

Les réformes « Macron », une synthèse de
quelques mesures
Reformy "Macrona" - podsumowanie niektórych
działań

Raphaël Dalmaso
Université de Lorraine

Le contexte politique et économique de 2017

Comme l'a indiqué la semaine dernière Dominique Méda, la remise en cause de certains aspects du droit du travail est justifié au nom de l'emploi. On limite ou supprime certaines protections pour lever les freins à l'embauche. Cette politique concerne tous les gouvernement à partir du début des années 2000.

Des réformes avant 2017

Les ordonnances Macron de 2017 ne constituent donc pas une rupture, mais la continuité d'une politique. Avant 2017, il y a notamment eu des réformes en 2006 (contrat nouvelles embauches), 2008 (rupture conventionnelle individuelle), 2012 (réforme de la procédure de grand licenciement économique), 2016 (Loi El Khomri).

Ambition des réformes de 2017

A la différence des réformes précédentes, les réformes Macron veulent modifier l'ensemble du droit du travail. Il y aura en tout 5 Ordonnances adoptées fin 2017. En France, une ordonnance est une délégation de pouvoir volontaire du Parlement au gouvernement : elle a la valeur d'une loi, mais n'est pas discutée au Parlement. Cela permet de changer rapidement les normes.

Liste de thèmes (non exhaustif) abordés par ces réformes

Les ordonnances ont ainsi modifié :

- Le droit des représentants du personnel, avec la suppression du Comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité, remplacé par le Comité économique et social
- La valeur d'un accord d'entreprise, pouvant déroger dans un sens défavorable à d'autres normes.
- Le droit du licenciement
- Le droit des restructurations...

Choix des thèmes abordés ici

Dans le cadre de cette conférence, il est impossible de tout examiner

J'ai donc sélectionné les 2 points qui me semblent les plus caractéristiques des réformes : la modification du droit du licenciement, et la mise en place de nouveaux dispositifs permettant de restructurer une entreprise.

Justification de ce choix

Les dispositifs que nous allons étudier témoignent de l'intention du législateur de flexibiliser le droit de la rupture du contrat : le droit du travail français serait trop protecteur des salariés, ce qui nuirait à la compétitivité de la France au niveau international et surtout européen.

La réforme du droit du licenciement : le barème Macron

En 2015 et en 2016, alors ministre de l'économie, E. Macron avait déjà tenté de faire passer cette réforme, sans succès, notamment à cause de fortes manifestations.

Une fois élu président en 2017, il va réussir à la faire passer sans difficulté.

Un objectif : rendre les licenciements illégitimes moins chers

Le but de cette réforme a été de rendre les licenciement illégitimes moins chers, mais ce but n'a pas été avoué comme tel.

La réforme a plus été présentée en 2017 comme une manière de rendre plus prévisible pour toutes les parties les indemnisation de licenciement illégitimes. En France, on parle de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le droit avant 2017

Avant 2017, si un licenciement était illégitime, le salarié avait le droit à des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ILSCRS).
Le mode de calcul était le suivant :

Si le salarié avait plus de 2 ans d'ancienneté ET était dans une grande entreprise (10 salariés et plus) : il avait un minimum de 6 mois de salaires.

Si le salarié avait moins de 2 ans d'ancienneté OU était dans une petite entreprise : pas de minimum fixé par la loi.

Un minimum et un maximum d'indemnisation désormais fixé

- Depuis 2017, le salarié à droit à un minimum et un maximum d'indemnisation calculé en fonction de son ancienneté.
- Le droit prévoit ainsi des « fourchettes » d'indemnisation.

Le barème Skala

Montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale (Entreprises d'au moins 11 salariés)		
Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20

Une étude chiffre la perte moyenne d'indemnité

Nous avons mené à Nancy une étude du contentieux. Elle montre qu'en moyenne les salariés ont perdu un mois de salaire d'indemnité par rapport à l'ancien droit

Quelques précisions

Pour les salariés entre 2 et 5 ans d'ancienneté, les pertes sont beaucoup plus importantes.

La loi défavorise donc fortement les jeunes, ou les salariés à faible ancienneté dans l'entreprise, soit la majeure partie des travailleurs.

Les séniors à forte ancienneté sont plus épargnés.

Contestation de ce barème au niveau international

J'en avais déjà parlé devant vous à distance en janvier : ce barème est contesté : il serait non conforme à l'article 4 de la Charte sociale européenne, et à la Convention OIT 158. Il ne serait pas dissuasif.

Deux décisions divergentes

- La cour de cassation française a rejeté le 11 mai 2022 cet argument, et a déclaré le droit français conforme au droit international.
- Le comité européen des droits sociaux vient cependant de dire le contraire, et indique que le droit français n'est plus assez dissuasif (avis du 23 mars 2022, rendu public en septembre). Le droit français violerait donc l'article 4 de la Charte sociale. Cet avis n'est cependant que consultatif.

Une baisse avérée du contentieux

On constate depuis 2017 une baisse du contentieux devant les juridictions du travail. Les jeunes salariés se rendent compte qu'ils n'ont plus d'intérêt financier à agir en justice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En ce sens, les employeurs sont plus sécurisés.

L'accord de performance collective (APC)

- Les ordonnances ont créé un nouveau dispositif : l'APC.
- Le principe : l'employeur peut signer avec les syndicats représentatifs en entreprise un accord qui peut modifier les contrats de travail des salariés.

APC

- Par exemple, on peut prévoir de baisser les salaires, ou augmenter le temps de travail, ou le rythme de travail. On peut encore organiser la mobilité professionnelle ou géographique du salarié.
- C'est un outil de flexibilité de travail en entreprise possible si les syndicats signent l'accord.

APC

- Le salarié peut refuser les mesures prévues par l'APC.
- Cependant, s'il refuse, il est licencié. Il ne peut pas contester le motif de son licenciement devant les juridictions du travail. C'est donc un licenciement sécurisé pour l'employeur.

APC

- Avec l'APC, l'employeur peut donc facilement modifier à la baisse les contrats de travail des salariés.
- Les syndicats signent ces accords en échange de contreparties : l'engagement de ne pas licencier pendant une certaine durée, ou l'engagement d'embaucher, ou encore l'engagement d'investir dans l'usine...

APC

- Ces accords ont eu un certain succès ces dernières années.
- Ils ont beaucoup porté sur la « modération salariale ». On a ainsi vu des accords baisser de 10% les salaires.
- Avec la période actuelle d'inflation, ces accords vont certainement plus porter à l'avenir sur le temps de travail ou la mobilité.
- W ostatnich latach porozumienia te odniosły pewien sukces.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

- Autre mesure des ordonnances Macron en droit des restructuration, la RCC permet, avec un accord d'entreprise, de rompre une pluralité de contrats de travail.

RCC

- L'accord d'entreprise doit prévoir un objectif de rupture de contrats, les métiers et sites concernés, et les mesures d'accompagnement aux salariés partants.
- Les salariés volontaires peuvent partir, et bénéficier de ces mesures.

RCC

- Intérêt de la RCC : c'est une restructuration consentie à la fois par les syndicats, et les salariés, qui sont volontaire pour partir. Elle n'est donc pas litigieuse.
- Elle coute nécessairement assez cher à l'employeur. Pour que le salarié accepte de partir, il faut des contreparties financières.

RCC

- Pour l'employeur, il y a plusieurs avantages :
 - Éviter le droit du licenciement économique très rigide en France
 - Pas de nécessité de motif économique
 - Pas de contentieux, les ruptures sont apaisées.

RCC

- Les syndicats sont assez favorables à ces accords car ils permettent une indemnisation satisfaisante des travailleurs.
- Les salariés aussi.
- Les RCC ont un très grand succès, et permettent actuellement de nombreuses ruptures de contrat de travail.

Bilan

- Ce volet des ordonnances Macron a pour but de faciliter, par tout moyen, les ruptures de contrat de travail.
- Il faut que les « insiders » aient moins de protections pour que les « outsiders » puissent mieux s'intégrer dans l'emploi.

Bilan

- Pour les indemnités de licenciement, on a une fragilisation directe de tous les salariés face aux licenciement illégitime. C'est certainement l'aspect le plus contestable de la réforme
- Les APC sont aussi très dangereux, car peuvent modifier à la baisse les stipulations contractuelles. Ils peuvent cependant permettre des engagements sur la pérennité de l'entreprise.
- Les RCC sont enfin également un outil de flexibilité, mais plus favorables au salariés. Ils ne sont cependant mis en œuvre que dans de grandes et riches entreprises. Ils marginalisent cependant le droit des licenciements économiques.

Merci pour votre attention !

