

SOCIAL Réforme du code du travail

La négociation sur ordonnance

Les ordonnances Macron vont modifier en profondeur le droit social. Pour les services de l'État, l'heure est à la pédagogie.

Certaines mesures attendent encore un décret d'application, mais la plupart sont d'ores et déjà en vigueur. La loi de ratification qui devrait être adoptée avant la fin de l'année le confirmera : les ordonnances « pour le renforcement du dialogue social » constituent désormais la norme.

Ces dispositions censées mettre fin à « l'inefficacité économique du code du travail » vont « transformer en profondeur le droit social », constate Philippe Sold, chef du pôle Travail à la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du Grand Est.

Les règles en matière de licenciement vont être allégées afin de « lever les freins à l'embauche ». Les institutions représentatives du personnel vont être remplacées par une instance unique, le Comité économique et social (CES) « qui sera opérationnel au fil du renouvellement » des IRP, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Surtout, précise Philippe Sold, les ordonnances vont « permettre aux TPE et aux PME de négocier des accords qui deviendront la norme dans l'entreprise ».

Observatoire d'appui à la négociation

Cette mesure est sans doute celle qui suscite le plus de questions. Et pour cause. A présent, quasiment « tout est ouvert à la négociation » afin de permettre aux entreprises « de s'adapter aux situations qu'elles rencontrent ». Concrètement, elles pourront introduire « plus de souplesse horaire »,

« définir un volant d'heures supplémentaires », et fixer leur mode de rémunération, ou encore « revoir le dispositif de versement des primes », à condition d'obtenir l'accord des deux tiers du personnel dans les TPE et PME de moins de 20 salariés, dépourvues de représentants du personnel, qui constituent l'essentiel du tissu économique.

C'est donc « une grande liberté donnée aux partenaires sociaux » qui n'est pas dépourvue de risques. Il n'est pas exclu que dans des très petites entreprises, des patrons parviennent à imposer des accords défavorables à leurs

salariés. La question de leur légalité « relèvera alors du juge », note le fonctionnaire.

C'est pour toutes ces raisons que sera créé d'ici à fin janvier 2018 dans chaque département un observatoire d'analyse et d'appui à la négociation. Ces instances qui seront constituées de représentants de syndicats et d'organisations professionnelles « seront chargées d'impulser le dialogue social dans les TPE et de faire l'état des lieux de la négociation ». Elles examineront aussi de très près les premiers accords qui seront signés, afin de « de veiller à ce qu'il n'y ait pas de dérives trop impor-

tautes au détriment des salariés ». En attendant, la Direccte du Grand Est va faire l'exégèse de la réforme auprès des syndicats, des organisations patronales (« qui pourront très bien élaborer une sorte d'accord-cadre pour leurs adhérents ») et des chambres consulaires. Elle prendra aussi son bâton de pèlerin pour expliquer le contenu des ordonnances aux partenaires sociaux sur les territoires. Car certes, le texte « donne aux acteurs la possibilité de créer la norme, souligne Philippe Sold. Mais pour cela, il faut qu'ils s'en emparent ».

O.W.

ANALYSE CRITIQUE



Jean Auroux (au premier plan) et Jacques Freyssinet. PHOTO DPA - MARK ROLLMANN

Les ordonnances vont-elles vraiment dans le bon sens ? C'est, pour faire court, la question que se sont posée hier 450 universitaires, juristes, responsables des ressources humaines, militants syndicaux, avocats, médecins du travail et autres élus prud'homaux lors d'un colloque organisé au Palais de la musique et des congrès de Strasbourg par l'Institut du travail et la Direccte du Grand Est.

Pour Jean Auroux, la réponse est claire : c'est non.

L'ancien ministre du Travail a dénoncé une réforme « non démocratique » qui conduit à un « affaiblissement du contrat de travail » et « des représentants du personnel ». « Je ne suis pas sûr, a-t-il insisté, que la facilité à licencier provoque une dynamique d'embauche ». Oui, a-t-il ajouté à l'intention de ceux qui se revendiquent de son héritage, « j'ai moi aussi fait des ordonnances », mais au terme de « 18 mois de discussions ». Surtout, « elles portaient sur les 39 heures payées 40, la 5^e semaine de congés payés, la limitation de l'interim, et la retraite à 60 ans ». Les premiers intervenants se sont interrogés aussi sur les ressorts de cette réforme qui ne « s'inscrit pas dans une logique de croissance, mais dans une logique de recherche de la confiance ». Ses initiateurs, a expliqué le professeur de droit Dirk Baugart, font en fait le pari qu'ils parviendront à casser la représentation que les entreprises ont du droit du travail pour « libérer les énergies » et « en finir avec le chômage de masse ». A cet égard, le professeur émérite d'économie Jacques Freyssinet a rappelé que « l'OCDE avait montré qu'il n'y a pas de corrélation entre une législation protectrice de l'emploi et la variation du chômage ». L'Organisation de coopération et de développement économiques a en revanche fait la démonstration « qu'il y a une corrélation solide entre le degré d'inégalité d'un pays et ses perspectives de croissance à long terme ». « Dans tous les pays qui ont introduit des réformes du marché du travail, a-t-il ajouté, les inégalités se sont approfondies ».