

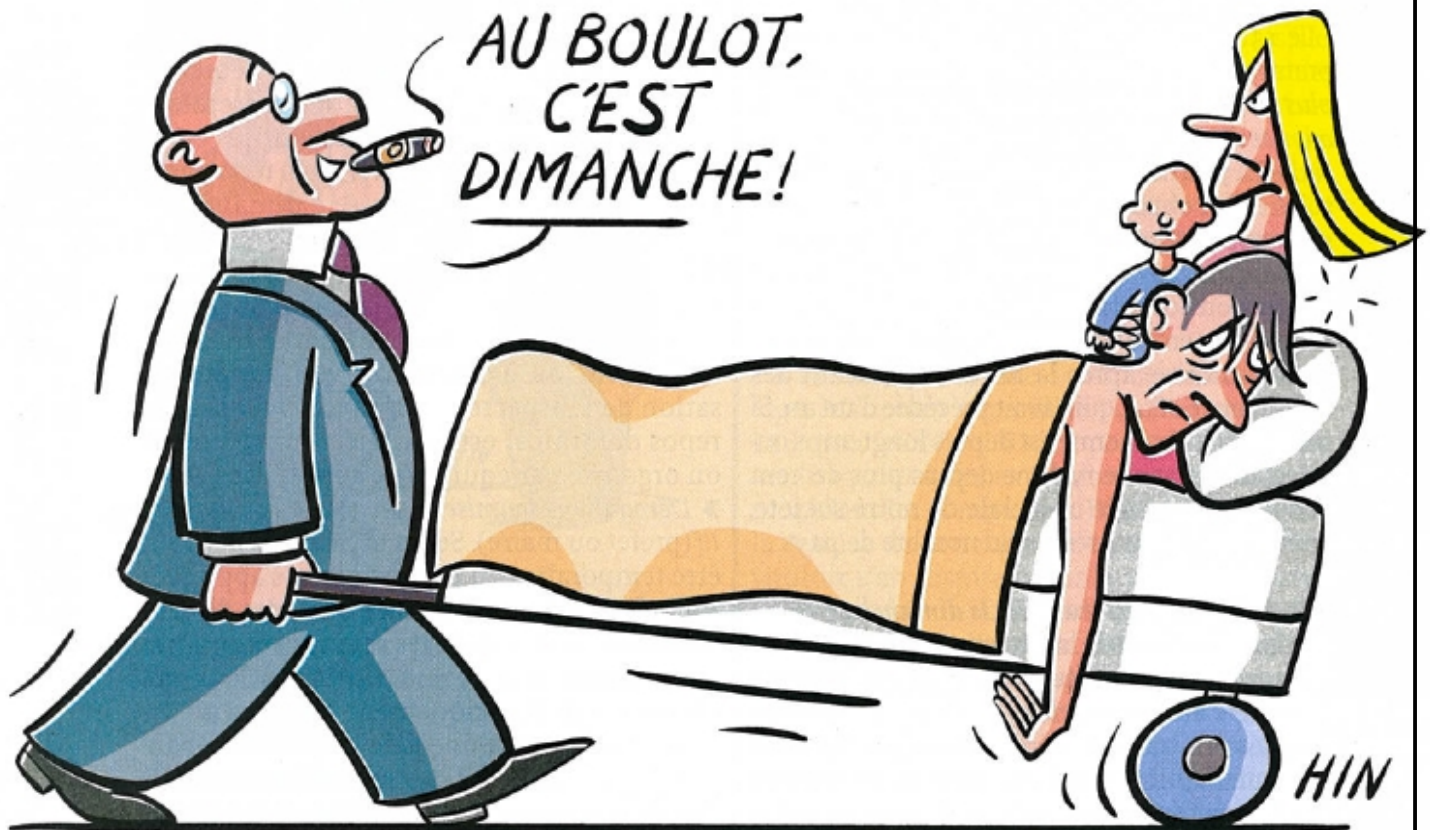


# RAPSE

La Lettre

N° 123  
14 janvier  
2015

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi



**Macron 2010 : rapport pour Sarkozy pour sortir de la crise...**  
**Macron 2015 : Loi pour libérer les entreprises...**

**De Sarkozy à Hollande,  
toujours plus loin, toujours plus fort ...**

## Sommaire

- ✓ 1) La face cachée de l'immigration.....pages 2/6
- ✓ 2) Analyse détaillée du projet Macron..... page 7/16



# Faces cachées de l'immigration en France

Après la formidable mobilisation populaire, les voix ne manquent pas, notamment à droite, mais pas seulement, pour exiger plus de répression, comme si les lois étaient insuffisantes pour faire face. Surtout ne parlons pas de la situation sociale, le fond du problème serait culturel, profondément enfoui dans les gènes d'une partie de la population.

A l'extérieur, aucune explication recevable du côté des interventions militaires en Irak, en Libye... à l'intérieur, balayons d'un revers de la main la situation sociale dégradée pour l'ensemble du peuple français, mais plus encore pour les jeunes d'origine immigré, situation porteuse de désocialisation, de frustrations, balayons le rôle des prisons française dans la radicalisation de petits délinquants.

Pourtant, la « Darès Analyse » confirme la difficulté d'être un jeune immigré 1ere, 2eme ou 3eme génération dans une étude intitulée « jeunes immigrés et jeunes descendants d'immigrés » sortie en septembre 2014.

## Que constate cette analyse ?

« Selon l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) menée en 2008, les jeunes âgés de 18 à 29 ans, immigrés ou descendants d'immigrés rencontrent à la fin de leurs études plus de difficultés d'insertion professionnelle que les autres jeunes....Lorsque les jeunes résident en Zus ces difficultés d'insertion sont accentuées... »

## Quelques chiffres (2008) :

<b>Répartition par âge et par niveau de diplôme des jeunes âgés de 18 à 29 ans selon leur lien à la migration (hommes et femmes) en %</b>				
	Jeunes non issus de l'immigration	Jeunes descendants d'immigrés	Jeunes immigrés	Ensemble des jeunes
De 15 à 24 ans	58,4	61,6	46,3	58
De 25 à 29 ans	41,7	38,4	53,7	42
Dont en cours d'études	21,8	26,3	21,7	22,5
Répartition des jeunes de 18 à 29 ans	76,7 (6 900 000)	15,8 (1 420 000)	7,5 (670 000)	100 (9 millions)
<b>Niveau de diplôme obtenu des personnes ayant terminé leurs études</b>				
Sans diplôme	7,4	13,2	23,5	9,5
CAP-BEP ou équivalent	33,9	33,9	31,5	33,7
Baccalauréat ou équivalent	23,5	23,1	20,5	23,2
BAC +2 ou équivalent	18,6	14,3	6,7	17
BAC +3 ou plus	16,7	15,5	17,8	16,6

**Jeunes descendants d'immigrés** : jeunes ayant au moins un parent immigré.  
**Jeune immigré** : jeune né à l'étranger de parents étrangers

## Deux remarques s'imposent au vue de ce tableau :

- Nettement plus de « sans diplômes » pour les jeunes descendants d'immigrés et surtout pour les jeunes immigrés. L'écart se tasse pour les niveaux CAP, BAC. Il redevient important à BAC +2.
- Les chiffres s'inversent pour les diplômes supérieurs pour les jeunes immigrés qui passent devant les jeunes non issus de l'immigration et devant les jeunes descendants d'immigrés.



Cette étude de la Dares montre également les difficultés scolaires pour les jeunes habitants et les difficultés, diplôme en poche, en Zus (Zones Urbaines Sensibles) par rapport aux autres zones.

## Niveau de diplôme et part des jeunes âgés de 18/29 ans selon le lieu de résidence et le lien à la migration.

	Hors Zus				En Zus			
	non issus de l'immigration	descendants d'immigrés	immigrés	Ensemble des jeunes	non issus de l'immigration	descendants d'immigrés	immigrés	Ensemble des jeunes
Niveau de diplôme obtenu								
Sans diplôme	<b>7</b>	<b>12,1</b>	<b>20,8</b>	<b>8,6</b>	<b>15,6</b>	<b>17,7</b>	<b>32,8</b>	<b>19,9</b>
CAP-BEP ou équivalent	33,9	32,7	29,3	33,4	34,1	39,2	39,3	36,9
BAC ou équivalent	<b>23,4</b>	<b>22,9</b>	<b>21,8</b>	<b>23,2</b>	<b>24,2</b>	<b>24,1</b>	<b>15,9</b>	<b>22,4</b>
BAC +2 ou équivalent	18,5	15,1	7,5	17,3	21,8	11,1	3,9	14,5
BAC +3 ou plus	<b>17,3</b>	<b>17,2</b>	<b>20,6</b>	<b>17,5</b>	<b>4,3</b>	<b>8</b>	<b>8,1</b>	<b>6,3</b>
Part en % de la population de jeunes	79,6	14	6,3	100	20,5	36,8	42,7	100

## Temps passé en emploi durable au chômage durable, en inactivité durable et en instabilité pour les jeunes âgés de 18 à 29 ans, selon le lien à la migration et le lieu de résidence

	non issus de l'immigration		descendants d'immigrés		Immigrés	
	Hors Zus	En Zus	Hors Zus	En Zus	Hors Zus	En Zus
<b>Emploi durable</b>	<b>78,6</b>	<b>63,3</b>	<b>71,3</b>	<b>56,8</b>	<b>72,3</b>	<b>59,3</b>
Chômage durable	8,9	14,3	11	19,1	10,6	13
Instabilité	8	12,1	10	12,3	6,4	9,4
Inactivité durable	4,4	10,3	7,7	11,8	10,7	18,3

L'enquête de la Dares confirme que : « Une analyse à caractéristiques sociodémographiques observables comparable confirme l'effet du lieu de résidence et de l'origine sur les situations sur le marché du travail.

« Toutes choses égales par ailleurs », notamment à niveau de diplôme et origine comparables, un jeune en Zus a une probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage inférieure de 36 % à celle d'un jeune hors Zus.

A lieu de résidence et autres caractéristiques sociodémographiques comparables, l'insertion sur le marché du travail des jeunes immigrés reste également plus difficile que celle des jeunes non issus de l'immigration (-18 % pour les jeunes descendants d'immigrés et - 15 % pour les jeunes immigrés). »



Probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage. En % avec comme référence un homme de 18/24 ans non issu de l'immigration, sorti de l'école depuis 3 ans ou moins, résidant hors Zus, vivant en couple sans enfant, un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat, un père ouvrier ou employé et une mère au foyer. 2008

	Répartition de l'échantillon en %	Probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage à caractéristiques comparable
<b>Zone d'habitation :</b>		
Hors Zus	92,2 %	Ref
En Zus	7,9 %	- 36 %
<b>Sexe :</b>		
Homme	50,6 %	Ref
Femme	49,4 %	- 18 %
<b>Origine :</b>		
non issus de l'immigration	79,9 %	Ref
descendants d'immigrés	15,4 %	- 18 %
immigrés	4,7 %	-15 %
<b>Diplôme :</b>		
Sans diplôme	8,6 %	- 46 %
CAP-BEP ou équivalent	34,2 %	ref
BAC ou équivalent	23,5 %	+ 82 %
BAC +2 ou équivalent	17,7 %	+220 %
BAC +3 ou plus	15,9 %	+230 %

Lecture : un jeune habitant en Zus a une probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage inférieure de 36 % à celle d'un jeune habitant hors Zus à caractéristiques égales (origine, diplôme, profession du père...)

Source : Ined/Insee

L'aggravation de la crise, le chômage qui ne cesse d'augmenter, les difficultés de plus en plus grandes d'une très grande partie de la population, la crise de confiance vis-à-vis des « politiques » terriblement amplifiée par les engagements non tenus de Hollande,... contribuent à la désespérance.

L'idée d'une alternative possible tournant le dos à l'austérité n'a plus de prise -pour l'instant- dans l'esprit de beaucoup de gens. Pire, le gouvernement contribue par ses déclarations à opposer salariés, chômeurs, retraités. Les sondages le confirment : le chacun pour soit progresse aux dépens de la notion de solidarité.

Cette situation sert de terreau à la montée du Front national qui tente de capter le mécontentement, l'anxiété, l'inquiétude par un discours pseudo-social en jouant sur les peurs, peur de l'autre, peur de l'immigré qui nous envahi.

Il est donc important d'être sur tous les fronts : Front contre toutes les mesures qui contribuent à l'austérité avec des propositions ouvrant des perspectives permettant le développement des luttes contre l'austérité et pour le changement. Front contre les idées qui visent à diviser les salariés, les chômeurs, les retraités, les français de souche et les immigrés, non pas seulement pour des questions de valeurs mais parce que ces divisions permettent la mise œuvre des politiques d'austérité.





Le Pen s'emploie à attiser cette opposition français immigrés en surfant sur des idées fausses qu'elle propage sans rencontrer de démenti des médias.

L'image qu'elle propage et que les médias reprennent pour une bonne part, c'est « l'immigré dans la misère qui vient en France pour prendre le travail des français, alors qu'il n'y a pas assez de travail pour ces derniers. »

Cette idée que l'on ne peut accepter les immigrés qui viennent dans l'espoir de travailler alors qu'il n'y a déjà pas assez de travail pour les français, est récurrente dans le discours lepenniste (pas que) mais à aucun moment ne met en cause les politiques patronales qui assèchent l'emploi pour faire monter les taux de profit pour plus de dividendes.

Cette image, c'est aussi l'immigré qui vient en France pour se faire soigner gratuitement et pour profiter de nos acquis sociaux notamment accumuler une retraite importante sans avoir jamais travaillé (qu'on nous donne la recette).

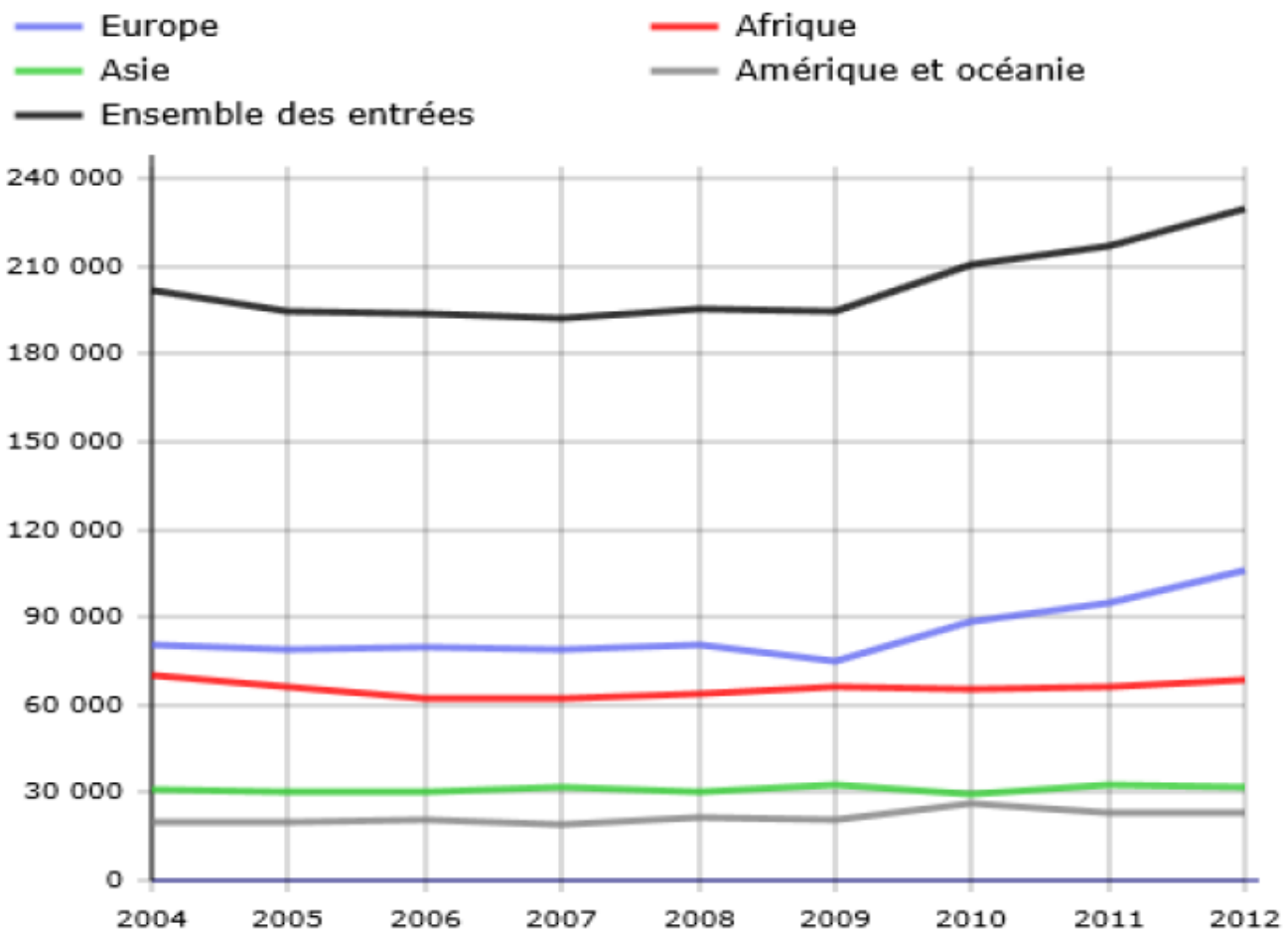
Et dans l'imaginaire collectif, quand on pense immigré, on pense essentiellement au Magreb.

Il est important de revenir sur la réalité des choses.

Entre 2004 et 2013, la population immigrés est passée de 5 millions à 5,8 million soit 8,8 % de la population résidant en France ( 200.000 entrées par an, 50.000 décès et 60.000 départs).

Mais contrairement à une idée reçue, c'est l'immigration intérieure à l'Europe qui évolue le plus et qui tient la première place comme le montre le graphique ci-dessous.

**Figure 1 - Évolution du nombre d'entrées d'immigrés depuis 2004 par continent de naissance**





Le tableau ci-dessous concerne le niveau de diplôme des immigrés. Nous avons vu dans le premier tableau page 2, que les jeunes immigrés, nés à l'étranger, de parents étrangers étaient plus diplômés à partir de BAC +3 que les jeunes non immigrés et les jeunes descendants d'immigrés nés en France.

## Niveau de diplôme des immigrés entrés en France en 2012

Pays de naissance	Aucun diplôme	Brevet des collèges CAP ou BEP	Bac ou équivalent	Supérieur
<b>Ensemble</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>39</b>
<b>Europe (46%)</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>40</b>
Portugal	56	17	13	14
Royaume-Uni	17	7	26	50
Espagne	15	7	22	56
Italie	9	9	27	55
Allemagne	9	12	38	41
Roumanie	28	15	22	35
Belgique	19	10	27	44
Russie	25	5	19	51
Suisse	15	16	30	39
Pologne	18	12	29	41
<b>Afrique (30%)</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
Maroc	35	10	32	23
Algérie	37	13	17	33
Tunisie	26	13	25	36
<b>Asie (14%)</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>48</b>
Chine	11	3	25	61
Turquie	57	11	18	14
<b>Amérique, Océanie (10%)</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>56</b>
États-Unis	6	4	18	72
Brésil	26	6	23	45

Champ : France, hors personnes de moins de 16 ans.  
Source : Insee, enquête annuelle de recensement de 2013

**Près de la moitié des immigrés entrés en France ces dernières années sont donc Européens.** 25 % ont le Bac et 39 % sont diplômés de l'enseignement supérieur.

**Trois immigrés sur 10 sont d'origine africaine.** 24 % ont le Bac et 29 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. **Plus de la moitié sont donc bien instruits !**

L'immigration d'Asie et celle d'Amérique sont plus marginales (14 et 10%). De ce fait, bien que plus fortement diplômés, ces derniers ont un poids moindre dans la totalité des migrants de l'année

Quelle bêtise, tous ces semeurs de haine qui se saisissent des attentats à Charlie Hebdo et dans le magasin casher pour suggérer qu'il faut expulser tous les immigrés. Utiles pour l'économie, nous les retrouvons très nombreux en médecine pour ne prendre que cet exemple. Il y a actuellement 47 112 médecins en activité nés hors de France (dont plus de 43 % viennent d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie) soit près de 20 % de la totalité.

Xénophobie, haine de l'autre...mais aussi volonté de détourner le débat pour mieux protéger les fauteurs de crise.



## ANALYSE DETAILLEE DU PROJET DE LOI MACRON :

### En route pour le « régressisme » ?

Extraits d'un article de Gérard Filoche.

**Nota :** Cet article n'aborde que la partie code du travail.

Mais la loi Macron s'attaque à bien d'autres secteurs que nous aborderons dans la prochaine lettre.

Quant on découvre la loi Macron il faut au moins inventer le mot « régressisme ». Jamais sans doute, un gouvernement issu de la gauche n'a osé proposer une loi aussi rétrograde, libérale, en tout point destructrice des droits des salariés.

**Son volet droit du travail est un retour au milieu du XIX<sup>ème</sup> siècle, avant qu'on invente un ministère du travail.**

Un projet dont le titre III, étonnamment intitulé « **TRAVAILLER** » donne toute la mesure. On ne fera pas l'injure de penser qu'une loi dite « *Pour la croissance et l'activité* » montre du doigt les fainéants chômeurs ou l'indolence des travailleurs **dans un pays où leur productivité est une des plus fortes du monde. Mais on peut sans doute y voir le « vivre pour travailler » opposé au « travailler pour vivre ».**

Ils la justifient tous les matins dans les radios officielles, en affirmant qu'il faut « déréguler pour libérer les énergies et créer de l'emploi ». C'est évidemment l'inverse. C'est là où il y a le moins de réglementation qu'il y a le plus de chômage.

**La preuve, on l'a : cela fait dix ans qu'ils dérégulent, et depuis dix ans, le chômage s'accroît. L'ANI du 11 janvier 2013 et la loi qui en est issue du 14 juin 2013, devaient, en assouplissant les licenciements, « sécuriser l'emploi » : on a 250 000 chômeurs de plus.**

**La loi Macron propose d'assouplir encore plus les licenciements, cela fera encore plus de chômeurs, bien sûr.**

**En 1992, le travail de nuit a été autorisé pour les femmes, il paraît que c'était pour l'égalité professionnelle hommes femmes**

**et pour l'emploi. Vingt ans plus tard, 7,4 % des salariés travaillent de nuit en 2012, contre 3,5 % en 1991, soit un total de 3,5 millions de personnes. Un million de femmes ont été frappées de plein fouet par cette nuisance. Elles sont aujourd'hui plus de 9 % à être des travailleuses de nuit : deux fois plus qu'il y a 20 ans ! Et il y a un million et demi de chômeurs de plus ! Et Macron nous propose, dans sa nouvelle et maudite loi libérale, de travailler « en soirée » (sic)...**

**C'est grotesque de chercher à vendre du parfum à minuit ou le dimanche à des touristes chinois présumés alors qu'ils restent en moyenne 7 jours à Paris et que leurs « tours opérateurs » ont planifié d'avance une demie journée d'achats en plein jour de semaine ! Les touristes chinois de toute façon achètent du parfum en duty free à l'aéroport...**

**La déréglementation à la Macron, (et ses annexes Mandon, Rebsamen) frappe tout :**

- ✓ **L'inspection du travail,**
- ✓ **La médecine du travail,**
- ✓ **La justice du travail,**
- ✓ **Le droit pénal du travail,**
- ✓ **Les institutions représentatives du personnel,**

**Et même le bulletin de paie qui deviendra opaque...**

**La loi Macron n'est même pas « sociale libérale » comme le prétendent certains, elle est libérale, elle n'a rien de social...**

**Elle ouvre des champs nouveaux aux revendications les plus intégristes du Medef. Il faut l'analyser soigneusement – comme l'ANI en 2013 – car le diable est dans les détails...**



## 1° ) Subordination ou soumission ?

Le plus incroyable: MODIFICATION article 2064 du CODE CIVIL et ABROGATION de l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative : retour à la loi LE CHAPELIER et au code civil de 1804 ?

**Il y a peu de doute que la modification de l'article 2064 du code civil soit une tentative de supprimer, rien de moins que le droit du travail :**

En effet, actuellement, l'article 1529 du code de procédure civile explique que, pour la résolution amiable des différends, les dispositions du code de procédure civile s'appliquent «*sous les réserves prévues par les articles 2064 du code civil (qui exclut jusqu'ici le droit du travail des conventions amiables) et 24 de la loi du 8 février 1995* » (qui limite jusqu'ici la médiation conventionnelle dans les différends à l'occasion d'un contrat de travail aux seuls cas des transfrontaliers).

**Et l'ordonnance MACRON supprime la restriction de l'article 2064 et abroge la limitation de l'article 24 a loi de 1995...**

**Elle supprime aussi du deuxième alinéa de l'article 2064 du code civil, le passage : «*Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient* ».**

Cet article excluait la convention entre les parties pour le règlement des litiges en droit du travail parce que depuis qu'il existe un droit du travail, **celui-ci reconnaît l'inégalité entre le patron et son subordonné, le salarié. C'est donc à la juridiction prud'homale de limiter cette inégalité.**

**Désormais reste de l'article 2064 :** « *Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067.* »

La convention de procédure participative est une convention « *par laquelle les parties à un*

*différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend.*»...

Comme si la bonne foi était partagée lorsqu'un employeur ne paie pas des primes, licencié abusivement etc. Si convention il y a, ce sera forcément en fonction du rapport de force entre le salarié et le patron !

**« La convention étant engagée, la saisine des prud'hommes est interdite » (article 2065) ...**

Ces changements ouvrent au Medef une voie radieuse qu'il recherche depuis des années afin de supprimer le concept de « subordination » qui caractérise le contrat de travail.

**Car si le contrat de travail est un « lien de subordination juridique permanent » il donne en contrepartie des droits, contenus aujourd'hui dans le code du travail.**

Pour supprimer ces droits, il faut supprimer les concepts qui les justifient... Le contrat sera identique à celui qui régit les rapports entre bailleur et locataires, ou entre voisins égaux, et non pas ceux qui régissent les rapports entre employeur et subordonnés. Les droits que donne le code du travail en contrepartie de la subordination seront non-invoquables...

**Le contrat de travail est spécifique parce que les deux parties signataires sont réputées ne pas être égales, serait requalifié en un contrat civil où elles le deviendraient.**

## 2°) **Bosser le dimanche pour pas un rond de plus !**

**Travail dominical et « en soirée »**

**Art.75 :**

L'ancien article L.3132-21 (« Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 ne peuvent être accordées que pour une durée limitée. »), abrogé par la loi n°2009-974 du 10 août 2009, devient : « Les autorisations prévues à l'article L. 3132-20 sont accordées pour une durée qui ne peut excéder trois ans »

**Art. 76 :**

L'article L. 3132-24 (« *Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif.* »), déjà abrogé par décision du Conseil constitutionnel du 4 avril 2014, est réécrit avec une tout autre signification :





ouverture le dimanche dans les « zones touristiques internationales » qui **seront décidées par « les ministres du travail, du tourisme et du commerce »**

**art.77** : La suppression des deux premiers alinéas de l'article L.3132-25, et son remplacement, permettent d'avoir le travail du dimanche à tous les coups : soit par un « accord collectif ou territorial », soit par « décision unilatérale de l'employeur », certes prise après référendum, mais on sait d'expérience quelle sera la marge de résistance possible des salariés dans un référendum organisé par l'employeur.

A noter dans le nouveau texte, la nouvelle notion d'« accord territorial » qui est sans doute la plus défavorable pour les organisations syndicales du point de vue du rapport de forces (il s'agit des organisations syndicales « les plus représentatives dans la région concernée », et non pas de l'entreprise concernée.)

**Art. 78** : par la modification de l'article L.3132-25-1, les dérogations accordées par le **Préfet** dans les « unités urbaines de plus de 1 000 000 habitants » pour les « établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre » deviennent des dérogations pour :

« les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services situés dans des **zones commerciales**, caractérisées par un **potentiel commercial** » et cette dérogation se fera par « accord collectif ou territorial » ou « décision unilatérale de l'employeur »...

**Art. 80** : Les contreparties pour les salariés fixées par l'actuel article L.3132-25-3 (repos compensateur, salaire doublé) sont modifiées.

Pour les autorisations d'ouverture le dimanche pour « préjudice au public » ou au « fonctionnement normal de l'établissement », pour les « zones internationales », les « zones touristiques » et les « zones commerciales », il faudra soit un « accord collectif ou territorial », soit une « décision unilatérale de l'employeur » qui fixe les contreparties.

**Contrairement aux dispositions de l'actuel article L.3132-25-3 : « La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ... Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente. »**



**La nouvelle rédaction précise :** « Dans les établissements de moins de vingt salariés situés dans les zones définies à l'article L. 3132-25, la décision unilatérale de l'employeur peut fixer des contreparties différentes de celles mentionnées au III.)... **Ce qui signifie que en cas de décision unilatérale de l'employeur, le salaire ne sera pas doublé automatiquement pour les entreprises de moins de 20 salariés dans les « zones touristiques »...**

**Art. 83** : Modification de l'article L.3132-25-6  
Le nouvel article ajoute encore une catégorie d'établissements qui pourront ouvrir le dimanche avec accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur : les « établissements situés dans les emprises des gares », soit parce qu'ils sont dans une zone touristique internationale ou une zone touristique à potentiel, soit une zone commerciale. Soit par « arrêté conjoint des ministres chargés des transports, du travail et du commerce »

**Art. 84** : Modification de l'article L.3132-26  
Le nombre de dimanches pouvant être supprimés par le maire passe de 5 à 12 !...



## **Art. 86 :** Rien ne se perd.

Les anciennes zones créées par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ne sont pas oubliées : Les « *communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones touristiques à potentiel* »; les « *périmètres d'usage de consommation exceptionnelle* » deviennent « *de plein droit* » des « *zones commerciales* ».

## **Art. 85 :** Le travail de nuit devient «*travail de soirée* ». Plus belle la vie !

Ajout d'un article L.3122-29-1 qui permet aux établissements de vente au détail dans les « *zones touristiques internationales* » de faire travailler de nuit (de 21h à 24h) des salariés « *volontaires* » dès que l'employeur a obtenu un « *accord collectif* ».

On sait ce que signifie volontaire ! Condition d'embauche dans certains cas, possibilité pour les autres d'arrondir un peu un salaire de misère.

### **Petit rappel :**

**« Le combat de 2012, c'est de préserver le principe du repos dominical, c'est-à-dire de permettre aux travailleurs de consacrer un jour de leur semaine à leur famille, au sport, à la culture, à la liberté. Et j'y veillerai ! »**  
François Hollande, le 17 avril 2012. A Lille.

...L'enjeu du « oui » ou « non » au travail du dimanche dans tout le secteur du commerce concerne 4 millions de salariés avec emplois induits. C'est énorme pour la vie de ces 4 millions de salariés.

Actuellement, 5% des salariés travaillent le dimanche de façon régulière (hôpitaux, feux continus, transports, loisirs, là où c'est indispensable et 25% travaillent occasionnellement. On dit que plus de **75% des « sondés » seraient favorables à l'ouverture le dimanche, mais 85% des « sondés » disent aussi qu'eux-mêmes ne veulent pas travailler ce jour là...**

Patrons et ministres invoquent relance de la consommation. Alibi ou réalité ?

C'est hors sujet. **Ce qui sera acheté le dimanche ne le sera pas le samedi ou le lundi...**

Banalisé le travail du dimanche sera vite démonétisé, avec des magasins vides, ça coûtera plus cher et n'aura plus qu'un effet négatif pour les salariés, sans même une contre partie financière.

### Et la sauvegarde des emplois ?

L'ouverture généralisée profiterait aux grandes chaînes contre les petits commerces qui en subiraient le contre coup :

**il a été calculé (DARES) que ce serait un solde négatif de 30 000 emplois perdus.** Une nécessité économique dans les secteurs concernés ?

Il n'y a rien d'économique là-dedans, c'est **idéologique: le patronat veut surtout déréguler la semaine et les durées du travail hebdomadaires....** Ça ne fera pas un centime de chiffre d'affaire supplémentaire !

Le but réel du travail le dimanche est de remplacer la semaine de 35 heures par des horaires «à la carte» comme l'exige le Medef.

**Une question de société, de civilisation !**

Le dimanche, c'est un jour de repos collectif, socialisé, facilitant les rapports humains pour toutes les activités de loisirs, culturelles, associatives, citoyennes, familiales et même sportives ou religieuses. Il arrive qu'un étudiant veuille travailler le dimanche, mais ça ne durera pas pour lui. Qui gardera les enfants, qui fêtera leur anniversaire si les parents travaillent le dimanche ? C'est un vandalisme anti social que de supprimer un jour de repos commun, collectif, point de rencontre **POUR TOUTES ET TOUS** dans la société.

**Remplacer la civilisation du loisir par celle du caddie : le caddie du 7<sup>e</sup> jour pour les salariés à Auchan, et le caddie pour le patron au golf ce jour là !**

Qui sont « les bricoleurs du dimanche » ?

Des braves gens qui pourraient faire leurs courses le vendredi après-midi s'ils bénéficiaient vraiment des 35 heures ou de la semaine de quatre jours.

### **3°) Vivent les prud'hommes**

Les prud'hommes c'est une belle justice spécifique du travail... C'est une justice paritaire, de proximité, pauvre, longue, lente,... mais il s'agit pourtant de la justice du droit du travail..



« Des tribunaux qui in-sécurisent les employeurs » comme aime à dire Laurence Parisot. Des Cours de justice (élues par tous les salariés, y compris les immigrés) sur lesquels Sarkozy, Fillon, Dati, Larcher, puis Sapin et Rebsamen s'acharnent depuis dix ans, en limitant leur audience, en raccourcissant les délais de saisine, en supprimant des moyens et du temps aux juges, en instaurant des plafonds de réparation des dol, et en supprimant leurs élections !

Chaque année, près de 200 000 apprentis, salariés, en CDI, en CDD, intérimaires, ou licenciés, saisissent les 210 conseils de prud'hommes répartis sur le territoire français et leurs 14 512 conseillers. (Un tiers des conseils prud'hommes ont été supprimés par Rachida Dati, sous Sarkozy).

200 000 c'est peu, vu la fréquence réelle de la délinquance patronale, de l'exploitation et l'arbitraire qui règne. Cette délinquance, c'est des licenciements abusifs, des sanctions disciplinaires injustes, le non-paiement d'éléments de salaires ou de primes indispensables à la vie au jour le jour. La justice du travail ne connaît pas de répit, et elle rame, faute de moyens...

### Macron contre les Conseils de prud'hommes

On a dans le projet MACRON un nouvel arsenal pour casser plus encore ce qui reste souvent le seul recours pour les salariés.

Les conseillers prud'hommes se voient soumis à un contrôle plus fort, une vraie tutelle ; leurs conditions de travail ainsi que le rapport de force pour les conseillers salariés sont dégradés. Se met en place une justice expéditive et forfaitaire répondant ainsi aux demandes constantes du MEDEF déjà avancées dans l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi qui les ont consacrés :

**a/ extension du pouvoir des juges départiteurs** : « A sa demande, le juge départiteur assiste au moins une fois par an à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes. »

« Par ailleurs, il peut réunir le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ainsi que, le cas échéant, les présidents et vice-présidents de section. » (nouvel article L.1423-3)

**Au point que la mise en extinction des prud'hommes est désormais prévu par le code du travail** : « En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales et lorsqu'il n'a pas été fait application de l'article L. 1423-11, le premier président de la cour d'appel désigne le juge départiteur pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes » (nouvel article L.1423-11-1)

### **b/ extension de la formation restreinte**

**Il y aura 2** conseillers au lieu de 4, sur demande du bureau de conciliation (rebaptisé pour ce faire « bureau de conciliation et d'orientation » par les nouveaux articles L.1235-1, L.1454-2, L.1454-4).

Cette formation restreinte sur demande du bureau de conciliation et d'orientation (nouvel article L.1454-1-2) nécessite certes « l'accord des deux parties » mais sachant que cette éventualité est réservée aux cas où « **le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire** », soit **92%** des cas de saisie des prud'hommes et que le projet a prévu comme carotte l'espoir (illusoire) de réduction des délais qui sont souvent de plusieurs années (« **Le bureau de jugement statue dans un délai de trois mois.** »), il est vraisemblable que cette nouvelle procédure sera largement utilisée.

Avec comme conséquence inéluctable un engorgement supplémentaire et **des jugements expéditifs encore plus défavorables aux salariés** (outre que le temps d'examen joue en faveur des salariés, il n'est pas rare qu'un des conseillers salariés parvienne à convaincre l'autre de ne pas se rallier aux deux conseillers patronaux qui eux sont très rarement en désaccord).

### **c/ suppression possible de la case « bureau de jugement » au complet**

...« En cas d'échec de la conciliation, si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le bureau de conciliation et d'orientation peut, avec l'accord des deux parties...renvoyer celle-ci devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte...statue dans un délai de trois mois...L.1454-1-2)





... et « En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, même d'office, en raison de la nature du litige, renvoyer l'affaire devant la formation de jugement présidée par le juge désigné en application de l'article L. 1454-2. Ce renvoi est de droit si toutes les parties le demandent...

Et, dans tous les cas, cette décision du bureau de conciliation et d'orientation se fera « **par simple mesure d'administration judiciaire** ». En clair par oral, sans motivation obligatoire, sans jugement et sans recours possible ! (« Dans tous les cas, le bureau de conciliation et d'orientation se prononce par simple mesure d'administration judiciaire » nouvel article L.1454-1-3)

#### **d/ Contrôle et organisation de la « démission » des conseillers prud'homaux**

Par la modification de l'article L.1442-1, la loi MACRON organise un nouveau contrôle des conseillers prud'homaux. Désormais, à l'agrément déjà prévu des organismes de formation des organisations syndicales (article R.1442-2) s'ajoute un contrôle des conseillers prud'homaux eux-mêmes sur leur formation initiale et même continue (« **Les conseillers prud'hommes sont soumis à une obligation de formation initiale et continue.** »).

**La sanction est même prévue.** Pas n'importe laquelle ! En violation des principes fondamentaux du droit du travail, le conseiller prud'homal dont il sera estimé qu'il n'a pas rempli ses nouvelles obligations de formation sera considéré comme « **démissionnaire** » ! (« **Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé démissionnaire** »)

Il peut ici être utile de se souvenir que l'ANI du 11 janvier 2013 avait déjà inauguré cette innovation juridique (pour la mobilité externe) qui décrète une démission en dehors de la volonté du salarié et sans passer par la case justice pour l'appréciation de cette « démission ». Chaque recul porte en germe le suivant.

#### **e/ Une suspicion et un contrôle institutionnalisés** (nouvel article L.1442-11)

Aux exigences d'indépendance et d'impartialité requises pour tout juge, la loi MACRON ajoute,

pour les conseillers prud'homaux la « *dignité* », la « *probité* » et l'obligation de soumettre leur « *comportement* » à des exigences dont on appréciera la saveur : les conseillers prud'homaux devront agir de sorte qu'on (qui on?) ne puisse nourrir le moindre doute « *légitime* ».

« **Les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité, et se comportent de façon à prévenir tout doute légitime à cet égard.** ») et de sorte qu'aucun « *acte ou comportement à caractère public* » ne vienne mettre à mal un devoir de « *réserve* » qui, jusqu'ici, n'était prévu par aucun texte. « **Ils s'abstiennent de tout acte ou comportement à caractère public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions.** »

Cela signifie que des conseillers prud'hommes, présentés par leur organisation syndicale parce que militants, n'auront plus le droit d'exprimer des opinions sur des conflits du travail, sur des lois jugées mauvaises pour les salariés. Il ne pourront plus être des citoyens engagés.

Et pour le cas où les conseillers prud'hommes voudraient exprimer leur mécontentement de voir la justice prud'homale faire l'objet de tant d'entraves à son bon fonctionnement, la loi MACRON prévoit d'appliquer l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui limite le droit de grève des juges professionnels (hormis les juges administratifs) d'une formule qui permet de sanctionner toute action : « **Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions.** »

Et pour corseter le tout, la loi MACRON prévoit tout simplement l'écriture, encadrée par un décret, d'un « *recueil des obligations déontologiques des conseillers prud'hommes* ».

#### **f/ Des sanctions renforcées** (nouveaux articles L.1442-13-1, L.1442-13-2, L.1442-13-3, L.1442-14, L.1442-16, L.1442-16-1, L.1442-16-2)

Les conseillers prud'hommes sont considérés par la loi MACRON comme des salariés soumis au pouvoir disciplinaire d'un employeur :

Le terme de « ***faute disciplinaire*** » est employé pour qualifier tout manquement grave ; une sanction nouvelle est créée, l'« *avertissement* », censée ne pas être une





sanction et étant donnée sans recours possible par le premier président de la cour d'appel (nouvel article L.1442-13-1) ; une procédure disciplinaire pour les actuelles « peines » (censure, suspension, déchéance), transformées en « sanctions disciplinaires », est organisée avec la création d'une « commission nationale de discipline » qui pourra y ajouter une nouvelle sanction, le « blâme ».

La « déchéance » est également durcie puisqu'un conseiller prud'homme peut actuellement demander à en être relevé au bout de 5 ans (actuel article L.1442-18) alors que les nouvelles dispositions prévoient à la fois une déchéance définitive et une déchéance provisoire pouvant aller jusqu'à 10 ans.

Cela ne suffisait pas, le projet de loi MACRON introduit l'équivalent de la mise à pied à titre conservatoire pour les conseillers prud'hommes.

g/ La représentation deviendrait obligatoire en appel (nouvel article L.1461-1) et les défenseurs syndicaux, déjà très peu nombreux, pourraient avec un nouveau statut être introuvables aussi bien aux prud'hommes qu'en appel (nouveaux articles L.1453-4 à L.1453-4-5).

Désormais les salariés devront, soit prendre un avocat, soit trouver un défenseur syndical correspondant à la nouvelle mouture prévue par la loi MACRON.

Dans des conditions que fixerait un décret, les défenseurs syndicaux devraient désormais être présentés sur une liste par les organisations syndicales, ils devraient ensuite être acceptés par « l'autorité administrative » (on peut parier qu'il s'agira du fameux D.I.R.E.C.C.T.E). Ils seront tenus au « secret professionnel pour toutes les questions relatives au procédé de fabrication » et tenus à une « obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. ». De ces obligations floues et dont on cerne mal le rapport avec les fonctions de défenseur syndical, la loi MACRON donne à l'employeur qui les juge méconnues, la

possibilité de faire radier, par l'autorité administrative, le défenseur syndical de la liste.

h/ Moins de juges pour juger et des juges « mieux » choisis (nouveaux articles L.1458-1 –étonnant car l'article L.1458 n'existe pas- et L.1454-2)

Outre les formations restreintes, la loi MACRON innove en créant la notion de « *litiges sériels* ».

A discrétion du premier président de la cour d'appel ou du président de la chambre sociale de la cour de cassation (« *simple mesure d'administration judiciaire* »), sans possibilité de recours, il pourra ainsi être décidé de faire juger plusieurs affaires par un seul conseil de prud'hommes. Pour ce faire, il suffira d'invoquer « *l'intérêt d'une bonne justice* ».

A discrétion des mêmes, la désignation de super conseil de prud'hommes.

Et, pour faire bonne justice sans doute, ce super conseil pourra de lui-même renvoyer devant la formation de départage, renvoi qui sera « *de droit si toutes les parties le demandent.* »

Dans ce départage, les juges départiteurs qui relèveraient du T.G.I et non plus du tribunal d'instance seraient choisis sur critères par le président du tribunal de grande instance, critères dont on appréciera le souci incontestable d'une « bonne justice » : « *prioritairement en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières* ».

**Le MEDEF peut être satisfait.**

#### **4°) Inspection du travail**

L'inspection du travail a déjà vu son indépendance foulée au pied par le décret SAPIN de mars 2014.

Le projet d'ordonnance MACRON en est la suite :

1° Renforcer le rôle de surveillance du système d'inspection du travail et réviser les modes de sanction en matière de droit du travail ;

2° Réviser la nature et le montant des peines applicables en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel...



## Le pouvoir de sanction passerait des mains de l'inspecteur du travail dans ceux du D.I.R.E.C.C.T.E.

Le D.I.R.E.C.C.T.E, créé en 2009 est le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Les Directeurs régionaux sont choisis pour leur aptitude à servir les entreprises et à accompagner leurs objectifs (subordination aux intérêts des employeurs) : sur les 22, 9 ne viennent pas de la filière Travail-Emploi, et les 13 de cette filière, quand ils ne sont pas issus de l'ENA ou n'ont pas été manager chez Arcelor-Mittal, ont depuis longtemps quitté la section d'inspection pour les soutiens divers aux entreprises.

**Et la recodification scélérate du Code du travail en 2008 leur a transféré des pouvoirs autrefois attribués aux Directeurs Départementaux et même aux Inspecteurs du travail.**

**Avec le changement des peines applicables pour entrave aux fonctions des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, du C.H.S.C.T et des délégués syndicaux, le patronat échappera au procès-pénal et accèdera à tous les arrangements possibles entre amis.**

La loi MACRON n'oublie pas de supprimer d'ores et déjà quelques attributions des inspecteurs du travail.

**Ce qu'elle ne donne pas encore aux D.I.R.E.C.C.T.E, elle l'octroie aux juges qui vont remplacer « l'autorité administrative » (nouveaux articles L.2312-5, L.2314-11, L.2314-31, L.2322-5, L.2324-13, L.2327-7) ou même directement « l'inspecteur du travail » (nouveaux articles L.2314-20 et L.2324-18)**

**Ces transferts de décision ne sont pas anodins :**

Il s'agit notamment de la **mise en place de délégués du personnel dans les établissements de moins de 11 salariés, mais sur un site** où sont employés plus de 50 salariés (centres commerciaux par exemple).

Il s'agit (nouveaux articles L.2314-31, L.2322-5, L.2327-7) de la **reconnaissance d'un « établissement distinct »** qui permet d'organiser dans une entreprise autant d'élections de délégués du personnel ou de membres de comité d'établissement qu'il y a d'établissements considérés comme distincts.

**Enfin, l'inspecteur du travail perd au profit du « juge judiciaire » (juge des tribunaux d'instance ou de grande instance) les décisions de dérogation aux conditions d'ancienneté pour les électeurs et les éligibles aux élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Au passage, le juge ne sera apparemment plus obligé pour cette décision de consulter les organisations syndicales pour les élections de délégués du personnel et seulement pour les éligibles pour les élections au comité d'entreprise.**

## **5°) « Dialogue social »**

Derrière cet euphémisme qui cache depuis des lustres le monologue patronal ou le duo qu'il forme avec le gouvernement, **le projet de loi MACRON a inscrit la possibilité pour les entreprises de réduire désormais le champs du « dialogue social ».** Par exemple, pour les licenciements pour motif économique, le dialogue social sera réduit à la fourniture au comité d'entreprise de la « **base de données unique** » dont le contenu limitatif est fixé par décret.

## **6°) Lutte contre la prestation de service internationale illégale**

*L'état des lieux : 350 000 « travailleurs détachés » sur le territoire français, faute de contrôles suffisants et de sanctions assez fortes. On trouve à Clermont-Ferrand des ouvriers du bâtiment pour 2,86 euros de l'heure. En Gironde on vient d'en découvrir à 2,22 euros de l'heure... Ce sont des salariés que des patrons français surtout du bâtiment, qui touchent du CICE, et des millions d'aides de l'état, font venir de Hongrie, de Bulgarie, ou de Roumanie en les payant, au tarif de là-bas en matière de salaire brut, de cotisations sociales. C'est illégal au regard du droit français, mais le gouvernement le ministre du travail et de l'intérieur laissent faire...*

*C'est le droit du travail français qui doit s'appliquer sur notre territoire. Cela nécessite d'avoir une inspection du travail forte et indépendante avec des effectifs et moyens suffisants pour dresser suffisamment de procès-verbaux suivis de condamnations des tribunaux correctionnels assez massives et brutales pour dissuader ces trafiquants. Mais encore faut-il en avoir la volonté politique !...*



Le projet de loi MACRON organise (nouveaux articles L. 1263-3 et L. 1263-4) le laisser-faire au bénéfice des employeurs !

1) Si un agent de contrôle constate des infractions au salaire minimum, à la durée du travail ou « *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine* », **il doit...donner un «délai** » (qui sera fixé par décret...) **à l'employeur pour se mettre en règle !**

2) **Si rien n'est fait au terme du délai, l'agent de contrôle doit faire un « rapport administratif » à l' « autorité administrative »** (non désignée par le projet de loi, mais ce sera le D.I.R.E.C.C.T.E).

3) Celui-ci, au vu de ce rapport et « *eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés* » **pourra, par « décision motivée » suspendre la prestation en question pour « une durée ne pouvant excéder un mois » .**

Il met bien sûr fin à la mesure si l'employeur justifie de la cessation de ses manquements; et **si l'employeur refuse** de suspendre son activité, **il peut fixer une amende administrative mais avec circonspection** : il doit en effet tenir compte, non seulement des « *circonstances et de la gravité du manquement* » mais aussi du « *comportement de son auteur ainsi que de ses ressources et ses charges* ». Les employeurs ne sont décidément pas des citoyens comme les autres...

## **7°) Médecine du travail**

Macron avait prévu de supprimer la médecine du travail, mais cela, semble renvoyé à une loi parallèle de Thierry Mandon dite « de simplification » du code du travail et qui supprime celle-ci en douce.

La médecine du travail a été progressivement usée, déconsidérée, et le Medef veut l'abattre totalement.

Dans l'étude d'impact de la loi MACRON :

- il est expliqué clairement que l'obligation légale de la visite d'embauche ne peut être effectuée, car **il manque de médecins du travail**. « *Les employeurs seraient donc dans une situation d'insécurité juridique* » ce que la Cour de cassation risque de sanctionner « *lourdement* »

- Il est expliqué sur la base de statistiques que « **les médecins du travail rédigent beaucoup trop d'avis d'aptitude comportant des restrictions d'aptitude ou**

**des aménagements de poste** » (plus d'un million par an), pas toujours clairement (« *difficultés d'interprétation* ») et ce qui empêche par ce biais tout licenciement ! Tant que l'avis mentionne l'« aptitude », aucun licenciement ne peut être envisagé même si l'employeur est dans l'incapacité de suivre les recommandations et propositions du médecin du travail.

Dès lors, les « enjeux » selon l'étude d'impact, sur ces deux points : « **Sécuriser les employeurs** » et donc permettre de **licencier plus et plus vite pour inaptitude**.

Mandon propose pour « simplifier »... des visites tous les quatre ans, et qu'elles puissent être faites par les médecins généralistes.

## **8°) Amélioration du dispositif de « sécurisation de l'emploi » (sic?)**

L'ANI du 11 janvier puis la loi du 14 juin 2013 facilitaient déjà les licenciements. Le 5 juillet 2013, les personnels des DIRECCTE ont été formés sur les nouvelles règles d'encadrement des PSE découlant de la loi du 14 juin de « sécurisation de l'emploi » issue de l'ANI.

Ce jour-là, leur a été détaillé l'article 18 de la loi relative à la refonte du licenciement économique collectif et **les DIRECCTE ont reçu pour consigne de se tenir à la disposition des entreprises pour qu'un accord puisse exister face à chaque PSE** (plan de licenciements). L'objectif a été fixé : « **zéro refus d'homologation ou de validation des PSE** ».

Pour la loi Macron, il s'agit en effet d'améliorer la loi scélérate du 14 juin 2013 qui a copié-collé l'ANI du 11 janvier 2013.

En effet, après avoir dessaisi la justice civile et transféré à l'administration (le D.I.R.E.C.C.T.E) le soin de mettre dans un délai expéditif un coup de tampon (validation si accord collectif ou sinon « homologation » du plan unilatéral de l'employeur), le but du MEDEF semblait atteint.

Hélas, quelques tribunaux administratifs, saisis par des recours, ont osé critiquer ces coups de tampon trop expéditifs. Qu'à cela ne tienne, si des tribunaux appliquent la loi d'une façon qui déplaît au Medef, on change la loi.

a/ Grâce à la loi du 14 juin 2013, l'employeur pouvait déjà, sur les quatre **critères de choix des licencié(e)s**, retenir prioritairement le critère qu'il voulait, par exemple le critère





arbitraire de la « qualité professionnelle » au détriment des critères sociaux (charges de famille, âge, handicap, ancienneté).

Le projet MACRON permet à l'employeur, en modifiant l'article L.1233-5 du Code du travail, de moduler les critères choisis en les fixant « à un niveau inférieur à celui de l'entreprise » (par exemple un atelier) **art 98. En clair, pouvoir choisir de licencier qui on veut, où on veut.**

**b/ Le projet MACRON simplifie les « petits licenciements » (de 2 à 9 salariés) dans les entreprises de plus de 50 salariés :** plus besoin pour le D.I.R.E.C.C.T.E de vérifier si les représentants du personnel ont été « réunis, informés et consultés » selon les dispositions légales et conventionnelles, si les obligations relatives aux mesures sociales ont été respectées, et si les mesures pour éviter les licenciements et pour faciliter le reclassement « seront effectivement mises en œuvre » (nouvel article L.1233-53)

**c/ Le projet MACRON simplifie les efforts de reclassement pour les grandes entreprises implantées sur plusieurs pays.** Elles n'auront plus l'obligation de chercher un reclassement en dehors du « territoire national » (nouvel article L.1233-4).

Il reviendra désormais au salarié de « demander à l'employeur » de recevoir des « **offres d'emploi situés hors du territoire national** disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient. »

Outre que l'initiative change de camp, on mesure la subtilité des mots : **reclassement (tient compte de la qualification) est remplacé par offre d'emploi disponible !**

**d/ Le projet MACRON simplifie beaucoup les licenciements dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire en modifiant l'article L.1233-58.**

En effet, « au regard des moyens dont dispose l'entreprise », en clair au regard de son expertise en trémolos, **elle pourra désormais s'exonérer de ses obligations de reclassement des salariés, notamment des âgés et des fragiles.**

En outre, **pour les entreprises qui font partie d'un groupe, il n'y aura plus d'obligation de formation, d'adaptation et de reclassement au niveau du groupe, mais seulement « dans l'entreprise ».**

**e/ Le projet MACRON simplifie beaucoup le licenciement sans retour et sans indemnités des salariés pour lesquels le tribunal administratif aurait annulé la décision de validation ou d'homologation du plan de licenciement.**

L'actuel article L.1235-16 prévoit qu'en dehors du cas où le tribunal administratif annule la décision du D.I.R.E.C.C.T.E pour « absence ou insuffisance » du plan de sauvegarde de l'emploi (ce qui entraîne la nullité de la procédure de licenciement), **l'annulation pour un autre motif entraîne soit la réintégration du salarié, soit, en cas de refus de l'employeur, le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.**

Désormais, par la modification de ce tout récent article L.1235-16, **si la décision de l'administration a été cassée pour « insuffisance de motivation », la loi prévoit que l'autorité administrative « prend une nouvelle décision suffisamment motivée qui est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés...**

*Dès lors...l'annulation ...de la première décision ...est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.* » **En clair, si le tribunal annule une décision du D.I.R.E.C.C.T. , il suffit à celui-ci de rééditer les motivations d'acceptation des licenciements pour que la décision du tribunal soit invalidée.**

### **7°) Insécurisation des représentants du personnel**

Les sanctions pour entraves au droit syndical et aux fonctions de représentant du personnel (DP, CE, CHSCT) sont très allégées :

➤ **suppression de la peine d'emprisonnement associée jusqu'ici au délit d'entrave** « susceptible de dissuader les sociétés étrangères d'investir dans les entreprises françaises... ».

➤ **suppression de toute peine pénale, : «les sanctions pénales associées au délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel seront remplacées par des sanctions financières.»**