

Le Medef, aux sources de la réforme du code du travail

PAR MANUEL JARDINAUD
ARTICLE PUBLIÉ LE LUNDI 10 JUILLET 2017

Le projet de loi d'habilitation pour réformer par ordonnances le code du travail comporte des mesures emblématiques, directement inspirées par celles que le Medef a longtemps proposées à la négociation avec les partenaires sociaux. Autrefois écartées, elles sont aujourd'hui repêchées par le gouvernement.

De quoi la réforme du code du travail porte-t-elle le nom ? Du Medef, assurent en cœur ses opposants. Il est évident que, en particulier par la voix de son président Pierre Gattaz, la principale organisation patronale soutient le projet de loi d'habilitation pour légiférer par ordonnances « pour le renforcement du dialogue social ».

Depuis plusieurs années, le Medef souhaite voir appliquer un certain nombre de mesures qui figurent effectivement dans le projet de loi. Malgré les appels à la vigilance dont fait preuve aujourd'hui l'organisation de l'avenue Bosquet, il est patent qu'en grande partie, elle a gagné la bataille idéologique et a réussi à ce que ses propositions soient, en dehors de tout cadre de négociation formelle avec les syndicats, reprises quasiment telles quelles par le gouvernement.

D'ailleurs, les propos de Pierre Gattaz et de Muriel Pénicaud sur la philosophie globale de la réforme se révèlent très similaires : « sécuriser » les entreprises et les salariés, enlever de la complexité pour mieux embaucher et rassurer les employeurs.

Pour documenter précisément cette proximité, Mediapart s'est plongé dans les déclarations et documents du Medef. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux « textes martyrs », ces bases de travail que l'organisation patronale soumet aux autres partenaires sociaux lors de négociations nationales, comme il est de tradition en France. Nous avons en particulier scruté les propositions faites par le Medef – et finalement non retenues – lors des négociations de 2012 sur la sécurisation de l'emploi, qui donneront *in fine* lieu à un accord national

interprofessionnel (ANI du 11 janvier 2013) puis à la loi Sapin, et celles de 2014 sur « l'efficacité du dialogue social », laquelle échouera à faire consensus.

« Nous devons désormais élaborer et engager collectivement un projet global et cohérent de modernisation pour réformer en profondeur les structures économiques et sociales de notre pays afin de l'adapter aux grandes transformations qui bouleversent depuis quarante ans le système mondial », écrivait en septembre 2014 Pierre Gattaz en préalable aux propositions du Medef, regroupées sous le titre devenu fameux de « Un million d'emplois... C'est possible ! ».

Une approche qui rappelle étrangement ce que professe aujourd'hui Muriel Pénicaud. Dans le programme de consultations proposé aux partenaires sociaux le 6 juin dernier, la ministre du travail explique que « les trente dernières années ont modifié en profondeur, en France comme ailleurs, l'environnement économique et social dans lequel évoluent les entreprises, les salariés, les demandeurs d'emploi et plus largement les actifs ». Des évolutions qui, selon elle, « appellent des réponses innovantes ». Pierre Gattaz, dans son édit de septembre 2014, propose de « sortir du cadre ». Mots différents, sens similaire.

Au-delà du langage (*que nous avons analysé ici*), c'est bien dans les faits que l'actuel projet de loi d'habilitation, qui a été **adopté en commission des affaires sociales** le jeudi 6 juillet et dont la discussion dans l'hémicycle débute ce lundi, reprend des mesures prônées depuis longtemps par le Medef mais jamais intégrées dans des accords ou la loi. Mediapart a fait le compte. Le résultat est éloquent.

CDI de chantier. Dans l'avant-dernier document de travail proposé par le Medef en décembre 2012 lors de la négociation sur la sécurisation de l'emploi – et exhumé par Mediapart –, l'organisation patronale propose la création d'un contrat de projet à durée indéterminée. Il s'agit d'encourager le recours à ce type de contrat signé « pour la réalisation d'un projet précisément identifié, dont la durée ne peut être inférieure à neuf mois », selon le texte

patronal. Les syndicats n'en ont jamais voulu. Or, sous la dénomination de contrat de chantier, ce CDI est **réapparu dans les consultations de manière impromptue** à la demande du premier ministre et figure désormais dans le projet de loi d'habilitation. Certes, les organisations syndicales ont obtenu comme garde-fou qu'il se discute au niveau de la branche et non dans l'entreprise. Mais il est bel et bien présent dans le projet de loi gouvernemental et devrait faire l'objet d'une ordonnance.

Raccourcir autant que possible les délais de recours des salariés

Prévalence du fond sur la forme. Dès 2012, le Medef demande que les erreurs formelles lors d'un licenciement ne soient plus sanctionnées par la justice prud'homale. Dans le document soumis à négociation sur la sécurisation de l'emploi, l'organisation patronale affirme que « *la sécurité juridique ne peut être garantie si des irrégularités de forme risquent d'être assimilées à des irrégularités de fond* ». En un mot : si une lettre de licenciement est mal formulée, celui-ci ne pourra être considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse par la justice. Cette mesure est reprise, sous des termes juridiques différents et choisis, dans le projet de loi d'habilitation. La ministre du travail a même évoqué **la mise en place d'un document administratif type** pour « *sécuriser les employeurs* » et mettre fin à la fameuse peur d'embaucher. Un rêve de patron.

Conciliation aux prud'hommes. Vues par le Medef comme un frein à l'embauche, les procédures devant les juges des prud'hommes font l'objet de multiples propositions de simplification. En 2012, il demandait qu'une « *indemnité forfaitaire et calculée en fonction de l'ancienneté* » soit appliquée en conciliation. C'était là la toute première intrusion de la notion de barème, qui fait désormais florès et qui sera finalement reprise dans l'accord national en 2013, puis dans la loi Macron. Aujourd'hui, le gouvernement veut aller encore plus loin sous la pression de l'organisation patronale en fixant « *un référentiel obligatoire, établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les*

dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ». Une victoire pour l'organisation de Pierre Gattaz.

Délais de prescription. Vieille antienne patronale, la réduction du **délai de prescription** pour contester la rupture du contrat de travail ou des arriérés de salaires par exemple était l'un des points clés des propositions du Medef en 2012. À l'époque, il avait été en partie entendu, puisque la loi qui a découlé de la négociation avait réduit à 24 mois la possibilité pour les salariés d'aller en justice à la suite d'un licenciement, contre 18 mois demandés à l'époque par l'organisation d'employeurs. Ce délai est de seulement 12 mois pour un licenciement économique. Le gouvernement est en passe de satisfaire à nouveau cette attente, en intégrant dans le projet de loi une mesure « *réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail* ». Mieux, dans un document confidentiel de la direction générale du travail **dévoilé par Libération en juin**, l'administration s'interrogeait sur une réduction drastique de ce temps pour contester le licenciement économique en envisageant de le porter à seulement deux mois « *comme pour les actes administratifs* ». Mieux que ce que le Medef a jamais espéré.

Instance unique du personnel. Ce que le langage courant nomme désormais DUP pour « délégation unique du personnel », le Medef l'a longtemps appelé « conseil d'entreprise ». Lors de la négociation entre partenaires sociaux fin 2014 sur « la qualité et l'efficacité du dialogue social », l'organisation patronale plaidait pour la mise en place d'une telle instance en lieu et place, pour les entreprises de plus de 50 salariés, des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans le texte initial soumis aux autres partenaires sociaux, le Medef écrivait : « *Le conseil d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives aux décisions stratégiques de l'entreprise [...].* » Comme un prolongement sémantique, Muriel Pénicaud, citée dans le dossier de presse sur la réforme, explique

pour justifier cette fusion : « *Aujourd'hui, les représentants du personnel n'ont toujours pas accès à une vision d'ensemble de l'entreprise et de ses enjeux. Demain, ils pourront avoir une vision complète et plus d'efficacité dans le dialogue économique et social.* » En outre, le Medef souhaite à l'époque – et toujours maintenant – que cette nouvelle instance soit

habilitée à négocier les accords d'entreprise, alors que cela est aujourd'hui dévolu aux délégués syndicaux. Qu'à cela ne tienne, malgré l'opposition absolue de toutes les organisations syndicales, cette possibilité est désormais ouverte par le projet de loi d'habilitation, même si oralement la ministre du travail s'est engagée à ne pas graver cette mesure dans les ordonnances.

Directeur de la publication : Edwy Plenel

Directeur éditorial : François Bonnet

Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, Thierry Wilhelm. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

Courriel : contact@mediapart.fr

Téléphone : + 33 (0) 1 44 68 99 08

Télécopie : + 33 (0) 1 44 68 01 90

Propriétaire, éditeur, imprimeur : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.