



Les ordonnances « loi Travail » décryptées par le Conseiller social d'**Emmanuel MACRON** à la présidence de la République, **Pierre André IMBERT** (le vendredi 9 mars 2018)



*En exclusivité pour les dirigeants des entreprises adhérentes aux syndicats de la Ficime, **Pierre André IMBERT**, le Conseiller social du Président de la République, **Emmanuel Macron** est venu expliquer, détailler et commenter les fameux textes ordonnances – loi travail qui viennent réformer le code du travail et ses applications.*

Voici un résumé de ses propos pour ceux qui n'ont pu assister à ce moment privilégié.



En introduction, **Pierre André Imbert** a donné son sentiment sur l'évolution de la perception de la France depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau Président de la République. À ses yeux, *« la perception de la FRANCE à l'étranger bouge »*. *« On sent une transformation profonde du paysage politique, dynamique et original. Pour plusieurs raisons : Un an avant, personne ne connaissait vraiment ce jeune président. Plus de la moitié des députés sont nouveaux. Les assemblées ont été rajeunies et féminisées. De plus, beaucoup d'élus viennent du secteur privé. »*

Il a rappelé que les priorités affichées sont *« de libérer l'initiative, encourager la réussite et réformer l'ISF, de baisser progressivement l'impôt sur les sociétés sur l'ensemble du quinquennat et de baisser le coût du travail. De transformer le marché du travail par les ordonnances, la réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle. »*

Sur le sujet du jour, les ordonnances loi travail, il est entré dans le détail. Voici sa lecture :

Les trois piliers des ordonnances :

> Sortir d'une logique où le code du travail est impératif et dicte la règle.

« Pour que l'entreprise soit le centre de la transformation. »

L'entreprise est au cœur de la réforme et ce, sur l'ensemble des champs qui relève de la vie quotidienne de l'entreprise. L'entreprise a la liberté de revenir sur les primes, les indemnités de départ en retraite, la rémunération, etc.

L'ensemble de la rémunération peut donc sortir des règles édictées par l'accord de branche à l'exception de quelques sujets et sous quelques limites comme les classifications de branche, les minimas conventionnels et tout

ce qui a trait à la mutualisation (de la formation, la prévoyance etc.)

Imposer le collectif sur l'individuel. En ce sens, par accord collectif, l'entreprise a la capacité de faire du sur-mesure (sur 17 points), de négocier l'agenda social et de se créer une représentation du personnel sur mesure. Mais il faut un accord majoritaire. Ce n'est pas donné à tous. Cela peut être simple comme cela peut être compliqué. Il va falloir avoir un bon climat social et des interlocuteurs en capacité de négocier.

Attention, il est toujours plus compliqué de négocier que de juste aborder la formule de la loi. La question globale à se poser n'est pas celle d'un gain financier immédiat, mais bien de faciliter à terme la vie de l'entreprise.

En effet, la sédimentation des instances sur un siècle finit par annihiler la structure. Il fallait repenser un équivalent fonctionnel efficace et moins coûteux.

Pour la première fois dans l'histoire, les entreprises de moins de 50 salariés sans DS vont pouvoir négocier avec des DP, voire directement avec le personnel sur l'intégralité des champs de négociation qui étaient jusqu'alors attribués aux DS.

Ce point est essentiel car il n'y a pas de syndicalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés. (7% de délégués syndicaux dans ces entreprises de moins de 50 salariés).

> Capacité est donnée à la branche qui reste le niveau le plus proche de l'entreprise après l'entreprise, de faire des choses atypiques, du sur-mesure, des contrats d'exception.

Comme par exemple en agissant sur les délais de carence des CDD ou en créant des contrats de chantiers ou d'opérations.

> Établir un pilier d'attractivité des PME et TPE françaises.

Beaucoup de règles qui étaient contraignantes pour les entreprises mais qui n'apportaient pourtant rien aux salariés ont été supprimées. Par exemple, sur la question de la prise en compte du périmètre pour les licenciements économiques, c'en est fini de l'exception française qui était de regarder aussi la situation du groupe à l'étranger.

Désormais, seul le périmètre France est pris en compte. De la même manière, les obligations de reclassement seront uniquement en France et non plus comme précédemment à l'étranger.

De manière plus globale, les ordonnances ont introduit de la prévisibilité sur la durée des procédures et des coûts, donc moins d'incertitudes.

En résumé, la triple philosophie de ces ordonnances :

- Redonner « les clés du camion » à l'entreprise

- Donner à l'entreprise la maîtrise de l'agenda social et de sa représentation du personnel

- Supprimer les dispositifs rigides qui ne servaient à rien.

« La clé de voûte, ce sera le climat social de l'entreprise. Il faut que les dirigeants, les managers et l'ensemble des délégués syndicaux saisissent cette opportunité. Les entreprises ne doivent pas hésiter à se rapprocher de la Direction Générale du Travail par l'intermédiaire de leur fédération patronale. Beaucoup d'outils ont été créés ou doivent encore être créés par les branches pour aider les entreprises. Le gouvernement croit beaucoup au rôle de la branche et des fédérations. »



Questions - réponses

> Attractivité de la France

« La question de l'attractivité n'a jamais été saisie aussi fortement par un gouvernement. A l'Elysée ou au gouvernement, c'est du quotidien. Il est question de défiscaliser les heures supplémentaires en 2020, de revoir le régime des impatriés pour les entreprises et les dirigeants qui relocalisent en France

Et n'oublions pas qu'en moins d'un an sont (ou vont être) entamées les réformes d'une part du droit du travail, d'autre part de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, puis de la fonction publique et de la SNCF, et enfin des retraites. »



> Mobilité et notamment mobilité des jeunes (dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle)

« C'est un lourd travail. Mais des mesures concrètes sont déjà prévues :

- une prime de 500 euros pour passer le permis de conduire pour tous les jeunes en apprentissage »*
- un bail mobilité pour avoir un logement d'accueil dans la cadre de la loi mobilité pour se rapprocher d'un emploi*
- des aides à la garde d'enfants, travail du conjoint, etc... le travail est en cours...*
- l'organisation de la semaine découverte des métiers par les régions et les branches professionnelles dans les collèges et les lycées*
- l'information des familles sur les taux d'insertion et de réussites des différentes filières devrait se systématiser.*



43-45 rue de Naples – 75008 PARIS

TEL : 01 44 69 40 82 – FAX : 01 44 69 40 61

e-mail : info@ficime.fr – <http://www.ficime.com>

N° RCS : PARIS B 784 311 854 – APE : 911 A