

Réformes sociales – épisode 2 : le projet de loi d’habilitation

Le 07/07/2017

Le projet de loi d’habilitation constitue le premier volet du programme de travail ambitieux proposé par le gouvernement aux organisations syndicales et patronales.



Le projet de loi permettant de réformer le Code du travail par ordonnances, promesse phare d’Emmanuel Macron, a été présenté mercredi 28 juin en Conseil des ministres (voir [La Quotidienne du 3 juillet 2017](#)). Cette présentation intervient après une série de concertations avec les organisations syndicales et patronales, qui vont se poursuivre tout l’été parallèlement aux travaux parlementaires.

Le principal objectif de ce projet de loi est, pour la ministre du travail, Muriel Pénicaud, « *d’amener plus de dialogue social et économique, plus de liberté et plus de sécurité* ».

Un premier document révélé par Le Monde

Dans un article mis en ligne le 21 juin, le journal *Le Monde* a devancé le gouvernement et dévoilé un projet de loi d’habilitation visant à prendre des « *mesures pour la rénovation sociale* ».

Six pages et neuf articles y figurent : ils ont pour objet la barémisation des indemnités prud’homales en cas de licenciement abusif, le licenciement économique dans une filiale d’un groupe international, la réduction du délai de recours contentieux en cas de rupture du contrat, le CDI de projet, le compte pénibilité, l’élargissement du champ des accords d’entreprise, la consultation des salariés et l’implantation syndicale, la fusion des IRP et enfin le prélèvement à la source.

Dès le lendemain, le porte-parole du gouvernement, Christophe Castaner, déclarait que ce document était, en effet, « *un cadre, avec l’ensemble des sujets qui sont posés sur la table* », cadre de discussion entre la ministre du travail et les partenaires sociaux.

Le projet de loi d’habilitation publié

Le 28 juin, le projet de loi d’habilitation a été présenté en Conseil des ministres. Avec ses trois piliers, ce projet de loi couvre à la fois plusieurs engagements d’Emmanuel Macron, lorsqu’il était candidat à la présidentielle, mais fait aussi émerger des sujets inédits.

L'objectif énoncé par le projet de loi est de faire « *converger performance sociale et performance économique, en faisant évoluer avec la plus grande efficacité le droit du travail pour prendre en compte la diversité des attentes des salariés et besoins des entreprises* ».

Dans un premier temps, le projet définit une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche en distinguant les domaines dans lesquels l'accord de branche doit primer, les domaines pour lesquels l'accord de branche peut primer par le biais d'une clause de « *verrouillage* », et enfin les domaines pour lesquels la primauté est accordée à l'accord d'entreprise. De plus, le projet sécurise et élargit le champ de la négociation collective (modalités de contestation des accords, de consultation des salariés, d'appréciation de l'accord majoritaire, de conclusion d'accords en l'absence de délégués syndicaux, etc.).

Dans un deuxième temps, le projet de loi vise à simplifier et à renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, au travers d'une instance unique de représentation du personnel. La fonction de négociation pourrait même y être intégrée par accord collectif. Au regard de la lettre du projet, une ordonnance pourrait également créer le dispositif de « *chèque syndical* », devant renforcer la formation des IRP, encourager l'exercice syndical, renforcer le rôle des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ou encore favoriser le droit d'expression des salariés.

Le troisième et dernier objectif de ce projet est de sécuriser la relation de travail. A ce titre, sont envisagés un référentiel obligatoire de dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une adaptation des règles de procédure et de motivation des licenciements, une clarification des obligations de l'employeur en matière de reclassement et un encouragement à la conciliation devant la juridiction prud'homale. Le texte entend également sécuriser les nouveaux modes de travail, tels que le télétravail, le travail dominical, le travail de nuit, le prêt de main d'œuvre et repenser le contrat de chantier.

Une réaction syndicale en demi-teinte

Si certains syndicats (FO, CFDT et CFTC) attendent de connaître le contenu précis des ordonnances, d'autres n'ont pas attendu pour montrer des signes d'agacement. Face à un texte qui instaurerait « *la précarité comme modèle social* » selon la CGT, celle-ci dénonce « *un dialogue social pipé d'avance* » et appelle à la mobilisation dans toutes les entreprises le 12 septembre. Pour François Hommeril, président de la CFE-CGC, « *un sentiment de malaise est en train d'émerger* » au regard du « *grand flou* » sur les intentions du gouvernement.

Côté patronal, le Medef milite pour que les accords de branches ne priment « *que par exception afin de donner la possibilité au chef d'entreprise de négocier le plus de choses possibles avec les salariés directement* ». La CPME, quant à elle, reste sensible aux verrous de la branche et appelle à « *sécuriser la rupture pour sécuriser l'embauche* ».

Et maintenant...?

Le projet de loi d'habilitation sera donc examiné du 10 au 13 juillet par l'Assemblée Nationale, les débats pouvant être prolongés jusqu'au 17 juillet. Le projet devra encore obtenir la validation des sénateurs. Il sera ensuite définitivement adopté durant une session extraordinaire d'été.

Une fois la loi votée, le gouvernement sera autorisé à prendre les ordonnances visant à réformer le Code du travail et à légiférer sans débat au Parlement. Elles seront transmises au Conseil d'Etat, au plus tard, le 28 août puis adoptées en Conseil des ministres d'ici au 20 septembre. A compter de cette date, le gouvernement aura trois mois pour soumettre au Parlement une loi de ratification visant à valider ces ordonnances.

A la suite de leur discours respectifs des 3 et 4 juillet, le Président de la République Emmanuel Macron et son Premier ministre, Edouard Philippe n'ont procédé à aucune annonce, si ce n'est que la future réforme sera évaluée dans les deux ans suivant sa mise en application.

A suivre...

Olivier BACH, Avocat associé [Cabinet Eole](#)

