



LOI « POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES ». UN REGARD SUR LA LOI MACRON

Anne-Marie GROZELIER

INTRODUCTION

Le 19 février, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture le projet de loi Macron. Cette loi est un texte monumental de plus de 200 articles qui touche à un très grand nombre de sujets. Un petit tiers du texte traite de questions touchant au droit du travail.

Au moment où cette Note est rédigée, la loi n'est pas encore définitive puisqu'elle sera discutée au Sénat à partir du 7 avril avant de revenir en commission mixte paritaire en mai puis, en deuxième lecture, à l'Assemblée nationale en juin¹.

Étant donné le caractère extrêmement hétéroclite du texte et des sujets traités, au point qu'on a du mal à en cerner la cohérence globale, cette Note se limitera à apporter un éclairage sur un certain nombre de points qui, en l'état, touchent au droit du travail et le modifient assez profondément. D'autres aspects également importants de cette loi seront traités dans un supplément à venir.

1. L'ESPRIT DE LA LOI

Pour comprendre l'esprit de cette loi il convient de revenir sur les péripéties de son élaboration. « *La loi pour la croissance et l'activité vise à agir sur tous les leviers pour favoriser la relance de la croissance, de l'investissement et de l'emploi* » précise l'exposé des motifs. « *Elle est construite sur trois piliers : Libérer, Investir, Travailler...une loi pour créer et développer l'activité...une loi qui vise à améliorer concrètement et rapidement la vie des Français...une loi contre les corporatismes et pour le progrès et l'avenir* »...

Indépendamment de son intitulé officiel, cette loi s'inscrit dans le débat récurrent sur la politique économique la mieux à même de restaurer la croissance et l'activité. En effet, on ne peut ignorer que les politiques de rigueur budgétaires décidées par le Conseil européen sous-estiment le contenu récessionniste des mesures d'austérité. Certes, les grandes institutions internationales, le FMI, puis dernièrement la BCE, se sont ouvertes à l'idée d'assouplir leurs exigences quant au calendrier de retour aux équilibres publics et le Conseil européen, lui-même, sans remettre en question sa doctrine, a accepté de reporter ses exigences du retour à

¹ Le texte examiné en commission spéciale du Sénat sera débattu en séance à partir du 7 avril. Il a été assez largement modifié, notamment pour y introduire un *assouplissement des 35 heures*, remonter le seuil de 10 à 20 salariés,..... De son côté, le gouvernement s'est déclaré prêt à accepter certains amendements du Sénat mais également à apporter à son propre texte des inflexions destinées à donner encore des gages à Bruxelles sur sa volonté de réformer.

3% du déficit public, mais en aggravant ses exigences de réformes structurelles. Comme le soulignait déjà LASAIRE, en septembre 2014, dans le billet de rentrée de Michel Fried « ..le prix à payer de cet assouplissement a été le durcissement des « réformes » allant jusqu'à la remise en cause du modèle français de protection sociale, tel qu'il s'est construit progressivement depuis la fin de la guerre... »².

Le fil conducteur de la loi répond donc à l'impérieuse nécessité d'opérer les réformes réclamées par Bruxelles³. L'essentiel est là. Adresser un message aux structures technofinancières de Bruxelles, au FMI... et aux Allemands. Le gouvernement se devait de donner des gages de sa bonne volonté en présentant un texte qui donne à sa volonté de réformer une opportune visibilité. Ainsi, à peine le projet de loi adopté, le conseil des ministres a-t-il entamé la préparation du PNR (programme national de réforme) qu'il doit présenter chaque année à la Commission comme tous les États-membres, pour exposer les réformes structurelles en cours ou prévues pour atteindre les objectifs de la stratégie « Europe 2020 ».

En d'autres termes, il était temps de s'attaquer aux nombreux freins et obstacles censés brider l'activité⁴ et d'affirmer la nécessité de la flexibilité, au nom de la *doxa* néolibérale selon laquelle les réglementations encadrant le marché et organisant le travail seraient la cause du manque de compétitivité⁵. Certaines de ces mesures sont issues de divers rapports ayant pour objectif de « moderniser le pays en s'attaquant aux multiples blocages de la société ». On aura reconnu là le rapport Attali de 2008 (Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française)⁶ et quelques autres. Pour bien comprendre la signification politique, voire idéologique, de cette exigence tenace, il importe de se rappeler que selon la *doxa* libérale, le marché du travail n'est qu'un marché, et le travail n'est qu'une marchandise. Dans ce schéma, le marché ne peut assumer parfaitement sa fonction de régulation qu'à condition que son fonctionnement ne soit ni faussé ni entravé. Pour le libérer de ses entraves et lui permettre de fixer le prix du travail, il faut donc supprimer les dispositifs légaux ou conventionnels. Cet ajustement permet, toujours selon les libéraux, d'éviter le chômage et surtout le chômage de longue durée ou celui des jeunes. Mais, pour vérifier le bien-fondé de cette théorie, il faut aller jusqu'au bout... le dogmatisme libéral est le pendant des concepteurs du socialisme réel.

C'est donc au nom de la nécessité de lever ces « blocages » que la loi passe en revue tout un ensemble de dispositions hétéroclites depuis la gouvernance des péages autoroutiers, jusqu'au stationnement à l'abord des gares, en passant par l'urbanisme commercial, l'externalisation du permis de conduire, la dérégulation des professions réglementées (avocats, notaires), les tribunaux de commerce, la publicité dans les grands stades, etc. En

² Rentrée 2014 - l'actualité au LASAIRE, Michel Fried, septembre 2014

³ « Les rigidités du marché des services et les lourdeurs administratives pèsent sur l'environnement des entreprises et, partant, sur l'investissement... D'une manière générale, la France a accompli des progrès limités dans la mise en œuvre des recommandations spécifiques pour 2014 ; Enfin, on a enregistré peu de progrès dans la correction des rigidités du marché du travail, la réforme du système d'allocations chômage, » - « Europe 2020 » - Document de travail de la Commission sur la situation de la France en 2015.

⁴ Comme l'explique l'exposé des motifs : « la loi pour la croissance et l'activité vise à agir sur tous les leviers pour favoriser la relance de la croissance, de l'investissement et de l'emploi ». Pour libérer les blocages, elle « s'attache à lever de manière pragmatique les obstacles... dans une multiplicité de secteurs pour libérer le potentiel inexploité de croissance et d'activité et à investir car notre économie a besoin d'investissement pour repartir...elle a besoin d'investissement productif pour se moderniser ».

⁵ La flexibilité n'est pourtant pas le souci prioritaire des PME qui ont surtout besoin, d'abord d'avoir des commandes mais aussi d'avoir accès à l'innovation et trouver des financements pour leurs investissements.

⁶ La commission Attali comprenait entre autre Mario Monti, Geoffroy Roux de Bézieux, (Medef), Michel de Virville, (UIMM), Pierre Nanterme, (PDG d'Accenture).

conséquence, la loi, présentée par le Ministre de l'économie, intervient transversalement dans les champs de compétence de différents ministères (ministère de la justice, du travail, du commerce, de l'artisanat, des transports, du logement, de la santé...). Du même coup de nombreux codes s'en trouvent modifiés : travail, transport, commerce, urbanisme, santé, etc..

Enfin, ne serait-ce que pour mieux se pénétrer de l'esprit du réformateur, il est bon d'attirer l'attention sur le fait que la loi prévoit la vente des participations de l'Etat, autrement dit la privatisation des aéroports de Lyon et de Nice, et la cession d'actifs détenus par l'Etat dans de nombreuses entreprises.

Il y a aussi dans la loi un souci de « simplifier les procédures ». Pour ce faire, le législateur n'hésite pas à apporter des limites aux consultations préalables à l'examen des projets relatifs à l'environnement et à l'urbanisme. Ainsi, l'article 28, qui, par ailleurs, renvoie à une ordonnance (voir plus loin), vise à *« accélérer l'instruction et la prise des décisions relatives aux projets de construction et d'aménagement, notamment ceux favorisant la transition écologique, et favoriser leur réalisation : en réduisant les délais de délivrance des décisions prises sur les demandes d'autorisation d'urbanisme, notamment grâce à une diminution des délais d'intervention des autorisations, avis ou accords préalables relevant de législations distinctes du code de l'urbanisme... »*. Derrière ces mécanismes, on peut craindre des restrictions aux libertés publiques et une forme de remise en cause du rôle de la société civile. Certes, il ne faut pas enliser la décision publique dans des discussions sans fin mais il faut pas non plus écarter ou ignorer le fait que toute procédure vraiment démocratique nécessite un temps de maturation, de réflexion, de débat, et de controverses publiques. Les négociations sociales, elles-mêmes, peuvent être remises en cause (c'est ce qui se passe actuellement en Grèce) car elles contribueraient à mettre en place des formes de « blocages ».

2. LA LOI MACRON : UN CERTAIN STYLE DE GOUVERNEMENT

2.1. LE RECOURS AUX ORDONNANCES

C'est aussi une manière de gouverner que consacre ce projet de loi quand il prévoit le recours aux ordonnances- pratique plutôt décriée chez les socialistes- dans de multiples domaines. Nul n'ignore que celles-ci sont généralement utilisées pour faire passer des décisions impopulaires. Cela renvoie aussi à une certaine conception de l'efficacité qui privilégie la rapidité au détriment de la consultation démocratique.

On notera à ce propos qu'un certain nombre d'articles de la loi ont pour objet de transposer des directives européennes dans le droit français, par le recours à cette procédure des ordonnances dont les contenus n'ont pas tous été rendus publics. Ainsi, l'article 57, pour ne prendre qu'un exemple, renvoie à une ordonnance visant à transposer trois directives européennes concernant les marchés publics, or ce dossier pose de multiples problèmes dont celui de « pousser les services publics (les délégations de service public) vers les marchés public donc vers une concurrence plus vive encore et tend à réduire l'attribution d'un service public à un marché de marchandises, donc à nier la notion même de service public. »⁷

⁷ Jean-Claude Boual « Les associations, l'ordonnance de transposition des directives « marchés publics » et « concession » et la loi macron » Collectif des Associations citoyennes ; 10 février 2015

2.2. LE RECOURS AU 49-3

Présenté le 10 décembre 2014 en conseil des ministres, le texte aura été débattu deux mois à l'assemblée nationale, un temps de discussion plutôt serré pour un texte aussi chargé d'autant plus qu'il a naturellement suscité des milliers d'amendements.

La gauche du PS l'a critiqué au point de contraindre le gouvernement à recourir au 49-3 en première lecture. Le projet avait, en revanche, été bien accueilli par une partie de l'opposition dont certaines composantes étaient prêtes à la voter, notamment l'UDI. Même s'il souhaitait qu'elle aille plus loin, Le Medef a considéré, pour sa part, que la loi allait dans le bon sens. En revanche, la CGPME et l'UPA ont été critiques sur le volet du travail dominical. Pour ce qui les concerne, les syndicats CGT et FO, ont été hostiles à nombre de dispositions, faisant valoir que, notamment dans la partie sur le droit du travail, des acquis sociaux importants étaient remis en cause. L'UNSA a regretté que des articles reviennent sur des équilibres issus d'accords nationaux interprofessionnels, notamment ceux de la loi sur la sécurisation de l'emploi. On notera que la CFDT, plus réservée que critique, estime avoir plaidé, argumenté, et en partie réussi à convaincre de renoncer à des dispositions qu'elle jugeait inacceptables dans le texte original. De façon plus globale, tous les syndicats ont regretté le recours aux ordonnances.

3. LES PRINCIPALES MESURES QUI TOUCHENT AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET AUX RELATIONS SOCIALES

3.1. TEMPS DE TRAVAIL

Pour bien apprécier l'importance des modifications introduites par la loi il faut avoir présent à l'esprit que le temps de travail est le marqueur le plus visible d'une certaine qualité de vie pour la plus grande partie de la population active en France. C'est en quelque sorte la butte témoin de l'état des avancées sociales dans notre pays. Pour mieux cerner la question on distinguera le problème autour du travail du dimanche et autour du travail de nuit. Il est intéressant de noter que si on a beaucoup parlé du premier, le second est resté dans l'ombre.

3.1.1. L'extension du travail dominical

Au nom de la « simplification » et de l'harmonisation, le champ de la dérogation au principe du repos dominical a été élargi. Les cas ont été multipliés et à chaque type de dérogation va correspondre un régime différent de garanties pour les salariés.

Trois cas de figure :

1. « les dimanches du maire » : Le nombre possible d'ouvertures dominicales des commerces de détail passe de 5 à 12 dimanches par an ; soit, en moyenne, un dimanche par mois. Cela se fera sur décision du maire, jusqu'à 5 après avis du conseil municipal, et au-delà après avis de l'intercommunalité. Dans les grandes surfaces il y aura obligation de déduire les jours fériés travaillés de ce total de 12 (dans la limite de trois). Les contreparties déjà fixées dans la loi sont maintenues (le

double de la rémunération et un repos compensateur équivalent en temps). Le volontariat, jusque-là non prévu, est introduit par la loi.

2. les zones particulières : aux « zones touristiques » actuelles vont s'ajouter des « zones touristiques internationales (ZTI) » créées par décret sans que les autorités locales soient amenées à donner un avis⁸. Enfin les zones commerciales se substituent aux PUCE (périmètre d'usage et consommation exceptionnelle). Le travail tous les dimanches y sera autorisé (ainsi que le travail jusqu'à minuit sans que cela soit considéré comme du travail de nuit (cf. ci-après). Mais, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de branche ou territorial majoritaire, sera nécessaire pour le mettre en place. L'accord devra également fixer les contreparties salariales et celles destinées à compenser les charges induites par la garde des enfants.
3. Les commerces situés intramuros dans 12 grandes gares pourront ouvrir 52 dimanches par an et le droit d'ouverture jusqu'à minuit pourra s'appliquer. Comme pour les ZTI, seul le gouvernement a la main sur les autorisations d'ouverture. Avec la création des lignes d'autocars et des gares routières, le gouvernement pourra également élargir le nombre de gares éligibles.

a) La réaction des organisations professionnelles, les premières concernées

Il est remarquable que la réforme ait pu être décidée malgré les fortes réticences des organisations syndicales dans leur ensemble et celles plus modulées des organisations professionnelles au point que des dissensions importantes se sont fait jour au sein du monde patronal entre le Medef, globalement favorable, et les PME plus réservées (CGPME et UPA).

En effet, le Medef, pour sa part, a déclaré que : « le projet de loi aurait pu aller plus loin en faveur de l'ouverture des commerces le soir et le dimanche... »⁹. En revanche, la CGPME estime que les mesures concernant l'ouverture dominicale « recèlent des dangers mortels pour le commerce indépendant de proximité ». Elle « refuse l'ouverture 12 dimanches par an qui se traduira par une distorsion effective de concurrence entre les différentes catégories de commerce ». Selon elle, les commerces indépendants n'auront pas la puissance financière leur permettant de bénéficier de cette possibilité qui profitera avant tout à la grande distribution intégrée. Elle voit dans le texte « un nouveau coup de poignard planté dans le dos du commerce de proximité. Il ne ferait que détruire des emplois pérennes et mettre encore plus à mal un lien social pourtant essentiel. »¹⁰. Quant à l'UPA, loin de partager l'optimisme du Medef, elle voit dans ce projet « le risque d'un vrai gâchis économique assorti d'un vaste plan social. Plus de 200 000 emplois sont menacés dans les entreprises de proximité »¹¹.

La CFDT refuse de « généraliser et banaliser le travail du dimanche...qui doit rester exceptionnel et correspondre à de réelles avancées¹² ». Elle se félicite d'avoir obtenu des contreparties et des mesures de conciliation entre vies professionnelle et personnelle. Cependant, elle a été amenée à suspendre son syndicat du commerce en Ile de France, lequel

⁸ La Maire de Paris, a exprimé son double désaccord, sur la mesure elle-même et sur la manière de procéder, jusqu'au bout elle a tenté d'obtenir un droit de veto pour la mairie. En vain : elle ne se sera vu accorder qu'un avis consultatif et des promesses de dialogue (les Échos, 15 février 2015).

⁹ Liaisons Sociales 12 décembre 2014

¹⁰ Id.

¹¹ Id.

¹² Syndicalisme Hebdo n° 3488 – 26 février 2015

s'opposait à l'ouverture des grands magasins parisiens, le dimanche et en nocturne, dans le cadre d'une action menée par une intersyndicale régionale réunissant la CGT, l'UNSA, la CFE-CGC et SUD.

b) Une autre perspective sur les mesures prises

La question de l'ouverture des magasins le dimanche est devenue pour certains le symbole de la modernité et du rejet des conservatismes. La France est régulièrement comparée aux pays de l'UE où cette pratique est de plus en plus répandue dans le sillage de la vague néo-libérale.

De façon générale, il faut avoir conscience que cette réforme affectera un secteur où se trouvent les salariés les plus fragiles, les plus précaires, les plus malléables. Les femmes seront concernées au premier chef par le travail du dimanche. Elles le seront d'autant plus qu'elles occupent 80% des emplois dans le commerce. Bref, ces nouvelles dispositions vont augmenter les difficultés qu'elles connaissent déjà pour concilier vie professionnelle et vie familiale. On a là un exemple typique de la schizophrénie ambiante par laquelle on déplore d'une part le délitement du lien social et la montée de l'individualisme, tout en décidant de faire passer par profits et pertes le seul jour que la tradition a consacré pour entretenir des relations sociales au sein de la famille et ailleurs.

C'est sur l'inscription, à l'instar des dimanches du maire, des compensations salariales dans la loi et non pas définies plus tard par des négociations, que s'est noué le blocage dans la dernière ligne droite du débat parlementaire. Demandé par Benoit Hamon, et alors que le ministre était prêt à accepter l'amendement, c'est le premier ministre qui s'y est opposé. La loi ne précisera donc pas la nature des compensations et la renvoie à des négociations ultérieures. Pourtant, il est clair que le rapport de force n'est pas forcément favorable aux salariés, que ce soit pour négocier des contreparties à la hauteur des nuisances ou pour négocier un « volontariat » réel.

3.1.2. Le travail de nuit

Le problème spécifique posé par l'extension du travail de nuit a été curieusement peu évoqué dans les media. Jusqu'à maintenant, la loi faisait commencer le travail de nuit à 21 heures, or la nouvelle loi prévoit que les commerces de détail situés dans les zones touristiques internationales seront autorisés à ouvrir sans aucune formalité jusqu'à minuit, considérée, dans ce cas, comme l'heure à partir de laquelle débutera le travail nocturne. De ce fait il n'y aura plus la compensation salariale due pour un travail de nuit. L'ouverture des magasins le soir reste conditionnée à un accord collectif prévoyant la mise à disposition d'un moyen de transport permettant au salarié de regagner son domicile et des mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, notamment la compensation des frais de gardes des enfants. Là encore, les femmes salariées se trouvent directement concernées. En plus des emplois précaires et des bas salaires, elles seront exposées aux dangers pour la santé du travail de nuit, sans que personne ne songe à le souligner¹³.

¹³ De plus en plus d'études démontrent les dangers pour la santé du travail de nuit. Les deux dernières études de 2013 et 2014 de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) sur les risques que fait porter sur la santé le travail de nuit, montrent une aggravation de plus de 20 % des risques de cancer, des effets sur le système cardio-vasculaire et l'accélération du vieillissement cognitif.

3.2. MODERNISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA JUSTICE PRUD'HOMALE

3.2.1. Réforme des prudhommes

La justice prudhommale est réformée en profondeur dans son organisation et son fonctionnement. L'objectif était de réduire les délais de jugement par l'instauration de procédures accélérées et par une plus grande professionnalisation.

En amont, un mode de règlement alternatif des litiges est ajouté, la médiation. La loi généralise le recours - auparavant très encadré - à la médiation conventionnelle pour tous les conflits liés au contrat de travail et rend possible l'homologation par les conseils de prud'hommes *d'accords extrajudiciaires* conclus entre le salarié et l'employeur.

Le bureau de conciliation qui devient le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) voit son rôle accru. Il a désormais une mission d'orientation en cas d'échec afin de diriger plus rapidement les affaires vers la formation de jugement adéquate. Lorsque le litige porte sur un licenciement, une nouvelle procédure est créée : si les deux parties en sont d'accord, elles pourront passer devant un bureau en formation restreinte avec seulement deux juges. Les organisations syndicales se sont montrées très critiques sur ce volet de la loi.

Parmi les rares éléments positifs de ces modifications, la réforme impose une formation obligatoire aux conseillers prud'hommes, alors que jusqu'à présent, seuls 35% d'entre eux suivaient une formation, pourcentage modeste pour des juges non professionnels. Par ailleurs, elle dote le défenseur syndical d'un statut et d'une protection. Elle prévoit enfin, au bénéfice des entreprises, l'établissement d'un référentiel indicatif pour fixer le montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués aux salariés, un tel aménagement devrait rendre les sanctions plus « prévisibles » pour les entreprises.

Par ailleurs, certains commentateurs ont relevé dans l'article 83 sur la réforme de la justice prudhommale une disposition, passée relativement inaperçue, qui prévoit une modification de l'organisation des juridictions et des procédures civile, pénale et administrative. En clair, une disposition de l'article du code civil (art 2064) qui excluait toute possibilité de régler à l'amiable des litiges relevant du droit du travail, est supprimée. Dorénavant des conflits du travail pourront se régler en dehors du droit du travail. Certains y voient un pas vers la transformation du contrat de travail en contrat ordinaire civil, voire une remise en cause du caractère central que conserve jusqu'à nouvel ordre le droit du travail.¹⁴

3.2.2. Modernisation de l'inspection du travail

Le texte de loi, dans son article 85, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures modifiant le code de procédure pénale, le code rural et de la pêche maritime, le code des transports et le code du travail, afin de réformer, là encore, le système de l'inspection du travail. Derrière ce projet, se profile l'objectif de dépénaliser le droit du travail. On

¹⁴ « Pourquoi changer l'article 2064 du code civil ? » Gérard Filoche, le Monde 14 janvier 2015.

passerait des amendes pénales aux amendes administratives. Si, auparavant, l'inspecteur du travail pouvait déclencher de lui-même une procédure pénale en transmettant au procureur un procès-verbal, il devra désormais en référer au DIRECCTE qui décidera de l'opportunité d'infliger une sanction et d'en déterminer le montant. Tout se passera entre l'employeur et les fonctionnaires de la DIRECCTE. Le droit pénal se trouve tout simplement contourné.

3.3. LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) SONT SOUMIS A DE NOUVELLES REGLES QUI ENTERINENT LA MODIFICATION DU PERIMETRE DE L'ENTREPRISE

La loi modifie les règles, sur les licenciements collectifs, issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui avait déjà assoupli les conditions du licenciement économique. Elle prévoit qu'en cas de liquidation judiciaire, l'administration apprécie le plan social « au regard des moyens dont dispose l'entreprise » et non plus, comme auparavant, au regard de ceux du groupe auquel l'entreprise appartient. La différence est de taille. Même si le groupe est florissant, seuls les résultats de l'entreprise en difficulté seront pris en compte et, du même coup, le PSE sera établi à minima. Le liquidateur n'a donc plus aucun moyen juridique d'obliger le groupe à payer. Alors que les gains engendrés par l'évolution de l'appareil productif devraient être répartis et notamment permettre d'indemniser les « perdants », les dispositions nouvelles accentuent la concentration de ces gains entre les mains des « gagnants », marquant ainsi un nouveau recul de la solidarité et de la cohésion sociale.

Autre changement : les critères d'ordre qui déterminent les licenciements (charges de famille, ancienneté,...) pourraient être décidés, selon un périmètre dérogatoire, au niveau de l'établissement, c'est à dire à un niveau inférieur à l'entreprise. De plus, à défaut d'accord collectif, ces critères pourraient être définis par l'employeur dans un document unilatéral. Toutefois, un amendement, apporté en commission, a fixé un périmètre minimal qui ne pourra être inférieur à celui de la zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Il s'agit, en l'occurrence, d'éviter qu'il soit possible de cibler certains salariés. Enfin, la commission a décidé qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, le reclassement des salariés puisse se faire au niveau du groupe (possibilité qui n'existait pas dans le projet de loi initial).

3.4. REFORME DU DELIT D'ENTRAVE

Jusqu'alors, le délit d'entrave à la mise en place ou au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel (refus d'organiser des élections, licenciement d'un salarié protégé, refus de fournir des informations...) était passible de 3 750 euros d'amende et d'un an de prison. La peine de prison est supprimée et remplacée par une sanction financière renforcée (7 500 euros). Ce qui, pour certains, annule l'effet dissuasif de la sanction pénale, même si elle n'était jamais appliquée. Une amende peut en effet toujours être provisionnée. Encore un changement qui va dans le sens de la tendance observée plus haut, il s'agit, une fois de plus, de réduire les sanctions pénales au profit de sanctions administratives. Un nouvel exemple de dépénalisation du droit du travail.

3.5. LUTTE CONTRE LA FRAUDE AU DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Cet aspect de la loi a été, reconnaissons-le, plutôt bien accueilli par les uns et les autres. Certaines dispositions vont dans le sens d'un durcissement de l'arsenal répressif, notamment celles qui touchent au renforcement de la lutte contre la concurrence sociale déloyale. Les sanctions en sont aggravées en cas de fraude au détachement de travailleurs. Le montant maximal de l'amende administrative passe de 10 000 à 500 000 euros pour défaut de déclaration préalable de détachement. Les manquements aux *droits fondamentaux* des salariés détachés (non-paiement du salaire minimum légal, non-respect de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale du travail, conditions d'hébergement ou de travail incompatibles avec la dignité humaine) seront sanctionnées par une amende allant jusqu'à 10 000 euros par salariés concernés et par une suspension temporaire de l'entreprise. Autre élément positif, le texte instaure également une carte d'identification professionnelle dans le BTP et des mesures spécifiques au secteur des transports. Il élargit l'application des règles aux chauffeurs routiers étrangers qui font des opérations de cabotage (chargement et déchargement) sur le territoire français.

3.6. OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Afin d'aider les entreprises à atteindre leur quota de 6% de travailleurs handicapés, le projet ouvre la possibilité de conclure des contrats de sous-traitance à des travailleurs indépendants handicapés (art 92), d'accueillir des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (art 93), enfin d'accueillir des élèves de moins de 16 ans, en situation de handicap pour la réalisation de leur stage « parcours de découverte » (art 93 bis).

Cette mesure ne fait pas l'unanimité dans le milieu associatif du handicap. Certains y voient la possibilité pour les employeurs de se dérober à leurs obligations plutôt que d'embaucher. Au final, on fournirait de la main d'œuvre gratuite sous couvert de « *découvrir un métier* », de « *confirmer un projet professionnel* » ou d' « *initier une démarche de recrutement* ». Faut-il s'étonner qu'au nom de la compétitivité et de l'efficacité économique, les handicapés se voient privés un peu plus des possibilités concrètes de s'insérer durablement dans le monde du travail ?

3.7. ENCADREMENT DES RETRAITES CHAPEAUX (ART. 64)

Selon les termes de l'étude d'impact, « les régimes de retraites supplémentaires relevant de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale, dits « retraites chapeau », sont des régimes à prestations définies et à droits aléatoires, principalement mis en place dans de grandes entreprises. S'ils concernent plusieurs catégories de salariés, ils peuvent conduire, en particulier pour les mandataires sociaux, au versement de rentes très élevées, sans rapport avec la situation économique de l'entreprise, et constituées en peu de temps sans contribution du bénéficiaire, contrairement aux autres régimes (de base, complémentaires, supplémentaires). Ce constat appelle une réforme de ces régimes de retraites chapeaux, qui doit se baser sur des éléments remontant des organismes débiteurs sur les prestations versées ».

S'appuyant sur les recommandations de l'IGAS et de l'IGF, la loi prévoit de conditionner le versement des *retraites chapeaux* à la performance de l'entreprise. Elles seront plafonnées annuellement et devront être approuvées annuellement par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance de l'entreprise. La hausse annuelle ne pourra excéder 3%. Un rapport devra donner des informations détaillées sur les conditions de ce régime.¹⁵ On saluera cet effort vers un peu moins d'inégalités dans le partage de la valeur ajoutée...

4. CONCLUSIONS

Juste avant de conclure et pour se faire une idée de la philosophie générale du texte de loi à partir d'un angle étranger au droit du travail, il peut être intéressant de pointer ce que la loi Macron propose dans le domaine de la transfusion sanguine. La France, souvent citée en exemple dans le monde pour son refus de commercialiser le sang (recueilli uniquement sur la base du don) se voit invitée à jouer là aussi le jeu du marché. La loi propose l'ouverture du marché du sang aux capitaux privés. Dans le cadre des privatisations intitulées « Autorisation d'opérations sur le capital de sociétés à participation publique » est mentionné le LFB (Laboratoire de fractionnement de biotechnologie) qui constitue, en fait, l'armature du système de transfusion sanguine français. Or ce laboratoire produisait jusqu'à présent, hors de tout circuit commercial, les médicaments dérivés du sang à partir du plasma que lui cède l'Établissement français du sang (EFS). Cette modification aura pour effet de rendre marchand l'ensemble du système transfusionnel français¹⁶. Comme on le voit sur cet exemple précis, la loi Macron modifie profondément la nature d'un certain nombre d'activités et d'usages qui avaient pourtant fait leur preuve dans différents secteurs de la société.

Pour la majorité des économistes la loi n'aura, sinon aucune retombée en matière économique, en tout cas aucun effet notable sur la création d'emplois. Elle traduit une certaine conception de la société dans laquelle plus rien ne doit échapper à la loi du marché. On ne sera donc guère surpris que la lecture attentive du texte ne permette pas -hormis le renforcement de la lutte contre la fraude au détachement des travailleurs- de mettre en évidence des avancées sociales importantes. Dans le détail, on est plutôt frappé par la multiplicité des coups de canif infligés au code du travail, qui ressemblent plus souvent à des reculs qu'à des progrès. Il est douteux que toutes ces mesures puissent avoir un effet visible sur la relance de l'investissement, de la croissance et de l'emploi. Aucun article ne va vraiment dans ce sens. Bien au contraire, les licenciements s'en trouveront facilités. Le dogme, pourtant de plus en plus critiqué, reste le même : les entraves réglementaires sont responsables de l'atonie de la croissance, et de l'investissement, bloquant la création d'activité et donc d'emploi. Cette loi est décidément paradoxale. Elle qui prétendait simplifier les procédures n'aura abouti qu'à les rendre plus complexes, comme l'exemple évoqué plus haut des nouvelles dispositions concernant le travail dominical en donne une éloquente illustration.

Pour bien saisir l'esprit dans lequel elle a été rédigée, il faut comprendre qu'elle répond à deux objectifs qui ne peuvent être exprimés comme tels : en premier lieu, donner des gages au Conseil européen sur la volonté, ou plutôt la bonne volonté, de la France à engager les fameuses réformes structurelles telles qu'elles ont été planifiées dans le cadre du semestre

¹⁵ Liaisons sociales quotidien n° 16779 - 23/02/2015

¹⁶ L'Humanité Dimanche - supplément N° 445 - janvier 2015

européen, en échange d'un échéancier plus souple pour la mise en conformité budgétaire. Plus profondément, elle vise à commencer en douceur l'entreprise de flexibilisation. Elle révèle, ce faisant, la volonté de mettre le pays « aux normes » en vigueur dans l'ensemble de l'UE. La loi Macron, apparaît bien sous les traits de ce qu'elle est : le symbole de la volonté réformatrice d'un gouvernement soucieux de donner satisfaction, quel qu'en soit le coût politique, aux exigences de Bruxelles.