



# RIPOSTE SYNDICALE

Vers la grève générale !



## La loi Macron : une loi pour licencier abusivement

Ce qui est le plus grave dans la loi **Macron**, ce n'est pas le travail du dimanche ni de nuit dans le commerce, mais l'aggravation des facilités de licencier.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier puis la loi du 14 juin 2013 facilitaient déjà les licenciements. Le 5 juillet 2013, les personnels des **DIRECCTE** (les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ont en effet été formés sur les nouvelles règles d'encadrement des plans de sauvegarde de l'emploi découlant de la loi du 14 juin de « sécurisation de l'emploi » issue de l'ANI. Ce jour-là, sous l'autorité de **Pierre-André Imbert**, conseiller au cabinet de **Michel Sapin** et de **Jean-Denis Combrexelle**, directeur général du travail, **Nadine Richard**, chef de mission au fonds national de l'emploi, a détaillé l'article 18 de la loi relative à la refonte du licenciement économique collectif. Les **DIRECCTE** ont ainsi reçu pour consigne de se tenir à la disposition des entreprises pour qu'un accord puisse exister face à chaque plan de licenciements. L'objectif a été fixé : « **Zéro refus d'homologation ou de validation des PSE** ».

**Michel Sapin** et **François Rebsamen**, à l'opposé de leurs discours officiels qui prétendaient « inverser » la courbe du chômage, ont opté, en fait, pour donner des « preuves d'amour » aux patrons : accepter tous leurs plans de licenciements. « **Zéro refus** » ! D'ailleurs, cela s'est vu : **depuis la loi, il y a moins de luttes contre les PSE et il y a 250 000 chômeurs de plus.**

Il s'agit maintenant avec la loi **Macron** d'améliorer la loi du 14 juin 2013 qui, sur cette question, avait déjà beaucoup sécurisé... les licenciements.

En effet, après avoir dessaisi la justice civile et transféré à l'administration (les fameuses **DIRECCTE**) le soin de mettre dans un délai très rapide un coup de tampon (validation en cas d'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, ce que Medef et Commission européenne veulent doit être exaucé sans traîner. Alors, si des tribunaux appliquent la loi d'une façon qui leur déplaît, on change la loi.

1) Grâce à la **loi du 14 juin 2013**, l'employeur pouvait déjà, sur les quatre critères de choix des licenciés, 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 ». En clair : pouvoir choisir de licencier qui on veut, où l'on veut. Les plus faibles socialement, les « sans-dents » seront les premiers licenciés.

2) Le projet **Macron** simplifie les « petits licenciements » (de 2 à 9 salariés) dans les entreprises de plus de 50 salariés : plus besoin pour la **DIRECCTE** 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**).

3) 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**). La modification est subtile : en effet, le projet **Macron** n'impose plus à ces grandes entreprises de demander au salarié, dont le licenciement est envisagé, s'il accepte de recevoir des « *offres de reclassement* » à l'étranger. **Il impose en revanche une humiliation supplémentaire au salarié** à qui il revient désormais 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 l'humiliation, un décret doit préciser les modalités d'application de ce nouvel **article L.1233-4-1 du code du travail** : recevoir une offre de reclassement est-elle la même chose que recevoir une offre d'emploi disponible ?

4) 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 prévues par les pourtant tout récents **articles L.1233-61 à L.1233-63** : faciliter le 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* ». L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est simplement invité à « *solliciter* » les entreprises du groupe pour avoir une liste de postes disponibles.

5) Le projet **Macron** permet 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. La modification est à l'**article 102** (section 6 - Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi - p. 70 : modification de l'article **L.1235-16 du code du travail**). L'actuel article **L.1235-16** prévoyait qu'en dehors du cas où le tribunal administratif annule la décision de la **DIRECCTE** pour « *absence ou insuffisance* » du plan de sauvegarde de l'emploi, 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, selon 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 benoîtement que l'administration « *prend une décision suffisamment motivée* » (*sic*). Elle dispose également que le jugement du tribunal administratif ne modifie pas la « *validité du licenciement* » et donc « **ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur** ».

**C'est Ubu roi : votre licenciement est cassé, mais vous n'avez droit à rien : Vous êtes ni réintégré, ni indemnisé !**

**ETPICS 57 – CNT Section PSA – Borny**  
etpics57nordsud@cnt-f.org  
Représentant de section : Samir (06 68 89 06 19)