10	<b>Doublement des seuils sociaux</b>	<i>Le doublement des seuils sociaux libérera nos entreprises et permettra une création d'emplois immédiate</i>
11	<b>Simplification du CDD</b>	<i>Simplifier pour encourager l'emploi</i>
12	<b>Fin du monopole syndical</b>	<i>Il s'agit de lever le principal frein à un dialogue social légitime et efficace. Les salariés non syndiqués doivent pouvoir prendre part librement à la vie de leur entreprise loin des postures politiques et réactionnaires</i>

## Analyse détaillée du projet de loi de travail.

*La Ministre du Travail a présenté mercredi 28 juin, le projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à réformer par ordonnances le Code du travail, plus précisément à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette réforme du marché du travail est très attendue dans un pays où le taux de chômage atteint 10%, en raison d'un manque cruel de flexibilité .*

**Notre méthode** : Nous avons apporté une appréciation à chacune des propositions, mais aussi pointé les réformes manquantes qui nous semblent nécessaires. Chaque proposition a été étudiée minutieusement, certaines sont bénéfiques et vont dans le bon sens pour notre pays, mais il est à regretter que de nombreuses réformes nécessaires soient absentes de ce projet.

### Propos liminaire

*La première remarque que l'on pourrait faire est celle de **l'absence de mesures permettant le renouvellement des acteurs syndicaux**. A l'heure où la classe politique a été profondément renouvelée, la vague du renouveau n'atteindra pas les représentants syndicaux. Le monopole syndical au premier tour des élections professionnelles dont la suppression n'est pas envisagée, entrave profondément la liberté des salariés français de choisir leurs représentants. Alors qu'une loi de moralisation et de renouvellement de la vie politique va être présentée au parlement, le milieu syndical semble être protégé de cette révolution.*

*L'Assemblée nationale a été renouvelée à près de 80%, mais les salariés devront conserver les mêmes représentants syndicaux. Or, si l'on en croit le titre du projet de loi d'habilitation, la vocation première des ordonnances à venir est de renforcer le dialogue social. Comment renforcer le dialogue social sans libérer le choix par les salariés de leurs représentants qui seront les acteurs de ce dialogue social ?*

**La réforme annoncée connaît donc les mêmes vices de fabrication que celles qui l'ont précédée. Il est fort probable qu'elle connaîtra les mêmes échecs.**

### Article 1 : répartition des compétences entre branches et les entreprises

Il s'agit d'un sujet central attendu de la loi travail : le renforcement du dialogue social afin « *d'articuler performance sociale et performance économique, pour allier bien-être et efficacité au travail* ». Or, contrairement à ce qui avait été annoncé avec force pendant la campagne, il est d'ores et déjà prévisible que cette réforme aboutisse à une sacralisation du champ de compétence des branches au détriment de la négociation d'entreprise.

Compte tenu des pans entiers du droit du travail qui continueront ainsi de relever de la négociation de branche et qui demeureront aux mains de négociateurs syndicaux professionnels déconnectés des réalités des entreprises et de ses salariés, il est fort à parier que cette réforme connaisse le même échec que les précédentes.

**Que reste-t-il en effet dans le champ de la négociation d'entreprise ?** On est en droit de s'interroger et de s'inquiéter de l'utilité de cette réforme.

Les autres mesures de cet article, concernant l'aménagement des délais de contestation, la modulation des effets d'un litige relatif à un accord collectif dans le temps par le juge et les modalités d'organisation du référendum nous semblent aller dans le bon sens et réduiront les incertitudes juridiques pesant sur les entrepreneurs.

## Article 2 : simplification du dialogue économique et social

La fusion en une seule instance des trois instances représentatives du personnel, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, va dans le sens de l'efficacité du dialogue social et du fonctionnement de l'entreprise **sous réserve cependant que ce nouveau conseil ait de nouvelles missions simplifiées et qu'il ne s'agisse pas d'un empilement des missions préalable des trois conseils fusionnés.** Il suffit pour être plus efficace que le législateur tire les leçons de la loi Rebsamen. L'option ouverte d'ajouter par accord à la fusion des trois instances précitées le mandat des délégués syndicaux est purement marketing car on imagine mal, en pratique, que des délégués syndicaux signent un accord mettant fin à leurs propres prérogatives.

Si ces dispositions prises aux alinéas 1 et 2 semblent rationnelles, attention néanmoins, car les alinéas 3 et 4 laissent la porte ouverte à une forme de cogestion de l'entreprise par les syndicats qui se retrouveraient « mieux associés aux décisions de l'employeur ». **Cette disposition qui peut prendre les airs de contreparties offertes aux organisations syndicales, risque bien d'entamer les prérogatives de l'entrepreneur et de son conseil d'administration en diminuant son contrôle sur son entreprise et son orientation stratégique.**

Cette mesure constituerait un véritable épouvantail aux yeux du monde économique qui pénaliserait fortement toute notre économie et remettrait profondément en cause les effets bénéfiques attendus des ordonnances annoncées.

## Article 3 : Sécuriser les relations de travail

En l'espèce, l'alinéa 1 de cet article relatif à l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail va dans le bon sens de l'amélioration des droits des salariés et des employeurs.

Il prévoit également le plafonnement des condamnations prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, qui constitue une excellente mesure, à condition que ce plafond ne soit pas trop élevé. S'appliquant de manière indifférenciée aux grands groupes et aux TPE, ce plafond doit rester modeste pour ne pas provoquer la faillite de petites entreprises trop fragiles financièrement.

Les autres mesures, à savoir l'adaptation des règles de motivation d'un licenciement par un employeur, la réduction des délais de recours en cas de rupture du contrat de travail, la sécurisation des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels et la sécurisation des plans de départ volontaires **sont de très bonnes mesures allant dans le sens de la simplification et de la sécurisation des relations du travail.**

La modification du périmètre d'appréciation dans le cadre des licenciements économiques, prévue à l'alinéa 2, est également une mesure attendue du monde économique. Ne plus prendre en compte la situation internationale de l'entreprise mais celle sur le territoire national permettra aux entreprises d'être plus agiles et donc de rendre plus attractif le territoire français.

Les investisseurs étrangers ne seront plus dissuadés d'investir en France de peur de ne pas pouvoir se réorganiser en cas de mauvaise conjoncture économique. Cette disposition aura également comme effet bénéfique de permettre aux entreprises de réagir plus vite face aux difficultés sans attendre la mise en redressement ou liquidation judiciaire.

L'alinéa 3, favorise la mise en place du télétravail. **Pour réellement favoriser une pratique qui n'est utilisée que par très peu de salariés français, il convient de simplifier profondément les normes existantes pesant sur le télétravail.**

Le reste de cet alinéa est consacré au recours au CDI de projet. Cette disposition nous semble être une arme extrêmement puissante susceptible de créer de nombreux emplois. **Mais le fait de confier sa mise en oeuvre aux branches, qui n'ont pas (sauf exceptions) brillé ces dernières années par leur efficacité, leur dynamisme et leur sens de l'innovation sociale, limite nos espoirs en la matière.**

Enfin, l'alinéa 4 quant à lui mériterait d'être simplement supprimé. La conciliation prud'homale a d'ores et déjà démontré son inefficacité. Il faut donc la supprimer, pour permettre de réaliser des économies budgétaires au sein du ministère de la Justice et permettre une réallocation des moyens au sein de ce ministère qui en a tant besoin.

#### Article 4 : Regroupement des branches

La volonté de regrouper les branches est une bonne mesure. **Le nombre total de branches ne devrait pas être supérieur à 50 comme c'est le cas en Allemagne par exemple.**

#### Article 5 : Pénibilité

La pénibilité du travail semble être un chantier sur lequel la simplification est vaine. **Du fait de sa complexité, la meilleure solution reste de supprimer le compte pénibilité qui est trop compliqué à gérer. La question de la pénibilité du travail doit être traitée par l'angle de la formation professionnelle,** pour permettre aux actifs de ne pas rester toute leur vie professionnelle dans un métier pénible, mais bien de pouvoir évoluer au sein de l'entreprise ou pouvoir changer de profession.

**Les articles 6 à 8 sont d'ordres techniques et n'ont pas de réelles implications politiques**

#### Article 9 : Prélèvement à la source

Même si la disposition du prélèvement à la source est repoussée à 2019, il n'en reste pas moins qu'elle constitue une complication supplémentaire qu'il convient de ne pas imposer aux entreprises.

**Conclusion : la plupart des dispositions prévues par ces ordonnances vont néanmoins dans le bon sens, mais il manque trois sujets qui nous paraissent essentiels.**

## Article 10 : Doublement des seuils sociaux

Les seuils sociaux constituent un frein à l'embauche dans bon nombre d'entreprises. On compte par exemple 3 fois plus d'entreprises de 49 salariés que de 51 salariés. **Il faut profiter de cette réforme du marché du travail par ordonnance pour doubler immédiatement tous les seuils sociaux**, ce qui constituerait un signal positif pour les entrepreneurs qui seraient alors fortement incités à embaucher.

## Article 11 : Simplification du CDD

Près de 90% des nouvelles embauches se font en CDD mais 80 % des salariés sont en CDI. Le CDD est donc une première étape vers le CDI Or, ce type de contrat reste encore trop complexe pour les employeurs. Il faut donc simplifier en profondeur le régime juridique applicable qui reste le meilleur vecteur de création d'emplois. **Il faut passer d'une législation dissuasive en la matière à une législation qui encourage le recrutement, fut-il en CDD.**

## Article 12 : Fin du monopole syndicale

Les salariés non syndiqués doivent pouvoir se présenter, comme ceux présentés par des organisations syndicales, aux élections de l'instance unique. **Ce monopole au premier tour des élections dont bénéficient les organisations syndicales n'a aucune raison valable de subsister.** Qui accepterait aujourd'hui un système dans lequel il faut être adhérent d'un parti politique pour pouvoir se présenter à une quelconque élection ? Ce qui n'est pas envisageable dans nos pratiques démocratiques ne peut l'être dans les pratiques syndicales.

Il convient en conséquence d'ouvrir totalement la possibilité pour des listes non syndiquées de se présenter au premier tour des élections professionnelles (alors qu'aujourd'hui, il est nécessaire d'avoir déposé les statuts, pour un syndicat autonome, deux ans avant les élections) et par conséquent, de supprimer le second tour des élections professionnelles, qui devient inutile.