



Projet de loi Macron

Il reste encore beaucoup à faire...

Le projet de loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances », dit « projet de loi Macron », est passé en force à l'Assemblée nationale grâce à l'utilisation de l'article 49.3 de la Constitution !

En matière du droit du travail

Le projet de loi Macron, c'est :

→ **Le travail du dimanche et en soirée sans garde-fou**

Malgré une volonté d'améliorer la version initiale du projet de loi, il y a encore des carences qui ne sont pas comblées : il faut une cohérence dans le traitement de tous les salariés qui travaillent le dimanche (pas de distinction dans la loi selon la taille d'employeur ou son secteur).

La loi doit définir des garanties fondamentales, ce qu'elle ne fait pas aujourd'hui (majoration de la rémunération, temps de repos...). C'est une obligation !

Au sujet de la compensation en temps de repos, là encore, nous considérons qu'il revient au législateur de faire respecter les principes de santé, de sécurité, de repos des salariés qui sont des domaines d'ordre public. Mais également la conciliation des temps de vie, véritable enjeu social !

Il importe également que la loi prenne en compte la situation des salariés en forfait-jours, qui auront très souvent une obligation de présence continue.

La CFE-CGC demande un encadrement par un accord collectif, la garantie du volontariat pour le salarié et des contreparties.

→ **La disparition du délit d'entrave**

Aujourd'hui, le droit pénal du travail prévoit des peines d'amende, mais aussi de prison dans les cas d'entrave au fonctionnement des IRP afin de rendre effective une règle constitutionnelle.

Même si ces peines ne sont qu'exceptionnellement prononcées et très souvent avec sursis, elles ont un effet dissuasif que n'auront jamais des peines d'amende conduisant souvent les employeurs à préférer prendre un risque financier de commettre une infraction plutôt que de respecter les droits des représentants du personnel.

La CFE-CGC demande le maintien des peines de prison en cas d'entrave au droit fondamental qu'est la représentation des salariés dans l'entreprise !

→ La menace sur l'avenir de la justice prud'homale

Le texte proposé met à mal :

- Le paritarisme qui permet d'être jugé par ses pairs en faisant rentrer l'échevinage¹ et en permettant des règlements amiables hors de la conciliation,
- La réparation des préjudices par l'imposition d'un barème d'indemnisation.

Sans oublier que les principes fondamentaux d'égalité, de gratuité, de neutralité et de délai raisonnable sont attaqués.

La CFE-CGC demande le retrait de la section 1 « justice prud'homale » du projet de loi Macron et le renvoi à un groupe de travail spécialement créé au sein du Conseil Supérieur de la Prud'homie.

→ Exit l'inspection du travail dans les élections professionnelles

La CFE-CGC s'y oppose et demande à conserver la compétence de l'inspection du travail pour plusieurs raisons :

Le projet de loi Macron prévoit le transfert des compétences de l'inspection du travail vers le juge en matière électorale.

La CFE-CGC demande le maintien de la compétence de l'inspection du travail dans le processus des élections professionnelles.

- **Une meilleure connaissance de l'entreprise** : l'inspection du travail est un interlocuteur régulier de la direction et des représentants du personnel, élus et syndicaux.
- **L'intervention de l'inspection du travail** n'est pas contentieuse et s'inscrit dans un processus d'échanges formels et informels, réguliers et suivis, qui n'existent pas avec un juge.
- **La gratuité** : faire appel à la juridiction civile aura un coût pour les salariés contrairement à un recours auprès de l'inspection du travail.
- **La pacification des relations** lors des élections professionnelles.

1. L'échevinage est un système d'organisation judiciaire dans lequel les affaires sont entendues et jugées par des juridictions composées à la fois, de magistrats professionnels, et de personnes n'appartenant pas à la magistrature professionnelle. Les échevins sont généralement élus par des organisations professionnelles ou syndicales.

→ Le risque de réduire les moyens mis à disposition des PSE

Dans le projet de loi Macron, les mesures actuelles relatives au plan de sauvegarde des emplois dans le cadre d'un sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation dans les entreprises de plus de 50 salariés, sont restreintes aux seuls moyens disponibles dans l'entreprise en redressement ou en liquidation, sans impliquer le groupe auquel appartient l'entreprise. Cela signifie que, par dérogation, la Direccte pourra homologuer, dans ces cas, le PSE en fonction des seuls moyens de l'entreprise, sans regarder les moyens au niveau du groupe alors que la loi le prévoit actuellement.

En limitant ainsi l'ampleur du contenu du PSE non seulement, on prend le risque de réduire à la portion congrue les moyens mis à disposition du PSE mais surtout, on permet aux dirigeants du groupe auquel appartient éventuellement l'entreprise d'échapper complètement à leurs responsabilités économiques et sociales en matière de sauvegarde des emplois, de reclassement et de reconversion des salariés. Cela permettrait à de tels groupes d'organiser la mise en liquidation d'une filiale sans avoir à en supporter les conséquences !

Le même résultat est atteint en remplaçant l'obligation de recherche d'un reclassement au sein du groupe par une simple sollicitation des entreprises du groupe pour proposer des emplois qui pourraient être mis à disposition des salariés susceptibles d'être licenciés.

La CFE-CGC demande de sécuriser l'emploi sans transférer le risque économique de l'employeur vers le salarié.

... En matière de croissance

Le projet de loi Macron, ce sont de petites avancées :

→ L'avancée timide de l'épargne salariale

Le développement de l'épargne salariale passe par :

- **La baisse du forfait social.**
Si elle n'est pas généralisée, cette baisse doit au moins être corrélée à la taille de l'entreprise et à la destination des fonds. Ce qui n'est pas encore le cas dans la dernière version du texte de loi. Nous défendons ainsi un forfait social réduit, voire nul, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place l'épargne salariale (moins de 50 salariés) et pour les fonds effectivement épargnés et dirigés vers le financement de l'économie française.
- **Une formation obligatoire** pour tous les négociateurs d'accord d'épargne salariale et les représentants dans les conseils de surveillance. Une formation à la fois aux dispositifs d'épargne salariale mais également à la gestion d'entreprise et à la gestion financière.

La formation et l'information des salariés doivent aussi être renforcées notamment par le renforcement du guide de l'épargnant qui doit devenir un élément central des dispositifs d'épargne salariale dans l'entreprise.

- **L'obligation de proposer au moins un fond labélisé CIES** dans les plans d'épargne entreprise. En effet, le comité intersyndical de l'épargne salariale a, en 20 ans, acquis une formidable expertise et renommée dans la labélisation des fonds d'épargne salariale ; il doit continuer à devenir un acteur incontournable.
- Enfin, pour la CFE-CGC, **les fonds de l'épargne salariale doivent être davantage orientés vers le financement de l'économie réelle**. Or, le texte prévoit la possibilité d'investir ces fonds dans l'immobilier déjà placement favori des français. La CFE-CGC considère que cette proposition est injustifiée.

Si depuis sa première version, le projet de loi Macron s'est un peu amélioré sur ce point, la CFE-CGC en attend encore davantage afin notamment de faire de l'épargne salariale un dispositif accessible à tous les salariés et orienté vers le financement de l'économie réelle.

→ **L'absence de volonté du gouvernement de développer l'actionnariat salarié**


Depuis la loi du 6 août 1986, quand l'État cède ses parts d'une entreprise privée, il devait en réserver au moins 10 % aux salariés de l'entreprise. Seulement, depuis l'ordonnance du 20 août 2014, que ce projet de loi vient enrichir et ratifier, l'État n'y est obligé que dans des proportions moindres !

La CFE-CGC demande donc à revenir aux dispositions initiales en obligeant l'État à réserver au minimum 10 % des actions qu'il vend aux salariés afin de dynamiser l'actionnariat salarié, potentiellement source de croissance et souhait, a priori, du gouvernement.

→ **La menace de la pérennité du transport ferroviaire**

L'ouverture de lignes de transports collectifs réguliers non urbains par autocar est de nature à menacer la pérennité du transport ferroviaire. L'étude d'impact du projet de loi n'en chiffre d'ailleurs pas les conséquences. Le risque est de substituer le transport par car au transport ferroviaire avec des conséquences sur l'emploi, la croissance et l'environnement certainement peu positives.

Contact :

Alain Giffard, secrétaire national en charge du secteur Économie et Industrie
 alain.giffard@cfecgc.fr