

Les ordonnances Macron: une révolution ou une régression?

Entreprise / RH / Management / Droit du travail / Par [Marianne Rey](#) et [Tiphaine Thuillier](#), publié le 22/09/2017 à 08:11 , mis à jour à 08:49

82
partages

f Partager

🐦 Tweeter

in LinkedIn



💬 Réagir



Les ordonnances réformant le code du travail sont présentées ce 22 septembre en conseil des ministres. Entre partisans et détracteurs, qui croire?

Le gouvernement le répète à l'envi: il fait "un pari" avec sa [réforme du code du travail](#). Celui de voir employeurs, syndicats et salariés, s'emparer des "nouvelles possibilités qui leur sont offertes". "Le droit ne peut pas à lui seul faire baisser le [chômage de masse](#), mais il peut créer les conditions favorables d'un retour de la confiance et donc, susciter [l'embauche](#)", assène en substance [Muriel Pénicaud](#) à chaque prise de parole.

Les [ordonnances](#) présentées en conseil des ministres ce 22 septembre encouragent le dialogue social au niveau de l'entreprise. Il serait possible, sur de multiples sujets, qu'employeur et salariés s'entendent, et passent des accords où chacun trouverait un intérêt. "Le modèle visé est celui d'une décentralisation du droit du travail, dans la droite ligne des lois Fillon de 2004, explique Pascal Lokiec, professeur de droit à la Sorbonne.

LIRE AUSSI >> [Réforme du code du travail: sept mesures chocs pour les salariés](#)

"Décentraliser" ainsi la "production de la norme" doit apporter de la souplesse aux acteurs de terrain. L'[accord d'entreprise](#) primera par exemple en termes de primes (13e mois, ancienneté...) ou de droits familiaux. Nicolas de Sevin, président du bureau d'Avosial, qui regroupe avocats d'employeurs, se réjouit de ce renversement. "Avec nos clients, nous sommes constamment en train de vérifier si l'accord d'entreprise que l'on souhaite mettre sur pied est compatible avec l'accord de branche. Désormais, on n'aura plus besoin de s'en préoccuper, on pourra repartir de zéro".

L'accord d'entreprise, futur outil de chantage à l'emploi?

Plus que la liberté donnée aux entreprises, c'est surtout le renversement du principe actuel - l'accord d'entreprise ne peut primer que s'il est plus favorable aux salariés - qui inquiète les syndicats. "Aujourd'hui, on négocie déjà tout le temps, dans l'entreprise, estime Sophie Binet, en charge de l'égalité femmes-hommes à la CGT. L'innovation, c'est qu'on va pouvoir négocier pour faire moins bien. D'un outil de conquête, on fait de l'accord d'entreprise un outil de chantage à l'emploi et de régression sociale", s'alarme-t-elle.

"Fantasme!, rétorque Déborah David, avocate chez Jeantet, qui défend les entreprises. Les employeurs n'ont pas intérêt à créer des conditions de travail défavorables s'ils veulent conserver leurs hommes-clés, attirer les compétences et, de manière générale, conserver la motivation de leurs équipes".

Autre mesure décriée par les détracteurs du texte, pour que les TPE et PME, qui sont les principales bénéficiaires de ce texte assure le gouvernement, [puissent elles aussi signer des accords](#), le gouvernement a décidé de mettre fin au monopole syndical. Sophie Binet s'insurge. "Le référendum est une catastrophe pour les minorités, assène-t-elle. Prenez un employeur qui sonde l'ensemble de ses salariés pour savoir s'il peut augmenter le [travail de nuit](#) et [les week-ends](#) en contrepartie d'une hausse de salaire. Les hommes vont dire oui, et le projet va aboutir. Qui va en pâtir? Les femmes qui gèrent les enfants seules, celles à la tête de familles mono-parentales."

DÉSINTOX >> [Les ordonnances Travail pénalisent-elles les femmes?](#)

L'universitaire Emmanuel Dockès aussicraint les pressions de l'employeur: "Qui peut croire que le référendum dans les TPE ne constituera pas en réalité une décision unilatérale de la direction? Quel choix peuvent avoir des salariés isolés, non mandatés, non informés, non protégés, soumis par un [lien de subordination](#)? La destruction des droits peut désormais s'opérer sans que les salariés n'aient donné leur consentement à des syndicats chargés de négocier pour leur compte en assurant un contrepoids."

"Un droit de licenciement à l'américaine"

Outre la "simplification" du dialogue social, une autre logique est également à l'oeuvre dans les ordonnances: la volonté de "sécuriser" le licenciement... pour l'employeur. "Elle est portée par la croyance selon laquelle le droit du travail est un frein à l'embauche et à l'investissement, rappelle Pascal Lokiec. Voilà pourquoi le texte contient le plafonnement des indemnités aux prud'hommes ou le changement de périmètre géographique pour juger des licenciements économiques. Si on accepte ce postulat, pourtant très discutable, alors tout est permis."

DÉCRYPTAGE >> Licenciement: moins de stress pour l'employeur: il aura droit à l'erreur

L'instauration d'un barème obligatoire des indemnités prud'hommes fait donc figure de symbole. Elle est censée avoir un effet "libérateur" car les employeurs pourront prévoir le montant maximal à verser en cas d'éventuelle condamnation. "C'est ce qui va ruiner le code du travail, s'insurge l'avocat Avi Bitton. Aujourd'hui, si les entreprises respectent les droits des salariés, c'est justement à cause de l'imprévisibilité. Ils ont peur d'une sanction dont ils ne maîtrisent pas précisément les contours. Demain, si une entreprise peut budgétiser un licenciement par rapport à l'ancienneté du salarié, elle n'hésitera plus à se séparer du salarié en question."

LE PIÈGE >> Avec la réforme, le salarié pourra gagner aux prud'hommes et repartir sans argent

"On vient de créer un droit à licencier sans motif valable, sans aucun respect de la procédure, pour un coût très limité, renchérit Emmanuel Dockès. Un droit de licenciement à l'américaine, son carton sous le bras." Le coordinateur du "groupe de recherche pour un autre code du travail" (Gr-Pact) s'inquiète des conséquences à long terme d'une telle législation. "Les salariés qui sont en position de force s'en sortiront toujours. Mais le droit du travail est fait pour protéger les salariés en situation de faiblesse. Et avec le chômage de masse, ils sont nombreux."

LA POLÉMIQUE >> Indemnités légales de licenciement: la fausse promesse du gouvernement

"Du cousu main pour les grands groupes"

Emmanuel Macron mènerait donc une politique destinée aux plus privilégiés de la société, aux plus forts. "Avec le changement de périmètre géographique pour le licenciement, il a en tout cas fait du cousu main pour les grands groupes", critique Fiodor Rilov, avocat défenseur des salariés notamment de l'usine amiénoise Whirlpool, délocalisée en Pologne en juin dernier.

En revoyant le périmètre d'appréciation du licenciement économique, le gouvernement réussit ce que le précédent avait échoué à mettre en place avec la [loi Travail de 2016](#). La mesure avait été retirée, sous la pression des députés frondeurs. Désormais, quand un grand groupe implanté dans plusieurs pays souhaitera se séparer des salariés français, le juge n'estimera la validité des licenciements qu'à l'aune de l'activité française. Qu'il importe s'il réalise de coquets bénéfices partout ailleurs, seuls les comptes du site hexagonal seront épluchés. Whirlpool a fermé son site français alors même qu'il réalise plus d'un milliard de bénéfices au niveau mondial. Une décision dans la droite ligne de ce qu'autorisent les ordonnances.

LA CONTRE-ATTAQUE >> [200 salariés attaquent Whirlpool aux prud'hommes pour contrer les ordonnances](#)

"Nous allons entrer dans un rapport de force nouveau pour les salariés des grands groupes qui devront vivre avec la menace permanente de la rupture de leur contrat de travail. Les salariés ne seront plus en mesure de résister à la volonté de la direction, qui appliquera toujours son tarif", poursuit Fiodor Rilov.

Un argument que les défenseurs du texte contestent au nom du pragmatisme économique "Je comprends que l'appréciation des difficultés du groupe, au niveau de la France, et non plus au niveau mondial, fasse peur, admet Nicolas de Sevin. Mais c'était une nécessité économique. Les clients étrangers avaient l'impression qu'ils ne pourraient pas licencier en cas de besoin, qu'ils allaient être pris au piège."

Une flexibilité sans sécurité

Si le gouvernement ne veut pas accrédiiter l'idée que ce texte est un cadeau au patronat, il va devoir convaincre. "On nous promet de la flexisécurité à la scandinave, mais pour le moment la flexibilité l'emporte dans les ordonnances", estime Pierre Ferracci, spécialiste du droit social et à la tête du groupe Alpha. La suite doit venir en 2018 avec [les réformes de l'assurance-chômage et de la formation](#). Mais si le gouvernement ne communique pas davantage pour rassurer sur

des futures réformes plus protectrices pour les salariés afin de rééquilibrer l'ensemble, la contestation peut grossir. À condition, toutefois, qu'un front commun s'organise et que les syndicats se coordonnent."

REPORTAGE >> "La crainte d'un futur plus dur au coeur des cortèges anti-loi Travail"

Si la CGT et Sud ont appelé leurs membres à descendre dans la rue à deux reprises, les 12 et 21 septembre, avec un relatif succès, des syndicats comme FO ou la CFDT n'ont pas encore battu le pavé. Pourtant, le ton jusqu'ici conciliant de Laurent Berger semble se durcir. Dans une tribune publiée dans Les Echos, mercredi 20 septembre, les leaders de la FCDT, de la CTFC et de l'Unsa réclamaient des comptes au gouvernement, estimant les salariés lésés dans cette réforme. Rejoindront-ils les cortèges? Pour le moment, Emmanuel Macron ne semble guère se soucier de la rue, qui n'est selon ses propres termes, "pas la démocratie".