



**FRANCE STRATÉGIE**

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

# CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

vendredi 26 juin 2015

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

# Sommaire

## France Stratégie

Des « petits pas » plutôt qu'un « grand bond en avant »	5
<i>La Tribune Hebdomadaire - 26/06/2015</i>	
La libéralisation du transport par autocar tiendra-t-elle ses promesses ?	8
<i>La Tribune Hebdomadaire - 26/06/2015</i>	
La réforme du permis de conduire, un effet sur l'emploi ?	10
<i>La Tribune Hebdomadaire - 26/06/2015</i>	
Guide de la réforme à l'attention des futurs postulants à la présidence de la République	11
<i>L'Opinion - 26/06/2015</i>	
Guide de la réforme, à l'attention des futurs postulants à la présidence de la République	13
<i>L'opinion.Fr - 25/06/2015</i>	
Représentativité patronale : le Sénat rejette la proposition de Rebsamen	15
<i>Lesechos.Fr - 26/06/2015</i>	
Représentativité patronale : le Sénat rejette la proposition de Rebsamen	16
<i>Les Echos - 26/06/2015</i>	
Représentativité: la baston des patrons bat son plein	17
<i>Challenges.Fr - 25/06/2015</i>	
10 indicateurs pour compléter le PIB	18
<i>Environnement- Magazine.Fr - 25/06/2015</i>	
Plb, les indicateurs complémentaires du CESE et France Stratégie	19
<i>Evous.Fr - 25/06/2015</i>	
Quel est l'âge du Capitaine ?...	20
<i>Le Petit Journal Hautes Pyrénées - 25/06/2015</i>	
RAPPORT Retraite des politiques à l'âge de 70 ans	21
<i>Tendance Ouest Caen - 25/06/2015</i>	
RAPPORT Retraite des politiques à l'âge de 70 ans	22
<i>Tendance Ouest Rouen - 25/06/2015</i>	
Un rapport remis au gouvernement encourage l'engagement civique des jeunes	23
<i>Newsletter Actu15- 25.Com - 24/06/2015</i>	
Bientôt une option bénévolat au baccalauréat ?	24
<i>Lemonde.Fr - 25/06/2015</i>	
L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !	25
<i>Lemonde.Fr - 25/06/2015</i>	
L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !	27
<i>Yahoo ! (France) - 25/06/2015</i>	
L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !	28
<i>Planet.Fr - 25/06/2015</i>	
Pensions alimentaires: une étude délirante remise au gouvernement	29
<i>Blogs.Mediapart.Fr - 25/06/2015</i>	
Merci au Collectif Onze!	31
<i>Blog.Francetvinfo.Fr - 26/06/2015</i>	
"Aix-Marseille sera le moteur de la France"	32
<i>La Provence - 25/06/2015</i>	
Briefing - Chaises musicales à la Commission, zone euro, finances publiques, transparen...	34
<i>Contexte.Com - 25/06/2015</i>	
Valeurs, échanges, convivialité : comment sortir des pratiques économiques hors sol ?	35
<i>Up- Magazine.Info - 25/06/2015</i>	
Sécurité juridique et initiative économique : le cas du droit du travail	40
<i>La Semaine Juridique - Social - 23/06/2015</i>	
Gaëlle Le Vu nouvelle directrice de la com' d'Orange France (Stratégies NL)	56
<i>Capucine Cousin - 25/06/2015</i>	

# Sommaire

Mme Myriam EL KHOMRI, secrétaire d'Etat chargée  
*Bulletin Quotidien - 25/06/2015*

57

France Stratégie



**L'ÉVÉNEMENT / LE MARATHON DE LA LOI MACRON**

**L'ESPRIT DES LOIS**

# Des « petits pas » plutôt qu'un « grand bond en avant »

La loi Macron marque une étape supplémentaire dans le processus de transformation du marché du travail. À la différence de l'Allemagne, les gouvernements de François Hollande tablent sur le « pas à pas », tout en refusant de remettre en cause certains « marqueurs » de gauche.

PAR  
**JEAN-CHRISTOPHE CHANUT**

« **L**a loi Macron, ce n'est pas la loi du siècle », déclarait en début d'année François Hollande. Le président a certes raison, même si le texte est imposant avec ses quelque 300 articles. Il n'empêche que certaines dispositions vont faire date, telles celles sur la réforme de la procédure prud'homale ou sur la généralisation des accords de maintien de l'emploi. Car la loi Macron, à l'instar de la loi Rebsamen sur le dialogue social, marque une étape supplémentaire dans la longue marche vers la flexibilisation du marché du travail. Ce texte symbolise à la perfection la démarche du président de la République. Celle de la politique des petits pas... Elle est moins spectaculaire que ce que souhaiteraient la Commission européenne, l'Allemagne ou l'OCDE, qui n'ont de cesse d'exhorter la France à mener « des réformes structurelles, certes douloureuses, mais nécessaires », selon la formule consacrée. Mais en vérité, des réformes, la France en mène, à son rythme.

Tout a commencé avec l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, devenu loi de sécurisation de l'emploi en juin de la même année. Un texte qui a « pacifié » les procédures de licenciements économiques. Grâce à l'ANI, a été obtenu un meilleur encadrement des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les licenciements économiques collectifs sont juridiquement sécurisés, grâce à l'homologation par l'administration du travail. D'ailleurs, la conflictualité qui entoure les plans sociaux a considérablement chuté. Avant cette mesure, environ 30% des plans sociaux étaient contestés en justice... Maintenant ils ne sont plus que 8%. Ce même texte a également institué les accords de maintien de l'emploi. Ils permettent, dans les entreprises connaissant de « graves difficultés conjoncturelles », de conclure un accord (majoritaire) autorisant l'employeur à modifier la durée du travail et/ou à baisser les rémunérations. Par exemple, si le ou les syndicat(s) majoritaire(s) l'accepte(nt), les heures supplémentaires ne seront plus bonifiées. Seulement une petite dizaine d'accords de ce genre ont été conclus – mais de nombreux accords similaires, bien que ne rentrant pas dans cette case, ont été signés – du fait, selon le patronat, du trop grand nombre de garde-fous entourant leur conclusion. Aussi, la loi Macron a ménagé davantage de souplesse. Ces agréments pourront désormais être conclus pour une durée de cinq ans... On s'éloigne donc de la notion de « graves difficultés conjoncturelles », ce qui devrait avoir pour effet d'élargir le nombre des entreprises pouvant potentiellement conclure des accords de maintien de l'em-

**UN PROCESSUS ENGAGÉ AVEC L'ANI, LE 11 JANVIER 2013**

Certes, on est loin des emblématiques lois « Hartz » décidées par Gerhard Schröder. Pas de « Jobs Act » spectaculaire, à l'italienne, mais, mine de rien, depuis 2012, beaucoup a été fait en France pour casser les rigidités du droit du travail, réelles ou supposées. Et la loi Macron fait partie intégrante de ce long processus qui n'est pas encore achevé.



PLUS SUR  
**LATRIBUNE.FR**  
L'histoire secrète  
de la loi Macron  
<http://bit.ly/1HfrOSJ>





ploi. C'était une demande du patronat. C'est aussi une façon de remettre en cause la législation sur la durée du travail, sans le dire ouvertement. Car, concrètement, si les syndicats l'acceptent, au nom de la défense de l'emploi, il sera par exemple possible de ne plus verser les bonifications liées aux heures supplémentaires pendant cinq ans. Ce n'est pas rien. D'autant plus qu'avec la loi Macron, un salarié qui refuse une telle modification de son contrat de travail pourra être licencié pour ce seul motif. En d'autres termes, la cause réelle et sérieuse sera constituée par le seul refus. Jusqu'ici, l'entreprise devait procéder à un licenciement économique. L'employeur était alors astreint à une obligation de reclassement, voire à élaborer un plan social au-delà de neuf refus. Ce qui faisait s'arracher les cheveux aux entreprises.

On pourrait multiplier les exemples de cette politique des « petits pas ». Ainsi la loi Rebsamen sur le dialogue social, actuellement en discussion au Parlement, va geler pendant trois ans – c'est un début – les conséquences du franchissement des seuils sociaux ou fiscaux à 10, 20 et 50 salariés. Pas d'augmentation du versement transport donc, pas d'obligation de participer au financement de la politique du logement, pas d'augmentation de la contribution à la formation professionnelle... Au-delà des postures, le patronat applaudit. Tout comme il se montre satisfait de la possibilité, à l'avenir, de pouvoir renouveler deux fois (au lieu d'une) un contrat à durée déterminée, dès lors que la durée globale du contrat ne dépasse pas dix-huit mois, voire parfois vingt-quatre mois.

### **PAS DE REMISES EN CAUSE DU CDI DANS LES TIROIRS**

Alors, certes, il reste quelques terrains sur lesquels le gouvernement renâcle à s'engager... Pour des raisons idéologiques, diront certains, par simple analyse économique, rétorqueront les autres. Ainsi, le patronat et certains économistes n'ont de cesse de demander la possibilité de déroger au Smic, pour les salariés les moins productifs. Manuel Valls, pourtant sensible aux préoccupations des entreprises, a refusé de s'aventurer sur cette voie. Pour plusieurs raisons. D'abord, déjà 8% des salariés sont rémunérés en dessous du salaire minimum (apprentis, titulaires de contrats de professionnalisation, contrats aidés, etc.), sans parler des « vrais faux stagiaires ». En outre, le gouvernement a choisi une autre option

en appliquant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dans le cadre du pacte de responsabilité, le dispositif « zéro cotisation patronale de sécurité sociale » au niveau du Smic, ce qui a eu pour effet de baisser le coût du travail.

L'institution d'un contrat de travail unique ou d'un CDI à droits progressifs fait également débat. Ce projet de contrat unique a quelque chose de « mystique » chez ses zélateurs. Car on ne comprend pas en quoi un tel contrat réduirait la précarité ou, à tout le moins, la répartirait mieux parmi les salariés. De même, en quoi un tel contrat serait utile alors qu'actuellement tout est fait en France pour faciliter les licenciements, voire éviter cette procédure, avec « l'invention » depuis 2008 de la rupture conventionnelle du contrat de travail ou, on l'a vu, avec la sécurisation des procédures de licenciements économiques. C'est ce raisonnement qu'a adopté le gouvernement. *« C'est vrai qu'il a fallu d'abord convaincre certains ministres de l'inutilité d'une telle réforme, explique un conseiller proche du président de la République. Dès lors que nous avons sécurisé la procédure prud'homale en instituant des plafonds pour les dommages et intérêts, l'employeur connaît le coût d'un licenciement. C'est tout aussi efficace qu'un contrat unique. Vous imaginez le développement des contentieux prud'homaux en cas de rupture d'un tel contrat à l'initiative de l'entreprise. Par ailleurs, le recours aux CDD est très aisé en France. Alors, en quoi serait-il utile de faciliter la rupture du CDI? En fait, fusionner le CDI et le CDD conduirait à accumuler les inconvénients des deux contrats. Idéologiquement et économiquement, ce projet de réforme ne se justifie pas. »*

La messe est dite. Pour autant, les réformes ne sont pas terminées. Manuel Valls a en effet confié au conseiller d'État et ancien directeur général du travail, Jean-Denis Combexelle, une mission de réflexion sur la place à accorder aux accords d'entreprise. L'objectif est de donner un rôle central à ce niveau normatif en étendant le champ des accords majoritaires, y compris dérogatoires à la loi. En d'autres termes, il s'agit d'étudier dans quelle mesure il serait possible pour les entreprises de créer en grande partie leur propre droit du travail, dès lors que quelques principes fondamentaux posés par la loi devraient être respectés. C'est un peu calqué sur le modèle anglais. On connaîtra en septembre les conclusions de la commission. Le gouvernement pourrait alors proposer aux organisations patronales et syndicales de s'emparer du sujet pour en faire un objet de négociation... Une sacrée gageure. ■



Avec la réforme de la procédure prud'homale qui institue des plafonds pour les dommages et intérêts dus au salarié, l'employeur connaîtra par avance le coût d'un éventuel licenciement.

© CITIZENSIDE/JALLAL SEDDIKI



## L'ÉVÉNEMENT / LE MARATHON DE LA LOI MACRON

### MOBILITÉS

Lors de la présentation de la mesure de libéralisation du transport, France Stratégie tablait sur la création de 22 000 emplois. Prudent, le gouvernement en évaluera très vite les effets.

# La libéralisation du transport par autocar tiendra-t-elle ses promesses?

**Q**uel sera l'effet sur la croissance et l'emploi de la loi Macron? Prudent, l'exécutif ne s'est pas risqué à faire de pronostics. France Stratégie, le groupe de réflexion gouvernemental, ne s'avance pas plus. Il faudra attendre 2017 pour avoir une première estimation un peu sérieuse des effets des mesures contenues dans le texte. L'une d'entre elle fait exception : la libéralisation du transport par autocar. Selon les estimations de France Stratégie, celle-ci pourrait permettre à terme la création de 22 000 emplois. Pour établir cette prévision, les experts de la rue de Martignac, dans le prestigieux VII<sup>e</sup> arrondissement de

Paris, se fondent sur les exemples allemand et britannique. En Allemagne, depuis l'ouverture du transport interurbain en 2013, le transport par autocar est en pleine expansion. Entre 2013 et 2014, le nombre de passagers a explosé de 180%! Outre-Rhin, plus de 8,3 millions de personnes se sont déplacées en autocar en 2014. À titre de comparaison, ils n'étaient que 110 000 en France. Au Royaume-Uni, dès les premières phases d'ouverture, en 1980 puis en 1985, le nombre de passagers transportés a crû de plus de 50%. En autorisant le « cabotage » sur le territoire national, le gouvernement vise plusieurs objectifs. Il espère augmenter la mobilité de la population, désenclaver certains territoires, abaisser les coûts de



déplacement et développer le secteur du transport régional. Un exemple? Pour relier par le train Clermont-Ferrand à Périgueux, distant de 252 kilomètres, les usagers ne peuvent compter que sur un seul train par jour qui fait le trajet en cinq heures avec une correspondance.

« L'ouverture de lignes de transport interurbain par autocar permet de créer une nouvelle offre, venant soit satisfaire les besoins de mobilité des ménages qui ne sont pas actuellement servis, soit mettre à disposition un nouveau service répondant mieux aux besoins de certains consommateurs. Ces configurations dépendent en partie de l'offre existante sur une liaison donnée », explique [France Stratégie](#).

### UN CHANTIER QUI N'EN EST QU'À SES DÉBUTS

Les grandes compagnies d'autocar, françaises et étrangères, sont d'ores et déjà sur les rangs. Eurolines, la filiale de Transdev, et iDBUS, la filiale de la SNCF, fourbissent leurs armes. C'est également le cas de la société allemande FlixBus et du britan-

nique Stagecoach, propriété de Megabus. Quant aux autocaristes indépendants, ils essaieront de jouer des coudes pour obtenir une part du gâteau...

Cette mesure tiendra-t-elle toutes ses promesses? Il faut maintenant que ce type de transport séduise. En Allemagne, une étude récemment publiée par l'association VCD indiquait que 76,6% des passagers préféreraient les trajets en autocar en raison de leurs bas tarifs. Ce succès dépendra aussi du nombre d'autorisations que l'autorité régulatrice des transports accordera, sachant qu'aucune autorisation ne sera délivrée dans les zones desservies par le réseau de TER. À Bercy, on accueille avec prudence les anticipations formulées par France Stratégie. Pour assurer le succès de cette mesure qui entrera en vigueur dès la promulgation de loi par le chef de l'État, Emmanuel Macron a décidé de réunir tous les acteurs du secteur du transport par autocar au début du mois de juillet avec pour objectif de clarifier encore et toujours les dispositions du texte et d'inciter les forces vives à se saisir des opportunités de développement qu'il offre. ■ **FABIEN PILIU**



En autorisant le « cabotage » par autocar sur le territoire national, le gouvernement vise plusieurs objectifs : augmenter la mobilité de la population, désenclaver certains territoires, abaisser les coûts de déplacement et développer le secteur du transport régional.

© ISTOCK

## L'ÉVÉNEMENT / LE MARATHON DE LA LOI MACRON

### LA RÉFORME DU PERMIS DE CONDUIRE, UN EFFET SUR L'EMPLOI?

Selon plusieurs études universitaires, cette mesure pourrait favoriser l'emploi. Indirectement.

**P**our trouver un emploi, les jeunes n'ont plus une mais deux priorités. Au « passe ton bac d'abord » s'ajoute désormais le « passe ton permis ». Selon [France Stratégie](#), qui évalue à 6 millions le déficit de places d'examens sur la période 1997-2014, le lien entre la détention du permis et l'accès à l'emploi est certes difficile à déterminer statistiquement, mais il existe. Pour aboutir à cette conclusion, le groupe de réflexion gouvernemental se fonde sur plusieurs études universitaires, notamment américaines.

**Ces études scientifiques aboutissent aux résultats suivants :** la détention du permis conjuguée à celle d'un véhicule peut avoir des effets très positifs sur l'emploi, notamment pour les travailleurs les moins qualifiés et les familles monoparentales. *« L'absence de véhicule ou la non-détention du permis peuvent contribuer à accroître les inégalités d'accès au marché du travail entre groupes sociaux, en particulier au détriment des femmes seules et des personnes les moins qualifiées. Pour ces publics, l'absence de moyen de locomotion limite les possibilités de recherche d'emploi et contribue à renforcer leur éloignement du marché du travail »*, explique [France Stratégie](#).

En outre, il est possible que la mobilité que favorise la détention du permis

et la possession d'un véhicule puissent avoir des effets sur les salaires. De fait, en élargissant le champ de la recherche d'emploi, la mobilité permet d'accéder à un spectre de postes plus large et d'élever ainsi le niveau des exigences salariales. La possession d'un véhicule accroît fortement la probabilité de passer de l'assistance à l'emploi, et le développement de véhicules privés a un effet plus significatif que l'accroissement de l'offre de transports publics sur l'insertion professionnelle. Enfin, la perte du permis peut contribuer à un déclassement, voire à un éloignement durable du marché du travail.

**Concrètement, avec cette réforme du permis de conduire, l'administration pourra désormais faire appel, pour faire passer l'examen, à des collaborateurs issus d'autres services publics de sorte à réduire les goulots d'étranglement.** Les auto-écoles sont également sollicitées. Elles seront encouragées à souscrire à une démarche qualité et devront afficher leur taux de réussite à l'épreuve du permis. Outre la suppression de certains « verrous » administratifs concernant les conditions de durée et de distance minimales encadrant la conduite supervisée, cette réforme supprime le minimum de vingt heures de conduite avant de passer l'examen pratique, afin de rendre le permis moins cher et de réduire les listes d'attente.

**Quels sont les effets bénéfiques que l'on peut attendre de cette mesure ?** Elle doit permettre de réduire les délais d'attente, à quarante-cinq jours au maximum. Selon Bercy, le délai entre l'inscription en auto-école et le premier passage de l'examen est actuellement de plus d'un an pour près de 40% des candidats. Dans de très nombreux départements, les délais entre deux présentations du permis par un même candidat peuvent même dépasser deux cents jours en moyenne. Elle doit aussi réduire les coûts liés à l'obtention du permis. Passer et obtenir le permis de conduire coûte en moyenne 1500 euros en France. Un coût qui oscille entre 1100 euros en moyenne pour ceux qui passent la conduite accompagnée et plus de 3000 euros pour ceux qui échouent dans le cadre d'un apprentissage classique. ■ F. P.



La détention du permis de conduire est un avantage dans la recherche d'un emploi. D'où l'intérêt de rendre son obtention moins coûteuse en temps et en argent. © JACKIN - FOTOLIA

## Guide de la réforme à l'adresse des futurs postulants

Michel Pébereau et l'Institut de l'Entreprise pressent les candidats à l'Elysée d'adopter un langage de vérité **Page 5**

Michel Pébereau et l'Institut de l'Entreprise pressent les candidats à l'Elysée d'adopter un langage de vérité sur l'aspect dramatique de la situation du pays

# Guide de la réforme à l'attention des futurs postulants à la présidence de la République

## *Benchmark*

**Pour réduire les déficits, il faut couper intelligemment dans la dépense et agir très vite.** Cela semble évident, mais la France ne l'a jamais fait. Alors que nos voisins y sont parvenus, eux, avec succès rappelle l'Institut de l'Entreprise

Cyrille Lachèvre

C'EST COMME AVEC LE CHOLESTÉROL : il y a la bonne et la mauvaise austérité. Tout juste faut-il savoir distinguer l'une de l'autre. A l'heure où les négociations pour sauver la Grèce s'enveniment, les débats vont bon train pour savoir si oui ou non, la cure de rigueur imposée à Athènes a été excessive et finalement contre-productive. Débats stériles selon la dernière note publiée par l'Institut de l'Entreprise. L'ancien président de ce think tank, Michel Pébereau, a présenté hier les conclusions d'un groupe de travail qu'il a supervisé, proposant une analyse détaillée des politiques de gestion de la crise mises en place dans quatre pays européens particulièrement touchés : le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne. Attention, prévient Michel Pébereau, auteur en 2006 d'un rapport intitulé « Pour en finir avec la facilité de la dépense publique » : « Il ne faut pas y voir des conseils à l'égard de la France. Nous présentons un travail d'évaluation neutre qui se veut objectif, justement pour être réutilisable ». Pas question donc de lire entre les lignes des critiques à l'égard de la politique menée ces dernières années dans l'Hexagone. Et pourtant...

L'Institut insiste sur deux points. D'abord, seules les coupes budgétaires « intelligentes » fonctionnent. Cela veut dire, se concentrer les

secteurs où l'on peut réduire les dépenses publiques sans affecter la croissance économique, et éviter de toucher à ceux qui comptent le plus dans la croissance. L'Institut de l'entreprise s'appuie sur une note d'analyse publiée en avril par France Stratégie : « Quelle sélectivité dans la réduction des dépenses publiques ? ». Une note qui vise « à distinguer parmi les Etats ayant réduit leurs dépenses entre ceux qui ont eu tendance à recourir au "rabot" et ceux qui, au contraire, ont davantage effectué des arbitrages entre postes de dépenses ». Plus la structure de la dépense publique est modifiée, plus la note est élevée. Et sans surprise, parmi les grands pays de la zone euro, la France arrive loin derrière, avec un score de 4,5, tandis que l'Irlande se situe à 13,1. L'Irlande et l'Italie, notamment, ont mis en place des comités chargés de piloter la dépense publique, mais aussi, dans le cas de Dublin, développé des outils de comptabilité analytique pour évaluer la performance. Le drame, c'est que la France a mis en place la même chose, bien avant la crise, à travers la revue générale des politiques publiques (RGPP) créée par Nicolas Sarkozy, devenue la Modernisation de l'action publique (MAP) sous François Hollande. Sauf que ces conseils n'ont jamais bénéficié d'aucun appui politique réel pour infléchir les décisions des administrations et ont donc échoué à enclencher de vraies réformes structurelles de la dépense publique.

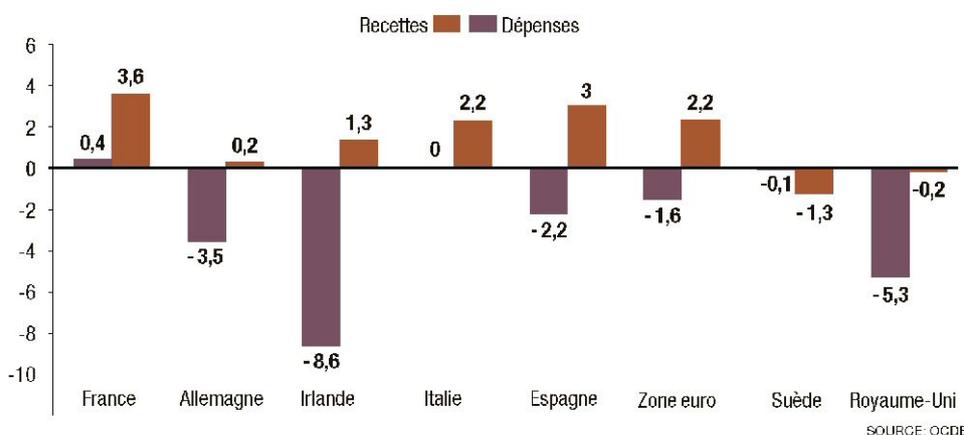
**Réformer vite et bien.** L'autre facteur déterminant concerne la méthode. A deux ans de la prochaine échéance présidentielle, les futurs candidats devraient s'inspirer de certains de nos voisins. Une campagne électorale doit se faire dans la clarté « en insistant sur la gravité de la situation », assure Michel Pébereau. Ce qui oblige à avoir un programme parfaitement ficelé

et applicable très rapidement. « En Espagne, en seulement cinquante jours au pouvoir, le gouvernement conservateur met en place trois réformes structurelles clefs : règle d'or d'équilibre budgétaire, plan d'assainissement du secteur financier et flexibilisation du marché du travail », expliquent-ils. Même tactique pour David Cameron : « Le discours du trône de la reine Elisabeth II qui présente les priorités du gouvernement 15 jours seulement après la formation de celui-ci s'accompagne de la présentation de 22 projets de loi ». En Italie, l'exemple de Mario Monti

appuie cette exigence : arrivé en Italie avec 80% d'opinions favorables, il verra deux Italiens sur trois s'opposer à sa candidature aux élections législatives un an plus tard... En France, la première réforme « structurelle » du gouvernement de Jean-Marc Ayrault a été, deux mois après l'élection de François Hollande, l'abaissement (!) à 60 ans de l'âge du départ à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans... Aucune comparaison possible entre la France et ses grands voisins.

@CyrilleLachevre

### Evolution des dépenses et des recettes entre 2009 et 2014 (en % du PIB)



### Ceux qui ont le plus réduit leur déficit ont taillé «intelligemment» dans la dépense

	Baisse des dépenses publiques (en % du PIB) 2009-14	Indicateur de sélectivité dans la dépense (2009-12)
Allemagne	-3,6	6,1
Espagne	-2,2	9,1
France	0,7	4,5
Irlande	-8,6	13,1
Italie	-0,1	7,8
Royaume-Uni	-5,5	13,2
Suède	-0,2	5
Zone euro	-1,5	NC

SOURCES: PERSPECTIVES ECONOMIQUES; OCDE, JUIN 2015; FISCAL MONITOR; FMI, AVRIL 2015

### Taux de croissance moyen par cycle en France

(en %)

1961 - 1967	5,6
1968 - 1975	4,7
1976 - 1983	2,7
1984 - 1993	2,1
1994 - 2003	2,2
2004 - 2009	1,0
2010	0,3*

\* Anticipé par prolongation de la tendance

SOURCE: COMPTES NATIONAUX



## Guide de la réforme, à l'attention des futurs postulants à la présidence de la République

Michel Pébereau et l'Institut de l'Entreprise pressent les candidats à l'Elysée d'adopter un langage de vérité sur l'aspect dramatique de la situation du pays

Les faits - Pour réduire les déficits il faut couper intelligemment dans la dépense et agir très vite. Cela semble évident, mais la France ne l'a jamais fait. Alors que nos voisins y sont parvenus, eux, avec succès rappelle l'Institut de l'Entreprise. C'est comme avec le cholestérol : il y a la bonne et la mauvaise austérité. Tout juste faut-il savoir distinguer l'une de l'autre. A l'heure où les négociations pour sauver la Grèce s'enveniment, les débats vont bon train entre responsables politiques pour savoir si oui ou non, la cure de rigueur imposée à Athènes a été excessive et finalement contreproductive. Débats stériles selon la dernière note publiée par l'Institut de l'Entreprise. L'ancien président de ce think tank, Michel Pébereau, a présenté hier les conclusions d'un groupe de travail qu'il a supervisé, proposant une analyse détaillée des politiques de gestion de la crise mises en place dans quatre pays européens particulièrement touchés : le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne. Attention, prévient Michel Pébereau, auteur en 2006 d'un rapport intitulé «Pour en finir avec la facilité de la dépense publique» : «Il ne faut pas y voir des conseils à l'égard de la France. Nous présentons un travail d'évaluation neutre qui se veut objectif, justement pour être réutilisable». Pas question donc de lire entre les lignes des critiques à l'égard de la politique menée ces dernières années dans l'Hexagone. Et pourtant...L'Institut insiste sur deux points. D'abord, seules les coupes budgétaires «intelligentes» fonctionnent. Cela veut dire, se concentrer les secteurs où l'on peut réduire les dépenses publiques sans affecter la croissance économique, et éviter de toucher à ceux qui comptent le plus dans la croissance. Pour cela, l'Institut de l'entreprise s'appuie sur une note d'analyse publiée en avril par **France Stratégie** : «Quelle sélectivité dans la réduction des dépenses publiques ? ». Une note qui vise «à distinguer parmi les Etats ayant réduit leurs dépenses entre ceux qui ont eu tendance à recourir au “rabot” et ceux qui, au contraire, ont davantage effectué des arbitrages entre postes de dépenses». Plus la structure de la dépense publique est modifiée, plus la note est élevée. Et sans surprise, parmi les grands pays de la zone euro, la France arrive loin derrière, avec un score de 4,5, tandis que l'Irlande se situe à 13,1. L'Irlande et l'Italie, notamment, ont mis en place des comités chargés de piloter la dépense publique, mais aussi, dans le cas de Dublin, développé des outils de comptabilité analytique pour évaluer la performance. Le drame, c'est que la France a mis en place la même chose, bien avant la crise, à travers la revue générale des politiques publiques (RGPP) créée par Nicolas Sarkozy, devenue la Modernisation de l'action publique (MAP) sous François Hollande. Sauf que ces conseils n'ont jamais bénéficié d'aucun appui politique réel pour infléchir les décisions des administrations et ont donc échoué à enclencher de vraies réformes structurelles de la dépense publique. L'autre facteur déterminant concerne la méthode. A deux ans de la prochaine échéance présidentielle, les futurs candidats devraient s'inspirer de l'exemple de certains de nos voisins. Une campagne électorale doit se faire dans la clarté «en insistant sur la gravité de la situation», assure Michel Pébereau. Ce qui oblige ensuite à avoir un programme parfaitement ficelé et applicable très rapidement. C'est ce qui a le plus frappé les analystes de l'Institut de l'entreprise. «En Espagne, en seulement cinquante jours au pouvoir, le gouvernement conservateur met en place trois réformes structurelles clefs : règle d'or d'équilibre budgétaire, plan d'assainissement du secteur financier et flexibilisation du marché du travail», expliquent-ils. Même tactique pour David Cameron à Londres : «Le discours du trône de la reine Elisabeth II qui présente les priorités du gouvernement 15 jours seulement après la formation de celui-ci s'accompagne de la présentation de 22 projets de loi». En Italie, l'exemple de Mario Monti appuie cette exigence : arrivé en Italie avec 80% d'opinions favorables, il verra deux Italiens sur trois s'opposer à sa candidature aux élections législatives un an plus tard... En France, la première réforme «structurelle» du gouvernement de Jean-Marc Ayrault a été, deux mois après l'élection de François Hollande, l'abaissement (!) à 60 ans de l'âge du départ à la retraite pour les salariés ayant

commencé à travailler avant 20 ans... Aucune comparaison possible entre la France et ses grands voisins. @CyrilleLachevre



## Représentativité patronale : le Sénat rejette la proposition de Rebsamen



### Les sénateurs ont refusé de voter l'amendement du gouvernement qui fixait de nouveaux critères pour la représentativité patronale.

La réforme de la représentativité patronale est loin d'être bouclée. Le gouvernement n'a pas réussi à faire voter dans la nuit de mercredi à jeudi au Sénat l'amendement au projet de loi sur le dialogue social qui devait fixer les critères de mesure de l'audience pour chaque organisation patronale. L'amendement en question a provoqué la colère de la CGPME et de l'UPA, car il prenait comme critère principal celui du nombre de salariés présents dans les entreprises adhérentes, et non celui du seul nombre d'adhérents versant une cotisation. Le critère du nombre de salariés a plutôt tendance à favoriser le Medef, dont les adhérents, par exemple dans la banque, ne sont pas forcément nombreux, mais dont le poids augmente considérablement si l'on tient compte du nombre de salariés.

### En catimini

L'UPA et la CGPME, outre le fait de voir s'envoler l'espoir de récupérer des sièges supplémentaires dans les organismes paritaires (dont la composition devra refléter l'audience de chaque organisation patronale), ont surtout peu apprécié la méthode du ministère du Travail. L'amendement gouvernemental est en effet sorti en catimini mercredi et son contenu ne reprenait pas les propositions initialement formulées dans le rapport de Jean-Denis Combrexelle, qui a servi de base de compromis entre les organisations patronales au moment de l'élaboration de la loi de mars 2014. Le Medef plaidait au départ pour un critère assis sur la valeur ajoutée dégagée par les entreprises adhérentes, ce qui aurait été très favorable aux grandes entreprises.

Le gouvernement pourrait faire le choix de représenter son amendement lors de la deuxième lecture de la loi Rebsamen à l'Assemblée, le mois prochain, si la commission mixte paritaire échoue (ce qui est le plus vraisemblable). Mais on peut douter qu'un amendement aussi favorable au Medef puisse être voté par la majorité parlementaire. Le ministère du Travail a prévu de consulter à nouveau les organisations patronales sur le sujet avant de prendre toute nouvelle décision.

Le vote solennel du projet de loi Rebsamen au Sénat doit avoir lieu mardi prochain.

**Marie Bellan, Les Echos**

@mbellan1Suivre

**FRANCE****Représentativité patronale : le Sénat rejette la proposition de Rebsamen**

**Les sénateurs ont refusé de voter l'amendement du gouvernement qui fixait de nouveaux critères pour la représentativité patronale.**

**Marie Bellan**  
mbellan@lesechos.fr

La réforme de la représentativité patronale est loin d'être bouclée. Le gouvernement n'a pas réussi à faire voter dans la nuit de mercredi à jeudi au Sénat l'amendement au projet de loi sur le dialogue social qui devait fixer les critères de mesure de l'audience pour chaque organisation patronale. L'amendement en question a provoqué la colère de la CGPME et de l'UPA, car il prenait comme critère principal celui du nombre de salariés présents dans les entreprises adhérentes, et non celui du seul nombre d'adhérents versant une cotisation. Le critère du nombre de salariés a plutôt tendance à favoriser le Medef, dont les adhérents, par exemple dans la banque, ne sont pas forcément nombreux, mais dont le poids augmente considérablement si l'on tient compte du nombre de salariés.

**En catimini**

L'UPA et la CGPME, outre le fait de voir s'envoler l'espoir de récupérer des sièges supplémentaires dans les organismes paritaires (dont la composition devra refléter l'audience de chaque organisation patronale), ont surtout peu apprécié la méthode du ministère du Travail. L'amendement gouvernemental est en effet sorti en catimini mercredi et son contenu ne reprenait pas les propositions initialement formulées dans le rapport de Jean-Denis Combrexelle, qui a servi de base de com-

promis entre les organisations

**Le gouvernement doit consulter à nouveau le patronat avant toute nouvelle décision.**

patronales au moment de l'élaboration de la loi de mars 2014. Le Medef plaidait au départ pour un critère assis sur la valeur ajoutée dégagée par les entreprises adhérentes, ce qui aurait été très favorable aux grandes entreprises.

Le gouvernement pourrait faire le choix de représenter son amendement lors de la deuxième lecture de la loi Rebsamen à l'Assemblée, le mois prochain, si la commission mixte paritaire échoue (ce qui est le plus vraisemblable). Mais on peut douter qu'un amendement aussi favorable au Medef puisse être voté par la majorité parlementaire. Le ministère du Travail a prévu de consulter à nouveau les organisations patronales sur le sujet avant de prendre toute nouvelle décision.



**À NOTER**  
**Le vote solennel du projet de loi Rebsamen au Sénat doit avoir lieu mardi prochain.**



## Représentativité: la baston des patrons bat son plein

Le Medef a voulu changer les règles du jeu de la représentativité. Le gouvernement est allé en ce sens en déposant un amendement, rendant par la même furax les autres organisations patronales.

C'est le dernier coup tactique du Medef dans la guéguerre entre organisations patronales. Hier soir, le gouvernement a présenté un amendement au projet de loi Rebsamen sur le dialogue social débattu au Sénat. Le texte précisait que la répartition des sièges entre organisations patronales dans les organismes paritaires (Unédic, Agirc-Arrco, CESE, etc) se ferait en fonction du nombre total de salariés dans les entreprises adhérentes à chacune d'elle. Par ailleurs, la répartition des financements, soit une taxe à 0,016%, se ferait aussi en fonction du nombre de salariés des entreprises représentées. Problème, un décret contraire précisant la loi du 5 mars 2014 vient justement d'être publié le 13 juin dernier. Il dispose qu'à partir de 2017, la répartition des sièges dans les organisations paritaires se fera en fonction du nombre d'entreprises adhérentes ayant réglé leur cotisation. Surprise par la démarche, l'UPA (Union professionnelle artisanale) s'insurge contre «le manque de concertation du gouvernement, alors que cette querelle patronale dure depuis des années». Avec la CGPME, l'Udes (Union des entreprises de l'économie sociale) et de l'Unapl (Union nationale des professions libérales), elle envoie une lettre commune aux parlementaires pour expliquer les conséquences de l'amendement maudit. Finalement rejeté par les sénateurs.

### Impact sur l'équilibre de la loi du 5 mars 2014

Pourquoi cet amendement a-t-il donc été proposé? C'est le ministre du Travail, François Rebsamen, qui l'a présenté comme «un amendement technique», prétextant qu'il s'agissait d'une manière d'harmoniser la loi du 5 mars 2014. «Sauf que l'amendement en question aurait justement modifié l'équilibre général de la loi du 5 mars 2014», souffle la CGPME. Le rapport réalisé par l'ex-directeur général du travail Jean-Denis Combrexelle sur lequel elle s'appuyait, expliquait que la représentation patronale ne pouvait pas se construire comme celle des syndicats sur le principe «un homme, une voix» et plébiscitait le concept «une entreprise, une voix». Rebsamen n'avancerait donc pas ses véritables motivations. «Le gouvernement a du vouloir privilégier le dialogue avec un seul référent, bien identifié, en l'occurrence le Medef», lance Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail, «car cette mesure devrait évidemment favoriser l'organisation de Pierre Gattaz autant en matière de sièges que sur le plan financier».

### Une forme de suffrage censitaire

Au Medef, on soutenait depuis des mois cette piste de réforme en invoquant ici aussi «la cohérence». En matière d'accords interprofessionnels, les organisations doivent comptabiliser au moins 50% des salariés présents dans les organisations pour pouvoir s'opposer à une signature. «Si ce critère est pris en compte pour les signatures, pourquoi en serait-il différent dans les organisations paritaires et le financement?», rétorque le Medef qui ajoute, en guise de défense, pouvoir «fonctionner sans utiliser les fonds paritaires». De quoi énerver la CGPME, «en somme, on favoriserait les organisations qui ont les moyens. C'est une forme de suffrage censitaire».

Pour Bernard Vivier, le constat est sans appel. «En demandant la fusion avec la CGPME pendant le mandat de Laurence Parisot, puis en mettant de côté l'Udes, le Medef fait la bêtise de s'éloigner des autres». Selon lui, «il faudrait être plus souple, négocier des sièges avec les autres organisations au cas par cas. Les organisations ont tout à gagner à s'allier entre elles sur des négociations comme celle du dialogue social où elles se sont opposées sur la représentation des salariés dans les TPE». Au contraire, avec ce geste tactique raté, la structure de Pierre Gattaz vient de se mettre ses camarades à dos.



## 10 indicateurs pour compléter le PIB



C'est l'aboutissement d'un processus de concertation qui a conjugué les travaux d'un groupe de travail d'une soixantaine de membres et une consultation citoyenne. Si l'insuffisance du PIB pour juger de la qualité de la croissance fait l'unanimité, le choix des indicateurs susceptibles de le compléter est un chantier complexe. Les travaux du Cese et de **France Stratégie** ont abouti à choisir des indicateurs simples, disponibles annuellement, comparables au niveau international et déclinable aux différents échelons territoriaux. « Les indicateurs sur les trois dimensions économique, sociale et environnementale sont très nombreux. Pour qu'ils aient une chance de s'ancrer dans le débat public, il fallait en choisir dix au maximum », explique **Jean Pisani-Ferry**, commissaire général de **France**

Stratégie .

Taux d'emploi, patrimoine productif et dette sont les trois indicateurs économiques choisis. Espérance de vie en bonne santé, satisfaction à l'égard de la vie, écart de revenus et part des diplômés sont les indicateurs sociaux. Pour l'environnement ce sont la consommation carbone, l'abondance des oiseaux communs et le taux de recyclage des déchets ménagers. Ces trois indicateurs doivent traduire l'impact de la croissance sur le climat, la biodiversité et les ressources naturelles.

Ce tableau de bord pourrait donc être utilisé pour appliquer la loi Sas adoptée en avril 2015. Celle-ci prévoit que le gouvernement présente tous les ans en octobre un rapport sur l'évolution de nouveaux indicateurs de richesse ainsi que l'impact des réformes engagées au regard de ces indicateurs. Car « ce tableau de bord n'a pas seulement valeur d'information mais doit permettre d'évaluer et d'orienter l'action publique », conclut **Jean Pisani-Ferry**.



## PIB, les indicateurs complémentaires du CESE et France Stratégie

Le Conseil Economique Social et Environnemental, en association avec France Stratégie vient de publier une série de 10 indicateurs de croissance nouveaux pour compléter l'analyse du développement économique social et environnemental.

Ces indicateurs nouveaux devront être annexés chaque année au projet de loi de finances du gouvernement.

CESE et France stratégie ont souhaiter associer étroitement les citoyens à la définitions de ces indicateurs à travers un questionnaire en ligne auprès d'un panel représentatif de la population française. Le comité qui a statué sur ces indicateurs était composé de membres du CESE et du CNIS, de France Stratégie, de représentants d'associations, des services de la statistique publique, des collectivités territoriales, d'organisations internationales, et d'universitaires afin d'extraire une liste de thèmes prioritaires donnant naissance aux dix indicateurs nouveaux extra PIB.

Les 10 indicateurs permettant de mesurer le progrès économique et social de la nation.

 Inégalités de revenus : Rapport de la masse des revenus détenue par les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres.

 Climat-énergie : Empreinte carbone.

 Investissement : Actifs productifs physiques et incorporels en % du Produit Intérieur Net.

 Travail-emploi : Taux d'emploi de la population active.

 Education : Taux de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-34 ans.

 Santé : Espérance de vie en bonne santé à la naissance.

 Biodiversité : Indice d'abondance des oiseaux.

 Capital financier : Dette des différents agents économiques non financiers (adm. publiques, entreprises, ménages) rapportée au PIB.

 Gestion des ressources : Taux de recyclage des déchets.

 Bien-être : Satisfaction de la vie (Enquête SRCV/SILC).

Des indicateurs complémentaires pourront venir compléter ce tableau des 10 indicateurs complémentaires au PIB.

Plus d'informations en consultant la note d'analyse -"Au delà du PIB, un tableau de bord pour la France".

Tableau de bord d'indicateurs complémentaires au PIB du CESE et de France Stratégie from Conseil Economique Social et Environnemental

## POLITIQUE Débat autour d'une limite d'âge pour les élus

### Quel est l'âge du Capitaine ?...

Limiter à 70 ans l'âge d'un candidat à une élection: cette proposition, une parmi bien d'autres d'un rapport ministériel, a focalisé lundi l'attention de politiques qui ont commencé illico à croiser le fer sur ce thème.

Certains y ont vu "un déni de démocratie", d'autres un "moyen d'encourager la transmission".

Intitulé "Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes", le rapport publié lundi avait été commandé en décembre par le ministre Patrick Kanner (Ville, Jeunesse, Sports) au laboratoire d'idées France Stratégies, dirigé par l'économiste Jean Pisani-Ferry.

Patrick Kanner relevait notamment que le président François Hollande avait "placé la jeunesse au coeur des priorités de l'action gouvernementale" et demandait de dessiner "une stratégie pour l'engagement des jeunes".

Le rapport de 77 pages détaille en 25 chapitres aux titres assez abstraits une multitude de propositions précises (débat sur l'abaissement à 16 ans du droit de vote, note de bénévolat aux examens scolaires, cérémonie à l'occasion du premier vote...).

C'est la première mesure du volet 21 ("Promouvoir le rajeunissement des institutions démocratiques") qui a attiré l'oeil des élus: il est suggéré, avec beaucoup de précautions, de limiter à 70 ans maximum la possibilité de briguer un mandat parlementaire ou local.

"La question mérite d'être posée", relèvent prudemment les experts, en énumérant des propositions de loi ou rapports ayant déjà tenté de lever ce lièvre.

"Agisme : Attitude de discrimination ou de ségrégation à l'encontre des personnes âgées», a aussitôt tonné (par tweet) Jérôme Guedj, un frondeur PS de 43 ans.

Pour le député (Les Républicains) Bernard Debré, c'est "un déni de démocratie. Ce sont aux électeurs de choisir !"

"Ca voudrait dire que Charles de Gaulle n'aurait pas pu se présenter, que Churchill aurait été mis sur la touche", a argumenté sur Europe 2 l'élu parisien (70 ans).

Au contraire, le député Jean Glavany (PS, 66 ans) a considéré que la limite d'âge n'était "pas une mauvaise idée".

"Il est difficile d'empêcher quelqu'un qui a la confiance des électeurs de continuer et de lui dire qu'il n'a plus cette confiance. Mais il faut encourager la transmission en politique", a ajouté l'élu des Hautes-Pyrénées.

"J'espère m'appliquer ces principes à moi-même", a glissé l'ancien ministre sur RMC.

Le doyen du Sénat, Paul Vergès, a 90 ans, celui de l'Assemblée, François Scellier, 76 ans. Les benjamins de ces deux assemblées sont les FN David Rachline, 27 ans, et Marion Maréchal-Le Pen, 25.

LPJ

## RAPPORT Retraite des politiques à l'âge de 70 ans

"Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes" : titre du rapport rendu le 22 juin au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Patrick Kanner. Une proposition du rapport est de plafonner à 70 ans l'âge d'un candidat à une élection, parlementaire ou locale. Élaboré par le club France-Stratégie que dirige l'économiste Jean Pisani-Ferry, ce rapport préconise également d'abaisser à 16 ans l'âge du droit de vote, et de solenniser le premier vote. "Une nation qui n'a pas confiance en sa jeunesse, n'a pas confiance en son avenir" déclare le ministre.

En 2011, le seuil pour être candidat avait été ramené de 23 à 18 ans pour les législatives, présidentielles et européennes.

## RAPPORT Retraite des politiques à l'âge de 70 ans

"Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes" : titre du rapport rendu le 22 juin au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Patrick Kanner.

L'une des propositions du rapport est de plafonner à 70 ans l'âge d'un candidat à une élection, parlementaire ou locale. Élaboré par le club France-Stratégie que dirige l'économiste Jean Pisani-Ferry, ce rapport préconise également entre autres innovations d'abaisser à 16 ans l'âge du droit de vote, et de solenniser le premier vote du jeune citoyen.

"Une nation qui n'a pas confiance en sa jeunesse, n'a pas confiance en son avenir", a déclaré le ministre Patrick Kanner.



## ENSEIGNEMENT/EMPLOI

### Un rapport remis au gouvernement encourage l'engagement civique des jeunes



L'organisme de concertation et de réflexion France Stratégie a remis au gouvernement ce lundi un rapport ministériel intitulé "Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes", détaillant 25 propositions pour inciter la jeunesse à participer à la vie civique en adhérant à un parti, un syndicat ou une association. Les auteurs du rapport préconisent notamment de relancer le débat sur l'abaissement de l'âge du droit de vote à 16 ans, d'instituer une cérémonie lors du vote ou encore de mettre en place une "note bénévolat" pour que les jeunes qui s'investissent dans le secteur associatif disposent de points en plus au Brevet ou au Baccalauréat.

Le rapport rappelle que selon 70% des 18-25 ans, la société "ne leur permet pas de montrer de quoi ils sont capables".



## Bientôt une option bénévolat au baccalauréat ?

Instaurer une note de bénévolat au baccalauréat, aux côtés du français, des mathématiques et des autres matières traditionnelles, c'est l'une des 25 mesures préconisées par le rapport « Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes », remis, au beau milieu du bac 2015, au ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, Patrick Kanner.

Le rapport avait été commandé en décembre au laboratoire d'idées **France Stratégie**, dirigé par l'économiste **Jean Pisani-Ferry**. Dans la lettre de mission, le ministre soulignait l'abstentionnisme « préoccupant » des jeunes. Il demandait un état des lieux sur leur « engagement » et des « outils opérationnels » pour l'améliorer.

### Du brevet des collèges au diplôme supérieur

Comment motiver un élève à s'engager comme bénévole dans une association d'intérêt général, une initiative qui, par définition, ne lui apportera pas d'argent ? En lui promettant ce dont il a impérativement besoin et ne coûte rien à la collectivité, soit des points à ses examens, propose le rapport. Concrètement, il s'agirait d'« une option soumise à l'évaluation des enseignants » et comptant pour l'obtention du brevet des collèges, du CAP, du BEP ou du baccalauréat. Idem pour les étudiants : faire du bénévolat associatif donnerait lieu à l'octroi de crédits ECTS, nécessaires à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Si la carotte en forme de quelques points potentiels ne suffit pas, des outils plus directifs sont également prévus. Pour augmenter la solidarité, le rapport propose donc de « généraliser le tutorat scolaire » dès la seconde, avec un élève prenant sous son aile un élève d'une classe inférieure pour l'aider. Des points supplémentaires seraient accordés aux tuteurs dans le cadre du contrôle continu.

### Ouvrir les lycées sanctuaires

« L'école reste très fortement coupée des autres sphères de la vie juvénile », estiment les auteurs. Pour tisser des liens entre les établissements scolaires, le monde associatif et les jeunes générations, il est proposé d'instaurer des journées portes ouvertes dans les collèges et les lycées.

Afin d'instaurer le débat démocratique, le rapport suggère que les lycées, sanctuaires de l'éducation nationale, s'ouvrent aux responsables politiques, afin de faire connaître leurs missions, le fonctionnement des institutions et d'ouvrir le débat avec les jeunes. « De telles expériences pourraient contribuer à déconstruire nombre de préjugés sur la vie politique », estime le rapporteur.

S'il est prévu de discuter démocratie dans les lycées, il est en revanche préconisé de ne pas l'appliquer en ce qui concerne la représentation lycéenne. Le désintérêt des lycéens pour la vie de leur établissement est illustré par le peu d'engouement que suscite le conseil des délégués pour la vie lycéenne (CVL), le lieu où les lycéens sont associés aux décisions de la communauté scolaire, pointe le rapport. « Les conseils des délégués ne sont pas systématiquement mis en place ou n'ont pas toujours les moyens de fonctionner », souligne le rapport. Seuls les élèves « intégrés scolairement » candidatent, regrette le rapporteur, et les élus ne sont « pas représentatifs ». En guise de solution, il est suggéré de remplacer l'élection par un « tirage au sort » qui contraindrait les lycéens désignés à participer au conseil des délégués.

Consulter le rapport de France Stratégie :

Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes publié par LeMonde.fr



## L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !

Suite à une séparation, les parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants s'appauvriraient-ils davantage que les parents gardiens ? C'est ce que montrerait une étude réalisée par Pierre-Yves Cusset et Mahdi Ben Jelloul, publiée le 18 juin, et dont de nombreux médias ont repris les conclusions sans en interroger la validité. Or, ce constat pour le moins surprenant va à l'encontre de tous les résultats statistiques sur l'évolution des ressources des parents suite à une séparation : sans exception, ils montrent un appauvrissement bien plus fort des parents gardiens (qui sont la plupart du temps les mères). Le contraire serait étonnant pour celles et ceux qui ont en tête les données sur la pauvreté des familles monoparentales, composées à 85 % d'une mère et de ses enfants. En revanche, il réjouit les associations de pères, qui se sentent légitimées dans leur croisade contre une justice qui servirait avant tout l'intérêt des « bonnes femmes ».

Malgré ses atours de scientificité (à grand renfort de chiffres) et son apparence de sérieux (elle provient du Commissariat général à la stratégie et à la prospective - France stratégie -, organisme rattaché au Premier ministre qui fait des recommandations au gouvernement), le constat présenté à partir de cette étude est donc faux. Il ne repose en effet sur aucune enquête empirique, sur aucun recueil de données réelles. À partir de situations fictives, il propose une simple simulation fiscale (comme on peut estimer le niveau de ses impôts sur internet).

Le « coût » d'un enfant

« Il a fallu émettre un certain nombre d'hypothèses, nécessairement discutables », reconnaissent d'ailleurs les auteurs de l'étude. Effectivement, la simulation suppose que les juges respectent le barème des pensions alimentaires défini par le ministère de la Justice, alors qu'en réalité, concèdent les auteurs, « le montant fixé par le juge est en moyenne légèrement inférieur à celui qui découlerait du barème ». Il part également du principe que les pensions alimentaires sont effectivement versées. Cela est pourtant loin d'être toujours le cas : selon une étude publiée en février 2015 par l'Institut national de la statistique et des études (INSEE) et l'Institut national d'études démographiques (INED), aucune pension n'est déclarée à l'issue d'un divorce sur deux, laissant entrevoir un taux de non-paiement significatif - considérant que la Justice fixe une pension alimentaire dans deux divorces sur trois, d'après les chiffres publiés par ce ministère en janvier 2015.

En outre, les auteurs choisissent d'ignorer plusieurs impôts et sources de revenu (du capital notamment). Mais surtout, la simulation est centrée autour d'une hypothèse totalement arbitraire sur ce que serait le « coût » d'un enfant pour le parent gardien et le parent non-gardien : les auteurs reconnaissent l'emprunter à une étude portant sur... les séparations en Australie au début des années 2000. Changez un dixième, ou même un centième des coefficients utilisés dans leur modèle sur la foi de cette étude, et le modèle vous dit tout autre chose...

Que nous montrent les statistiques réelles sur les vrais couples qui se séparent effectivement dans la France contemporaine ? D'abord que les femmes s'appauvrissent nettement plus que les hommes après une séparation. L'étude déjà évoquée de l'INSEE et de l'INED montre que le niveau de vie des femmes ayant divorcé en 2009 a baissé en moyenne de 20 % un an après la séparation, contre 3 % pour les hommes (et 35 % d'entre eux se sont même enrichis !). Ces données-là ne sont pas simulées mais bien réelles : ce sont celles récoltées par le fisc (déclaration sur les revenus et taxe d'habitation).

Sacrifices de la femme

Les enquêtes statistiques montrent également que l'appauvrissement relatif des femmes à cause de la prise en charge des enfants est un phénomène qui commence avant la séparation... En France, les femmes en couple gagnent aujourd'hui 42 % de moins en moyenne que leur conjoint (INSEE). Pourquoi ? En grande partie parce que les femmes, pendant leur vie conjugale et après, consentent d'importants sacrifices professionnels pour s'occuper des enfants : temps partiel,

impossibilité de faire des heures supplémentaires, interruptions d'activité, « choix » de carrières et de postes moins chronophage, etc.

Ces sacrifices continuent après la séparation lorsque les mères ont la garde des enfants. C'est pourquoi la notion restrictive de « coût de l'enfant » mobilisée par Cusset et Ben Jelloul a fait l'objet de critiques qu'ils ne prennent pourtant pas en compte. Citant la même étude australienne, l'économiste Alain Jacquot remarque ainsi que « si on prenait aussi en compte le manque à gagner pour le parent gardien contraint de réduire son activité professionnelle pour assurer la garde, la pension alimentaire "équitable" deviendrait plus élevée ».

Et l'appauvrissement des mères serait sans doute plus marqué encore s'il était mesuré plusieurs années après la séparation, quand se soldent les comptes de l'ensemble de la carrière et des droits à la retraite. Mais ce coût d'opportunité de la prise en charge du travail parental n'est jamais comptabilisé, ni avant, ni après la rupture. Et si **France Stratégie** tentait plutôt de mesurer ce phénomène, pour l'intégrer dans le calcul des pensions alimentaires et des prestations compensatoires ?

Signataires :

Céline Bessière est maîtresse de conférences, Université Paris-Dauphine, Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO)

Benoit Coquard, doctorant, Université de Poitiers, GRESCO

Sibylle Gollac est chargée de recherches, Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Cultures et sociétés urbaines (CSU), Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA)

Aurélien Fillod-Chaubaud est attaché d'enseignement et de recherche, Université de Bourgogne, Institut de recherche sur l'éducation (IREDU)

Wilfried Lignier est chargé de recherche, CNRS, Centre de sociologie européenne (CSE)

Muriel Mille est postdoctorante, CNRS, Centre Maurice Halbwachs (CMH)

Julie Minoc est doctorante, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ), Printemps

Sabrina Nouri-Mangold est doctorante, Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS), CMH

Hélène Steinmetz est maîtresse de conférences, Université du Havre, Identité et différenciation des espaces, de l'environnement et des sociétés (IDEES)

Tous membres du Collectif Onze, qui rassemble des sociologues travaillant depuis 2008 sur le traitement judiciaire des séparations conjugales. Ce collectif a publié l'ouvrage *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*, Odile Jacob, novembre 2013.



## L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !



Suite à une séparation, les parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants s'appauvriraient-ils davantage que les parents gardiens ? C'est ce que montrerait une étude réalisée par Pierre-Yves Cusset et Mahdi Ben Jelloul, publiée le 18 juin, et dont de nombreux médias ont repris les conclusions sans en interroger la validité. Or, ce constat pour le moins surprenant va à l'encontre de tous les résultats statistiques sur l'évolution des ressources des parents suite à une séparation : sans exception, ils montrent un appauvrissement bien plus fort des parents gardiens (qui sont la plupart du temps les mères). Le contraire serait étonnant pour celles et ceux qui ont en tête les données sur la pauvreté des familles monoparentales, composées à 85 % d'une mère et de ses enfants. En revanche, il réjouit les associations de pères, qui se sentent légitimées dans leur croisade contre une justice qui servirait avant tout l'intérêt des « bonnes femmes ».

Malgré ses atours de scientificité (à grand renfort de chiffres) et son apparence de sérieux (elle provient du Commissariat général à la stratégie et à la prospective - **France stratégie** -, organisme rattaché au Premier ministre qui fait des recommandations au gouvernement), le constat présenté à partir de cette étude est donc faux. Il ne repose en effet sur aucune enquête empirique, sur aucun recueil de données réelles. À partir de situations fictives, il propose une simple simulation fiscale (comme on peut estimer le niveau de ses impôts sur internet).

Le « coût » d'un enfant

« Il a fallu émettre un certain nombre d'hypothèses, nécessairement discutables », reconnaissent d'ailleurs les auteurs de l'étude. Effectivement, la simulation suppose que les juges respectent le barème des pensions alimentaires défini par le ministère de la Justice, alors qu'en réalité, concèdent les auteurs, « le montant fixé par le juge est en moyenne légèrement inférieur à celui qui découlerait du barème ». Il part également du principe que les (...) Lire la suite sur [lemonde.fr](http://lemonde.fr)

L'informatique et le numérique pour tous ?  
Inscrivez-vous aux newsletters du Monde.fr



## L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !



Suite à une séparation, les parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants s'appauvriraient-ils davantage que les parents gardiens ? C'est ce que montrerait une étude réalisée par Pierre-Yves Cusset et Mahdi Ben Jelloul, publiée le 18 juin, et dont de nombreux médias ont repris les conclusions sans en interroger la validité. Or, ce constat pour le moins surprenant va à l'encontre de tous les résultats statistiques sur l'évolution des ressources des parents suite à une séparation : sans exception, ils montrent un appauvrissement bien plus fort des parents gardiens (qui sont la plupart du temps les mères). Le contraire serait étonnant pour celles et ceux qui ont en tête les données sur la pauvreté des familles monoparentales, composées à 85 % d'une mère et de ses enfants. En revanche, il réjouit les associations de pères, qui se sentent légitimées dans leur croisade contre une justice qui servirait avant tout l'intérêt des « bonnes femmes ».

Malgré ses atours de scientificité (à grand renfort de chiffres) et son apparence de sérieux (elle provient du Commissariat général à la stratégie et à la prospective - **France stratégie** -, organisme rattaché au Premier ministre qui fait des recommandations au gouvernement), le constat présenté à partir de cette étude est donc faux. Il ne repose en effet sur aucune enquête empirique, sur aucun recueil de données réelles. À partir de situations fictives, il...



## Pensions alimentaires: une étude délirante remise au gouvernement

LISEZ  
MEDIAPART  
TOUT L'ÉTÉ !



+  
Ebooks, sacs, stylos,  
T-shirt, clés usb...  
Chaque semaine,  
des cadeaux Mediapart  
pour les 10 premiers abonnés



► ABONNEZ-VOUS

**MEDIAPART**

LE MÉDIA  
D'INVESTIGATION  
ENQUÊTES,  
PARTI PRIS,  
DÉCRYPTAGES,  
LES DÉBATS D'IDÉES

VOUS AVEZ UNE  
QUESTION ?  
[contact@mediapart.fr](mailto:contact@mediapart.fr)

Une étude sur les pensions alimentaires vient d'être publiée par « **France Stratégie** » (organisme dépendant du premier ministre). Reprise sans aucune distance ni analyse critique dans la presse, elle scandalise les spécialistes qui dénoncent une manipulation. La question des pensions alimentaires est pourtant critique, puisque dans 40% des cas, elles sont peu, mal ou pas payées au parent qui a la garde des enfants.

De plus, après une séparation ou un divorce, 75% des pères ne font pas la demande d'une résidence alternée. La majorité d'entre eux se contente d'un week-end sur deux laissant, le reste du temps, les enfants à la garde de celle qui a généralement toujours pris en charge la majorité des tâches domestiques et qui continuera à le faire après la séparation, au détriment de son travail, de ses loisirs, de ses revenus.

Or, comme le rappelle le Collectif Onze, en France, les femmes en couple gagnent en moyenne 42% de moins que leur conjoint avec une influence notoire sur le montant de la retraite de celles-ci. En conséquence, le niveau de vie des femmes ayant divorcé en 2009 a baissé en moyenne de 20% un an après la séparation, contre 3% pour les hommes.

Au lieu de proposer de réduire ces écarts, le rapport de « **France Stratégie** » répond en tous points aux demandes contraires des associations de pères (ceux qui escaladent les grues) toujours prêts à dénoncer la justice « matriarcale » qui favoriserait « les bonnes femmes ». Les mêmes qui répugnent à verser la moindre pension alimentaire et militent souvent aux côtés de la « Manif pour tous ». une illustration de l'étude de **France Stratégies**

L'étude qui ne se fonde sur aucune donnée statistique mais seulement sur des hypothèses théoriques que rien ne valide, semble ignorer les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail et affirme contre toute évidence : « la charge des enfants entraîne un sacrifice de niveau de vie sensiblement plus important pour le parent non gardien que pour le parent gardien ». Autrement dit, les pères seraient lésés et les enfants seraient une charge pour eux.

Les auteurs proposent donc de modifier la table de référence pour le calcul des pensions alimentaires pour faire baisser le coût pour le « parent non gardien », le père volontairement peu présent dans la vie de ses enfants dans l'immense majorité des cas.

Ils estiment que le versement d'une pension alimentaire dans le cas

d'une garde alternée est ni plus ni moins « discutable », même quand un des deux parents a des revenus largement supérieurs à l'autre... Les associations masculinistes (de défense de la « cause masculine ») adorent cette idée qui permet aux femmes de « réfléchir à deux fois avant de demander le divorce ». « Après tout, c'est elle qui demande le divorce... »

Ils proposent donc un barème dont les montants seraient inférieurs au barème du ministère de la justice mais « compensés par un surplus de prestations ». Autrement dit, dans l'immense majorité des situations, un père décidant de ne prendre en charge ses enfants que quatre à six jours





par mois et dont les revenus sont en moyenne supérieurs de 42% à ceux de son ex-compagne, devrait voir baisser sa contribution mensuelle aux besoins de ses enfants, le contribuable payant la différence...

Mieux encore, « *le montant de la pension alimentaire calculée avec ces barèmes pourrait être sensible à une recomposition familiale éventuelle du parent gardien comme du parent nongardien.* » Autrement dit, si une femme s'installe avec un nouveau conjoint, le père de ses enfants lui versera une pension inférieure, le beau-père payant la différence. Et si le père des enfants trouve lui-même une nouvelle conjointe (dont le salaire sera une fois de plus en moyenne inférieur de 42%), il trouvera là une nouvelle raison de baisser sa cotisation à l'éducation de ses propres enfants. Le père divorcé gagnerait ainsi à tous les coups.

Il faut souligner que l'étude qui se présente avec une apparence très scientifique calcule le « coût » d'un enfant sur des chiffres australiens et vieux de quinze ans...

Faut-il rappeler qu'en France, les femmes sont majoritaires dans le travail à temps partiel non désiré, qu'elles perçoivent des revenus inférieurs de 27% à ceux des hommes, que leur carrière est généralement limitée par un plafond de verre et le fait qu'elles prennent en charge 75% des tâches domestiques et parentales ? Le fait que les femmes sont largement majoritaires parmi les familles monoparentales (par la démission de 75% des pères divorcés) ne fait qu'aggraver ces phénomènes.

Mais de tout cela, le rapport n'en dit mot.





## Merci au Collectif Onze!

Après le coup de sang d'hier, et une journée de réflexion sur cette note de synthèse de **France Stratégie** qui m'a fort étonnée mais dont je n'osais penser qu'elle pouvait être mensongère, tout estampillée qu'elle était du tampon de Matignon, grand est mon réconfort de lire l'article du *Monde* qu'une bonne amie vient de me faire passer, en date du 25 juin. Par ici le lien vers l'article "L'appauvrissement des mères après une séparation n'est pas simulé !"

Merci donc au Collectif Onze, sociologues chercheurs sur les questions de séparations des couples en France, je me sens respirer un peu plus librement de savoir que vous veillez, que vous expliquez et démontez les idées fausses. Il me rassure de savoir que ma dèche n'est pas une vue de l'esprit, et que ma fatigue une illusion.

Merci au Monde et ses espaces de tribunes sérieuses.

Quant à Matignon ma foi...on ne dira rien, ménageons nos peines pour l'essentiel.



L'ANALYSE CHRISTIAN SAINT-ÉTIENNE ÉCONOMISTE AUTEUR D'UN RAPPORT

# "Aix-Marseille sera le moteur de la France"

Titulaire de la chaire d'économie au conservatoire national des Arts et Métiers, Christian Saint-Étienne présentait hier à la Chambre de commerce et d'industrie (CCIMP) son rapport sur la future métropole Aix-Marseille. Président de l'institut France Stratégie après être notamment passé par le FMI et l'OCDE, l'économiste est considéré par le président du Grand Lyon Gérard Collomb, depuis ses travaux en 2009, comme le "père des métropoles".

## Comment il a travaillé

"J'ai fait des entretiens approfondis avec une cinquantaine de personnalités de ce territoire. Ce n'est pas une critique, mais quand on crée des objets institutionnels nouveaux, les politiques ont une tendance naturelle à chercher où se situeront leurs pouvoirs et de quels financements ils pourront bénéficier. Là, j'essaie une démarche radicalement inverse. On se demande ce qui permettra à cette métropole d'être un acteur majeur en Europe. On part du postulat que nous sommes, depuis les années 80, dans la troisième révolution industrielle. Celle de l'informatique qui amènera très bientôt dans les champs des tracteurs sans chauffeur. On parle de villes intelligentes aujourd'hui. "

## "Les métropoles tirent la croissance"

"La métropolisation de la croissance est liée à la troisième révolution industrielle. En Chine ou aux USA, ce sont les territoires qui tirent la croissance des pays, non l'inverse. En France, toutes les politiques visant à récupérer le demi point de croissance qui permettra de créer des emplois ont échoué. Ce sont les métropoles qui vont donner ces points de croissance. "

## "Aix-Marseille sera le moteur de la France"

"Dans ce contexte, Aix-Marseille est un pur-sang potentiel. Elle a les atouts pour devenir le moteur de la France. Quand je dis à Paris qu'en janvier 2016 va naître la première métropole française, personne ne me croit. Ce sera pourtant le cas. Lyon a moins de population et Paris ne sera pas une métropole faute de volonté politique suffisante. Le territoire possède déjà ici des filières de développement : l'aéronautique, le numérique, la logistique maritime, l'énergie avec Itec, la santé et ses leaders mondiaux, l'eau et le tourisme. Sans compter l'économie circulaire, la micro-électronique ou le sport... Des initiatives formidables ont été lancées avec le projet Henri-Fabre, le pôle d'immunologie ou The Camp. Le développement à la petite semaine, c'est fini. Mais pour changer de braquet, il faut une gouvernance forte. "

## La question des blocages

## politiques récurrents

"C'est la question décisive. Pour transformer ces potentiels en réalité, il faut établir en même temps, pas l'un après l'autre, une gouvernance forte, des projets précis et des financements clairs. Il faut donc une vision. On n'est plus dans les petits projets locaux qui font plaisir aux élus. On est dans l'e-conomie. Une économie ouverte et numérisée. Des regards se tournent vers Aix-Marseille, on l'a vu ces quinze derniers jours avec les visites de délégations de San Diego, Miami et Singapour. Une fenêtre d'opportunités s'ouvre. Elle peut se refermer vite. Si on ne prend pas de décision dès le deuxième semestre 2015, ce sera sans doute trop tard. Les politiques comme Jean-Claude Gaudin ont compris. Très virulente au début, Maryse Joissains a peur de Marseille, mais voit l'avenir de ce territoire. Les comportements peuvent changer chez ceux qui bloquaient.

## Comment financer ?

J'ai deux projets à l'horizon 2030. Un a 14 milliards d'euros, l'autre à 20 milliards. Ils sont finançables. Dès le 1er janvier 2016, le budget consolidé des six intercommunalités composant la métropole produira un cash flow de 150 millions d'euros. S'y ajouteront les 80 millions d'euros du gouvernement. On peut agir sur la fiscalité des entreprises et en faire venir d'autres.



On doit faire des économies facilement. De 150 millions on doit arriver à 700 millions d'euros d'autofinancement en trois ans. Cet argent public qui servira aux investissements stratégiques amènera de l'argent privé. La métropole aura un produit intérieur brut de 70 milliards d'euros en 2020. Le but est d'arriver à 100 milliards en 2030. Cela permettrait la création de 150 000 emplois.

François Tonneau, , , , ■



## Briefing - Chaises musicales à la Commission, zone euro, finances publiques, transparence, plan Juncker

Les briefings de la rédaction font le tour de l'actualité de la veille et du jour, proposent des indiscrets et l'agenda.

Fonctionnement de la Commission européenne Les mariages forcés de Jean-Claude Juncker [UE]. Depuis la mise en place de la nouvelle organisation de la Commission européenne, les guerres microcholines entre commissaires et vice-présidents font rage au Berlaymont. Loin d'être anodines, elles jouent en faveur de la centralisation de l'institution. Lire notre article .Chaises musicales dans les hautes sphères de la Commission [UE]. Jean-Claude Juncker a pris son temps pour chambouler la distribution des postes de directeurs généraux. Malgré son souhait de rajeunir et de féminiser ses équipes, la continuité l'emporte. Lire notre article .Zone euro Nouvel Eurogroupe pour rien [UE]. Les ministres des Finances ne se sont réunis que durant deux heures, hier soir, à Bruxelles, faute d'accord technique entre la Grèce, le FMI et la Commission. Les négociations nocturnes de Juncker, Tsipras et Lagarde n'ont pas abouti. Les argentiers de la zone euro doivent se retrouver de nouveau aujourd'hui à 13 h. À 17 h, le sommet des chefs d'État et de gouvernement débutera. Les défauts de l'euro ont de beaux jours devant eux [FR/UE]. En dehors des pare-feux contre les crises bancaires, le projet des cinq présidents des institutions européennes, porté par Jean-Claude Juncker, s'en remet à des instances « indépendantes » et technocratiques pour mieux piloter la zone euro. Lire notre article .Tribune de Jürgen Habermas sur la Grèce [FR]. Le philosophe allemand s'en prend à la manière dont les institutions européennes mènent les négociations relatives à la situation financière de la Grèce, dans une tribune dans Le Monde . Il souhaite qu'une nouvelle chance soit donnée au peuple grec. Institutions françaises Rapport de la Cour des comptes sur les perspectives des finances publiques [FR]. Ce rapport , publié le 24 juin, souligne que les efforts de réduction des dépenses publiques restent limités et insuffisants. Revoir l'audition de Didier Migaud sur le sujet, le même jour, à l'Assemblée nationale. Claude Revel quitte l'intelligence économique [FR]. La déléguée interministérielle à l'intelligence économique a été nommée conseiller-maître à la Cour des comptes, lors du Conseil des ministres du 24 juin. Réforme de l'État : les limites de l'étude de **France Stratégie** [FR]. La fondation Jean-Jaurès publie une note du chercheur Pierre Baudy sur cette étude publiée au printemps, qui avait été commandée par Thierry Mandon, alors secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification. Transparence Oettinger se décide à mettre son registre de transparence à jour [UE] . Le commissaire à l'économie numérique n'avait pas déclaré ses rendez-vous ni ceux de son cabinet avec les lobbys depuis le 20 février. L'oubli est corrigé .Projet de lignes directrices pour l'éthique parlementaire [Monde]. Dans le cadre de l'Open Government Partnership (OGP), un groupe de travail propose la mise en place des standards internationaux sur les questions d'éthique et de déontologie parlementaire. Un document vient d'être mis en consultation publique. L'article du blog Opening Parliament . Retrouvez notre dossier spécial sur la gouvernance ouverte .Et sinon Vote du règlement européen créant le plan Juncker [UE]. Le Fonds européen pour les investissements stratégiques (FEIS) a été adopté en plénière du Parlement européen. Le « comité d'investissement », groupe d'experts devant désigner les projets à soutenir, devrait être mis en place à la rentrée de septembre. Relire nos décryptages sur le sujet .Philippe Noguès quitte le groupe PS [FR] . Le député du Morbihan a annoncé qu'il quittait le groupe socialiste à l'Assemblée nationale. Il siégera comme non-inscrit et pourrait rejoindre un autre groupe de gauche lors de l'ouverture de la session ordinaire, le 1er octobre. Selon une source parlementaire, d'autres députés pourraient être tentés de le suivre. Nous vous souhaitons une excellente journée. N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques ou informations à l'adresse [redaction@contexte.com](mailto:redaction@contexte.com) . Nous vous souhaitons une excellente journée. N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques ou informations à l'adresse



## Valeurs, échanges, convivialité : comment sortir des pratiques économiques hors sol ?



La 5ème rencontre de l'Université populaire de la mairie du 2e arrondissement de Paris s'est tenue le 19 mai 2015. Elle a réuni Maximilien Rouer, fondateur de BeCitizen et concepteur de l'économie positive ; Carine Dartiguepeyrou, prospectiviste, docteur en sciences politiques qui expérimente différentes « voies de la résilience » pour redonner du souffle créatif à nos sociétés et Cécile Renouard, professeur de philosophie sociale et politique au Centre Sèvres et directrice du programme de recherche CODEV " Entreprises et Développement ", de l'Institut ESSEC Irené. L'échange fut vif et profond, sincère surtout. Les trois invités ont présenté les leviers qu'ils inventent pour les transitions à accomplir : écologie de l'action, indicateur de capacité relationnelle, développement intégral. Compte-rendu.

En introduction, Dorotheé Browaays, coordinatrice de cette université populaire, rend hommage à Hélène Combe, qui vient de décéder. Elle fut une inspiratrice du mouvement FAIR (Forum pour de nouveaux indicateurs de richesse) qui vient de jouer un rôle majeur pour accompagner le vote de la loi promue par Eva Sas, fixant de nouveaux indicateurs et référentiels pour piloter les politiques publiques. Dans la foulée de ce vote, le Conseil d'analyse économique et environnementale (CESE) et **France Stratégie** ont organisé une consultation citoyenne dédiée aux indicateurs complémentaires du PIB pour changer l'action publique.

Les pratiques hors sol s'en réfèrent à la bifurcation socio-historique du XVIIIème siècle qui a laissé pour compte l'école des physiocrates – prônant une économie enchâssée dans l'écosphère – pour adopter l'économie libérale et productivisme, sans rapport avec le réel thermodynamique et ses limites.

Confrontées à cette dénégation, les pratiques économiques sont en train de se recomposer. Mais nous ne voyons pas clair sur les solutions pour remettre la nature dans les logiques économiques : rapport comptable à la nature, reconnaissance du rôle économique des services rendus par la nature, logique de monétarisation s'est déjà exprimée avec l'adoption des marchés de CO2...



La parole est donnée au premier intervenant, Maximilien Rouer. Diplômé d'AgroParisTech, co-animateur de Greenflex, Maximilien a pour ambition d'intégrer les entreprises dans le travail de restauration des impacts causés à la nature. Son engagement s'est forgé à l'occasion de la sécheresse aigue de l'été 2003 en France, qui constituait un des premiers symptômes de changement climatique. Cet épisode de canicule a servi de catalyseur à une prise de conscience des risques, de la perte de sens et à la possibilité de penser une « économie positive » et des « réparations ».

Les acteurs socio-économiques sont démunis face aux régulations concurrentielles : alors que les acteurs en situation de monopole peuvent planifier les tâches, le jeu de chaises musicales des entreprises compromet les éléments de stabilité.

Face à ce contexte, les approches écologiques à l'époque prêchaient une baisse radicale de la consommation, une approche incomplète aux yeux de Maximilien Rouer, en raison des quantités de carbone déjà présentes dans l'atmosphère : il fallait faire plus que se retenir d'émettre du CO<sub>2</sub>. Tout peut être pensé autrement, selon M. Rouer, si l'on inverse le regard en considérant les avantages des infrastructures au bilan positif. Il est techniquement possible de bâtir des habitacles à énergie positive, avec des matériaux recyclables. Une logique qui peut s'étendre à l'agriculture, au transport notamment, développés sur la base des technologies existantes.

Dorothee Browaeyts interroge : comment les entreprises se représentent-elles l'économie positive ?

Pour Maximilien Rouer, l'entreprise fait face à des contraintes de coûts : par exemple, il est quatre fois moins coûteux de bâtir des locaux avec de la laine du verre et du béton, plutôt que de la pierre et du bois. Les acteurs doivent intégrer une approche intégrée pour juger des projets développés, en appréciant les impacts sur la santé, la biodiversité, le climat, l'énergie, et les ressources (externalités).



Carine Dartiguepeyrou intervient dans la foulée pour souligner combien « nous sommes tous en recherche de congruence ». L'objet de la discussion est d'identifier les leviers de transformation ou de métamorphose (Edgar Morin) des systèmes de valeurs. Auteur du livre "Au-delà de la crise financière, Nouvelles valeurs, nouvelles richesses", Carine Dartiguepeyrou a réalisé une cartographie de profils socioculturels, chacun mû par un système de valeur propre :

- Les représentants des modernes, adeptes du progrès, et du matérialisme, défendant les idéaux de la liberté et de la démocratie ;
- Les traditionnalistes, enracinés dans un terroir, attachés aux valeurs de la famille et du respect de l'autorité ;

- Une Nouvelle Avant-garde d'acteurs des changements actuels : produit de la génération Y et fécondés par l'ère numérique, les sujets connaissent un rapport de conscience au monde élargi, redessinant les modèles éthiques inspirés par le respect de la biodiversité et de l'écologie. On compte notamment parmi ces précurseurs des partisans de la sobriété volontaire et de la société

d'abondance frugale. Ils forment des communautés d'acteurs résilients.

L'écologie sert de contrepoids aux comportements compulsifs et au ressenti d'angoisse ou de vide, et permet de replacer l'individu dans une conscience de soi. La représentation de la Nature passe par la convocation des transcendances oubliées, aux côtés des nouvelles formes de spiritualité et de l'intérêt porté pour l'art et la culture. En trame de fond de cette scène des acteurs, le contexte économique de la paupérisation force à valoriser des richesses extra matérielles.

Dorothee Browaeyls remarque que les jeunes des grandes entreprises participent de l'émergence de nouvelles formes d'émancipation puisant dans les milieux alternatifs. Pour Carine Dartiguepeyrou, cette minorité active noue des relations solidaires et interdépendantes au travers de dons et contre-dons, et manifestant des sentiments empathiques. La précarité des conditions économiques actuelle est compensée par les mouvements de l'économie collaborative, et de ses nouvelles valeurs.



Cécile Renouard a débuté son parcours par une thèse de philosophie et s'est intéressée à l'intégration socio-économique des groupes locaux, impactés par les multinationales, implantées dans des pays d'Afrique (Nigéria et Kenya). Son cursus, en passant par EHESS et l'ESSEC, lui a donné le goût pour une approche territoriale, au carrefour des disciplines. Son travail s'attache à façonner des analyses qualitatives, tenant compte bien sûr du « quantitatif qui rassure ». Elle juge que la responsabilité des entreprises est noyée dans le discours libéral du développement durable, qui affiche une logique « gagnant-gagnant » sans même déceler les contradictions dans les termes.

A l'époque, les indicateurs de richesse se prêtaient à divers modèles, dont celui, concurrent, élaboré par une équipe du MIT (Massachusetts Institute of Technology) et promu par Esther Duflo. De son côté, Cécile Renouard a suggéré des indicateurs de capacités relationnelles, en s'inspirant des travaux d'Amartya Sen et de Martha Nussbaum, privilégiant la dimension holistique des communautés, pour révéler les capacités

d'autonomie des individus et des groupes. Au-delà des conditions de vie et de l'accès aux services publics, ce référentiel présente un éventail de critères :

- Le premier considère les liens relationnels qui se traduisent par l'intégration à des réseaux et se matérialisent par des moyens des transports, des communications et des accès à l'information ;
- Le deuxième critère évalue la confiance donnée et reçue, les possibilités d'entraide par des relations proches ;
- Le troisième appréhende la participation à des groupes et les engagements civiques et politiques, à travers, par exemple, le droit de vote.

Le principal enjeu consiste à éviter les *benefice captors* (ainsi nommés car ils reçoivent les avantages à l'exclusion des communautés, profitant du clientélisme) qui privent les canaux de distribution des ressources de toute utilité, alors que les biens sont destinés au plus grand nombre. Dans le delta du Niger, 50 millions de \$ sont versés chaque année aux communautés locales, en échange des déductions fiscales accordées vis-à-vis des impôts nationaux. C. Renouard estime que les grands groupes ne projettent pas leurs financements locaux, et ne cherchent pas à désamorcer les pratiques de prise de pouvoir par des *benefice captors* opportunistes.

Son implication auprès du groupe Total a finalement permis aux représentants de l'entreprise de saisir les conséquences de leurs actes. Cette brèche a introduit des projets plus durables, comme

par exemple, le sort des populations après le départ de l'entreprise, ou la promotion de projets d'émancipation électrique. À dire vrai, les forces vives de l'entreprise restent prisonnières de leur cœur de métiers, et la RSE déconnectée des centres de direction financière. Les instances dirigeantes sont prises dans leur habitus professionnels, à l'origine d'une véritable schizophrénie (déconnectée des aspirations personnelles à plus de justice sociale). Les obstacles à la conception de projets n'est pas technique, mais elle n'est pas non plus financière, elle est cognitive, psychologique, et culturelle. Franchir l'abîme qui sépare la culture d'entreprise de la nécessité de changements réels demande une bonne dose de courage et de volonté.

Michel Blay intervient pour clarifier le contexte de l'entreprise. M. Blay ne croit pas à la possibilité pour l'entreprise d'agir éthiquement hors du cadre du profit. Selon lui, le cercle des décideurs se situe au niveau des actionnaires et des investisseurs ou fonds de placements, qui balisent les sentiers de financement. La notion de parties prenantes est trompeuse.

Carine Dartiguepeyrou reprend la parole pour préciser son propos et interpeller l'auditoire sur ces catégories-type de la Nouvelle Avant-Garde : les mouvements de transition ne se reflètent pas précisément dans la même communauté de valeurs, mais on constate un retour des valeurs inspirées de la spiritualité et de la philosophie, manifestant une ouverture de voies alternatives comparables et similaires parfois, mais non homogènes. Par ailleurs, Carine Dartiguepeyrou rappelle que Patrick Viveret (La logique mortifère) a bien analysé les mécanismes de la captation de valeur, en identifiant les échelons de la captation de valeur, où des systèmes instrumentalisant sont mis en place pour capitaliser la richesse. Mais la question de la répartition de la valeur suppose non seulement une définition de ces nouvelles valeurs, mais aussi une gestion appropriée. A cet égard, l'État est à juste titre perçu comme source d'injustice sociale, décrédibilisant son activité dans la gestion des communs. La chercheuse remarque par ailleurs que le Leadership n'est pas une qualité individuelle mais une qualité partagée par des collectifs qui doit dépasser les immobilismes individuels. Les individus cherchent l'émancipation mais manquent de vision partagée, ce qui les amène à surinvestir les facultés des institutions politiques à stimuler une vision d'avenir (présidence de la République, Ministre, action bureaucratique, etc.). Le leadership ne devrait connaître d'autre règle que le courage.

Dorothee Browaeys donne la parole à l'auditoire

Jean Paul Karsenty (économiste, CETCOPRA) rebondit : les chefs d'entreprises pourraient davantage se considérer non pas comme partie prenante mais comme instance compréhensive et apprenante, complémentaire et créative. La démarche de l'action entrepreneuriale doit être repensée pour laisser les acteurs désinvestir et définancer des secteurs.

Cécile Renouard : des indicateurs apparaissent pour évaluer le reporting extra-financier qui sont utilisés, par exemple par l'AFD ou Danone, par des investisseurs financiers, fonds d'investissements et actionnaires. Il est nécessaire de renverser la priorité systématiquement dévolue à la rentabilité financière. Économiquement, à condition de considérer le salaire d'efficacité, il est justifié de plafonner les revenus (facteur 12), ou d'envisager l'empreinte nette sur société. (Alain Grandjean). Pour l'instant, les questions de répartition des salaires et de fiscalité ne sont jamais considérées.

Carine Dartiguepeyrou revient sur la question de la valeur même : à l'heure où le temps est devenu la monnaie, les individus accordent plus d'importance au temps, aux données et sphères d'intimités personnelles.

Thierry Salantin interpelle l'auditoire sur les digital natives : les jeunes générations perdent de vue l'impact énergétique des infrastructures numériques (10 % de la consommation énergétique dans les pays développés), la rareté des métaux abondamment exploités, et la difficulté de traitement des DEEE (déchets électriques et électroniques). Il suggère de les nommer digital naïfs. Il ajoute que la sacralisation du développement égare notre génération. Il faut savoir que c'est Maurice Strong (membre fondateur du GIEC) qui a présenté le développement comme une nécessité pour contrebalancer l'impératif de protection de l'environnement.

M. Rouer présente l'activité de Greenflex : autour des missions de conseil, son rôle consiste à identifier des points d'ententes et congruences entre un projet collectif possible et souhaitable, au

regard de la biodiversité, du climat par exemple, et des marges de manœuvres identifiables pragmatiquement.

Pour répondre à la critique de l'usage du mot « développement » de Th. Salantin, Dorotheé Browaeys précise que le développement peut être vu comme un stade embryonnaire dont l'avenir biologique est tracé, ce qui laisse peu de place à l'imagination. Pour conclure, elle interroge les intervenants : quels mots permettent de se référer à du souhaitable et à du commun ?

Cécile Renouard se montre critique sur la logique gagnant/gagnant. L'idée de développement peut s'entendre dans le sens de l'encyclique de Paul VI, *Popularum progressio* (Le développement des peuples. 26 mars 1967) selon l'idée chrétienne du progrès personnel. Par contre, le terme de transition n'est pas un terme très adapté : on devrait ouvrir le champ aux termes de processus ou de métamorphose.

Les acteurs doivent échafauder une praxis des communs. Car l'économie actuelle est éclatée entre des pratiques divergentes (monnaies locales, multinationales et entreprises publiques nationales). La question climatique appelle une autre forme de gestion, à un niveau global.

Maximilien Rouer définit les entreprises libérées (par exemple Lip) comme donnant la puissance à une multitude. Il interpelle le public à propos du livre d'Alessandro Barrico, « Les Barbares - Essai sur la mutation », qui montre comment le numérique déstabilise les modèles de pouvoirs (court-circuits). Certes, le numérique présente l'attrait économique de pouvoir faire émerger des rendements croissants (comme l'information dont l'échange avantage chaque utilisateur). Mais M. Rouer questionne : « L'intelligence collective existe-t-elle sans guide ? Peut-elle orienter la société vers des projets déterminés ? ».

Carine Dartiguepeyrou estime que « L'humanité est prise dans une course contre la montre avec la crise climatique ». On assiste au basculement de paradigme en faveur d'une vision commune plus juste : un mouvement culturel s'ancre avec ses références (langues, rencontres...). Il est nécessaire d'appuyer les forces de vie de ce mouvement contre les forces mortifères.

En conclusion, Dorotheé Browaeys annonce que l'Université populaire de la Mairie du 2e reprendra à l'automne 2015, pour une nouvelle année de rencontres centrées, sur Espoirs et signes de ré-génération.

Hadrien Kreiss, fondateur de Watch Out

- Voir l'interview de Cécile Renouard

- Voir l'interview de Maximilien Rouer

Dans la même thématique :

## 1223 Sécurité juridique et initiative économique : le cas du droit du travail

Nous reproduisons ici des extraits du rapport intitulé « Sécurité juridique et initiative économique » rendu par le Club des juristes en mai 2015. Fruit des travaux d'un groupe de travail réunissant des spécialistes d'horizons différents pendant 18 mois sous la présidence d'Henri de Castries, président directeur général d'AXA, et Nicolas Molfessis, professeur de droit à l'université Panthéon-Assas et secrétaire général du Club des juristes, ce rapport est articulé autour de quatre grands chapitres : la législation, la Cour de cassation, le droit fiscal et le droit du travail. Nous faisons ici état des réflexions et des préconisations présentées dans le dernier chapitre consacré au droit du travail. Extraits.

### Approche structurelle

**1 - Un droit plus exposé.** – L'insécurité juridique présente en droit du travail des caractéristiques plus marquées que dans les autres matières. La matière se distingue tout d'abord par des sources nombreuses et diversifiées, dont l'imbrication est devenue un facteur de complexité. Aux côtés des sources traditionnelles que sont la loi, le règlement, la convention et l'accord collectif, décliné à plusieurs niveaux – interprofessionnel, branche, entreprise, établissement –, s'ajoutent ainsi les sources professionnelles unilatérales – usages d'entreprise, engagements unilatéraux de l'employeur, et règlement intérieur. Ce « mille-feuille » des sources en fait un droit naturellement exposé à l'insécurité juridique, *a fortiori* lorsque cette construction, conçue pour une usine métallurgique se développant régulièrement grâce aux Trente Glorieuses, doit évoluer vers plus de flexibilité face à la montée du secteur tertiaire et de la société de l'immatériel, avec une croissance beaucoup plus faible voire nulle.

Amplifiant le mouvement, les clefs de résolution classiques des conflits de normes sont devenues ces dernières années de moins en moins efficaces et intelligibles. La supériorité de la loi est contestée de tous côtés – par la profusion des sources supra législatives, comme par la multiplication des accords dérogatoires<sup>1</sup> –, le principe de faveur cède face au développement des dérogations entre loi et convention, ou entre conventions supérieure et inférieure<sup>2</sup>. Ainsi, la hiérarchie des normes conventionnelles, caractérisée par la prééminence de la convention collective de niveau supérieur sur celles de niveau infé-

rieur, cède face à la négociation d'entreprise<sup>3</sup> légitimement encouragée loi après loi par le législateur – pour résoudre les problèmes là où ils se posent, mais aussi limiter le contentieux par ce consensus collectif. Loin de se raréfier et de se rationaliser, les sources se ramifient et s'entremêlent.

En outre, la forte visibilité sociale de la matière en fait un marqueur politique : toute alternance commence ainsi par l'abrogation de textes issus de la précédente majorité et la présentation de nouveaux, marquant symboliquement la rupture. Les mêmes problématiques – licenciements collectifs, licenciements individuels, intéressement et participation, temps de travail – font ainsi l'objet de textes qui se succèdent aux rythmes des changements de majorité. Ces échéances politiques ont aussi des effets délétères en amont, comme l'ont montré en mars 2012 la suspension de la négociation interprofessionnelle sur les accords compétitivité emploi, certains syndicats préférant attendre une éventuelle alternance, puis le 21 janvier 2015 l'échec de la négociation sur la rénovation des instances représentatives du personnel, le MEDEF n'étant guère prêt à céder beaucoup dans l'attente des élections de 2017.

**En droit du travail, l'alternance politique signe l'alternance du droit.** La matière subit plus que toute autre la pression sociale et les pulsions politiques. La politisation du droit du travail est une cause majeure d'instabilité normative.

Enfin, sur ce terreau mouvant, le juge joue un rôle central qui, loin de rendre plus stable et certaine la matière, ajoute souvent à l'insécurité. Trop de conflits, individuels ou collectifs, ne trouvent leur solution que devant le juge. La judiciarisation du droit du travail et l'insécurité qui en résulte expliquent également les critiques récurrentes dont le droit du travail en son ensemble est l'objet.

Bref, comme on l'a exprimé au terme d'une étude générale sur l'insécurité juridique en droit du travail, « l'instabilité de la loi, la multiplication et l'obscurité des textes, la difficile articulation des sources de droit, l'usage grandissant de règles issues du seul milieu

**Ndlr :** le rapport peut être consulté et téléchargé sur <http://www.leclubdesjuristes.com/rapport-securite-juridique-et-initiative-economique/>. Il fait également l'objet d'une publication papier (*Rapport, Sécurité juridique et initiative économique – ss dir. H. de Castres et N. Molfessis* – éd. *maré et martin*, mai 2015).

1. Pour permettre davantage de flexibilité, le législateur de 1982 a autorisé les partenaires sociaux à déroger dans certains domaines à la loi, mais exclusivement par accord collectif.  
2. V. F. Bocquillon, *Que reste-t-il du principe de faveur ?* : *Dr. soc.* 2001, p. 255. Pour un exemple de dérogation, V. C. *trav.*, art. L. 5125-1 (instauré par la loi du 14 juin 2013)(...). Globalement, la convention collective, anciennement instrument d'amélioration du sort des salariés, s'est transformée en outil de gestion pour l'entreprise : V. B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail – Relations individuelles*, LexisNexis, 3<sup>e</sup> éd., 2014, n° 110, p. 59.

3. La loi du 4 mars 2004 a permis de négocier dans l'entreprise des accords dérogeant aux conventions de branche (V. C. *trav.*, art. L. 2252-3). La loi du 20 août 2008 a prolongé le mouvement notamment en matière de temps de travail : l'accord de branche traditionnellement impératif devient supplétif de l'accord d'entreprise (V. C. *trav.*, art. L. 2252-1).

professionnel (guides, recommandations, normes techniques) contribuent à un sentiment d'insécurité. La place centrale du juge, la référence croissante aux conventions internationales assorties d'un contrôle de conventionalité sont autant de facteurs d'instabilité du droit »<sup>4</sup>.

**2 - Une législation considérée comme illisible.** – Si l'on tente de détailler les maux dont souffre le droit du travail, on est immédiatement renvoyé à une masse de règles écrites, que l'on a pris l'habitude de mesurer, de peser voire de soupeser, et dont on se plaint souvent à rappeler le caractère confus et complexe. Un Code du travail de près de 10 000 articles et dont on mesure l'épaisseur pour figurer l'atrophie normative – 2 000 à 3 000 pages selon les éditions – et en dénoncer le caractère indigeste. Même si « comparaison n'est pas raison », particulièrement en droit du travail où l'histoire et la culture sociales sont souvent différentes, l'exemple suisse sert ici de mètre étalon de la vertu – 54 articles<sup>5</sup> ! –, là où notre droit écrit serait affublé de la plupart des tares qu'une législation peut souffrir. C'est un stéréotype<sup>6</sup>, mais il a la vie dure. D'où le fait, pour le dire rapidement, que « la législation du travail atteint de tels niveaux de complexité, de contradiction et de flou que la possibilité pour le justiciable de connaître ses droits et devoirs est devenue dans certains cas purement chimérique »<sup>7</sup>. La recodification à droit constant, sous cet aspect, n'a pu simplifier le droit<sup>8</sup>. Il faudrait une loi, pense-t-on naïvement, pour simplifier d'un coup de baguette législative.

(...)

**3 - L'obsession réglementaire française.** – Il faut dire qu'au mépris de l'article 34 de la Constitution, le législateur français ne se contente pas de définir « les principes fondamentaux » du droit du travail. Se méfiant du pouvoir réglementaire, il se comporte souvent en chef de bureau et entre dans un grand luxe de détails (allant jusqu'à distinguer lettre recommandée avec AR ou sans AR). En cas de problèmes d'application, la règle du parallélisme des formes obligera alors, en principe, à recourir à la loi, selon un phénomène inflationniste qui contribue au sentiment d'insécurité juridique. Des lois très détaillées appellent des textes réglementaires d'application eux-mêmes très détaillés. Un droit à haute densité législative et réglementaire entrave l'initiative économique, surtout s'il s'agit d'un droit du quotidien comme le droit du travail où, par exemple, les heures supplémentaires sont calculées à la semaine. Il génère en outre des coûts – de formation, de documentation, de personnel – qui pèsent sur les opérateurs économiques, ici les entreprises. Il rebute et, à l'heure de comparer les lieux d'investissement, il pèse sur les choix. Comme on l'a rappelé récemment, « l'extrême complexité du droit social en France aboutit à l'ineffectivité de sa fonction protectrice en même temps qu'elle bride l'initiative des entreprises et l'activité économique »<sup>9</sup>.

**4 - Instabilité normative et incertitude sur la portée des normes.** – Comme en d'autres domaines, mais ici avec des effets pervers accrus, la portée réelle d'une loi n'est vraiment fixée en droit du travail que lorsque la Cour de cassation tranche les questions principales qu'elle suscite inévitablement. Certains contentieux sont, à ce

titre, particulièrement symptomatiques, révélateurs d'une lenteur pathologique et pénalisante pour l'entreprise comme pour les salariés. Caricature : il a fallu neuf ans de contentieux pour déterminer s'il était possible à un salarié de se faire assister d'un conseiller extérieur lors de l'entretien préalable au licenciement, dans l'hypothèse où il y a des représentants du personnel au sein de l'unité économique et sociale<sup>10</sup>. Au total, la Cour de cassation – qui a fait en dix ans de considérables progrès en termes de délais de jugement – aura statué quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi ayant instauré le conseiller du salarié. Il en résulte nécessairement un décalage temporel qui change la donne : le point de vue sur un texte et sur les obligations qui en résultent n'est pas le même quinze ans après son édicton. Les problèmes ont évolué et les points de vue avec ; mécaniquement, le temps crée des biais dans l'interprétation des dispositions. La durée des contentieux est en soi une source de transformation du droit dont les effets vont se faire rétroactivement ressentir sur les justiciables de la règle.

Au-delà de ces contentieux exorbitants, il faut en moyenne quatre à cinq ans pour que le juge de cassation statue, et ainsi que le justiciable en cause, mais aussi les acteurs du droit du travail soient fixés sur la portée du droit applicable : les arrêts des 23 mai 2013 et 15 octobre 2014 ont ainsi conforté la rupture conventionnelle issue de la loi du 25 juin 2008. De même, il a fallu attendre six années après la loi fondatrice du 20 août 2008 pour déterminer qu'un syndicat catégoriel de cadres « ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel »<sup>11</sup>. Sans évoquer le fait que le temps d'intervention de la Cour de cassation dépasse parfois la durée de vie de la loi, de telle sorte que le juge intervient alors à un moment où la réglementation dont il fixe le sens a déjà disparu...

L'incertitude pèse sur les choix et entraîne des comportements « conservateurs » : les intéressés préfèrent ne pas se servir des instruments consacrés par le texte dès lors qu'ils doutent des conditions de leur application et du régime que la Cour de cassation sera conduite à dégager.(...)

Dans cette recherche des causes de blocage, il faut également évoquer le rôle qu'une partie de la doctrine joue face aux innovations nécessaires pour lutter contre les licenciements économiques et l'inexorable montée du chômage, avec une vision juridico-contentieuse traduisant une aversion au risque. En mettant d'abord en avant à l'occasion des lois nouvelles les problèmes juridiques qui pourraient se poser, voire les « nids de contentieux futurs », elle trouble par avance DRH ou délégués chargés de mettre en place des accords déjà socialement difficiles. Associée à une posture de « résistance » de la part de certains syndicats conduisant parfois au dépôt de bilan (v. Goodyear Amiens-Nord fin 2014), l'échec des accords de maintien dans l'emploi – conditionnés à la signature d'accords d'entreprise majoritaires – y trouve, au-delà de leur complexité, une partie de son explication. Or, avec 3,5 millions de chômeurs, mieux vaut une flexibilité interne collectivement négociée, qu'une flexibilité externe faite de licenciements économiques voire de PSE. Où l'on en appellera alors à un « discours de responsabilité » qui permette d'inverser la tendance, et remette en place le cercle vertueux de la sécurité juridique.

Plus généralement, et malgré l'heureux revirement jurisprudentiel du 27 janvier 2015, la montée en puissance de la négociation collective est encore parfois regardée avec méfiance sinon défiance. Sa progression loi après loi depuis 1982, afin de créer du consensus pour trouver des solutions adaptées, oblige à une évolution de notre mode de pensée.

4. F. Favennec-Héry (dir.), *La sécurité juridique en droit du travail*, LexisNexis, 2013, p. 2.

5. Il faut y ajouter des dispositions du Code suisse des obligations ainsi que la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

6. Outre les spécificités des États fédéraux, ce pédagogique exemple ne doit pas non plus faire oublier le fait que dans nombre de pays, si le Code est effectivement nettement moins volumineux car n'entrant pas dans le moindre détail, il ne faut pas oublier les conventions collectives applicables elles aussi fort longues et/ou complexes.

7. Pour la loi, V. G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail* : Dalloz, 29<sup>e</sup> éd., 2015, n° 47.

8. B. Teysié, *Sur la sécurité juridique en droit du travail* : Dr. soc. 2006, p. 703.

9. J. Barthélémy et G. Cette, in *Lettre Trésor-Eco* n° 137, oct. 2014.

10. Cass. soc., 21 sept. 2005 : Dr. Soc. 2006, p. 105, obs. J. Savatier ; JCP S 2005, 1320, note R. Vatinet.

11. Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-14.622.

Directeur général du Travail de 2002 à 2014, Jean-Denis Combexelle, constatait en 2010 qu'il reste du chemin à parcourir : « En France, la négociation, le dialogue social ne relèvent jamais de l'évidence. Il faut, par exemple, dire au juge qu'il est important de laisser une marge aux partenaires sociaux et que, sans faire de l'accord collectif une zone de non droit, cela suppose de sa part une dose de « *self restraint* » ; au juriste que le droit de la négociation n'est pas un simple exercice intellectuel à réaliser sur telle ou telle partie d'un accord, mais qu'il forme un tout et qu'il y a derrière des enjeux essentiels pour les salariés et les entreprises ; au fonctionnaire que tout ne passe pas par la loi et le décret, et que le renvoi à la négociation peut être un moyen d'assurer une politique publique ; aux partenaires sociaux enfin, que la négociation est encore plus pertinente, même si elle est plus difficile, en période de crise »<sup>12</sup>.

**5 - Fondamentaux du droit du travail et incertitude sur les normes applicables.** – Dans le même temps, la prolifération de normes d'origine internationale et européenne, jointe à l'essor des droits et libertés fondamentaux à valeur constitutionnelle dans l'ordre interne, a conféré aux juges un pouvoir de remise en cause de la loi dont l'imprévisibilité est à la mesure de la malléabilité de ces textes aux fondements et logiques souvent différents.

**L'articulation de textes internationaux nombreux et souvent redondants devient elle-même source de contentieux.** Conventions de l'OIT, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Charte sociale européenne (Conseil de l'Europe), Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs... l'agencement de ces textes et leur application dans l'ordre juridique interne, à la verticale (dans les relations avec l'État) comme à l'horizontale (dans le domaine des relations entre particuliers), directement ou indirectement, selon qu'ils posent des droits ou des principes<sup>13</sup>, nourrissent un contentieux important.

(...)

À ce titre, la seule question de l'applicabilité directe des différents instruments internationaux est en soi une source d'incertitudes et donc de contentieux.

Il en va ainsi du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dont la chambre criminelle a pu reconnaître l'effet direct de certaines dispositions<sup>14</sup>, à l'inverse de la chambre commerciale<sup>15</sup>. La chambre sociale, dans la suite de sa jurisprudence sur le CNE et la Convention OIT n° 158<sup>16</sup>, a reconnu expressément l'effet direct de l'article 6 § 1 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels, qui consacre le droit au travail et garantit le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité

de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté<sup>17</sup>. La même chambre sociale a d'abord rejeté l'effet direct de la Charte sociale européenne<sup>18</sup>, pour admettre ensuite l'effet direct de certaines de ses dispositions<sup>19</sup>. Le Conseil d'État, après avoir précisé ce qu'il entendait par effet direct<sup>20</sup>, a dans la même période refusé de faire produire un tel effet à la Charte sociale européenne<sup>21</sup> pour finalement reconnaître pour la première fois l'effet direct de l'un de ses articles<sup>22</sup>.

En revanche, c'est une solution différente qui a pu être consacrée concernant la Charte des droits fondamentaux. La difficulté qu'elle a pu soulever est d'ailleurs symptomatique de l'extrême complexité de la question de l'effet direct horizontal des normes supranationales et, par suite, de la litigiosité inhérente à la promotion d'instruments internationaux protecteurs des droits fondamentaux<sup>23</sup>. Au cas d'espèce, la difficulté provient de la distinction, opérée par la Charte, quant à leur justiciabilité, entre les « droits » et les « principes » : les institutions de l'Union et les États « respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives et dans le respect des limites des compétences de l'Union telles qu'elles lui sont conférées dans les traités » (art. 51 §1). De même, les dispositions de la Charte « qui contiennent des principes peuvent être mises en œuvre par des actes législatifs et exécutifs pris par les institutions, organes et organismes de l'Union, et par des actes des États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union, dans l'exercice de leurs compétences respectives. Leur invocation devant le juge n'est admise que pour l'interprétation et le contrôle de la légalité de tels actes ». D'où la question de savoir s'il convenait, en raison de cette différence sémantique, de traiter distinctement les droits et les principes. Sur cette première interrogation se sont greffées d'autres difficultés, les unes portant en amont sur les critères de la distinction entre les droits et les principes, les autres, en aval, sur l'incidence de la combinaison des principes avec des directives – dont l'effet horizontal direct est limité. Précisément, peut-on conférer un effet direct horizontal aux principes pour contourner l'absence d'effet direct des directives et évincer les textes internes qui

17. *Cass. soc.*, 16 déc. 2008, n° 05-40.876.

18. *Cass. soc.*, 17 déc. 1996, n° 92-44.203.

19. Se sont ainsi vu reconnaître un tel effet les articles 5 (Droit syndical) et 6 (Droit à la négociation collective) de la Charte sociale révisée (*Cass. soc.*, 14 avr. 2010, n° 09-60426 et 09-60.429. – *Cass. soc.*, 10 nov. 2010, n° 09-72856. – *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60117. *Cass. soc.*, 8 déc. 2010, n° 10-60.223. *Cass. soc.*, 16 févr. 2011, n° 10-60.189 et 10-60.191. – *Cass. soc.*, 23 mars 2011, n° 10-60.185. – *Cass. soc.*, 28 sept. 2011, n° 10-19.113. – *Cass. soc.*, 14 déc. 2011, n° 10-18.699) ainsi que l'article 24 (droit à la protection en cas de licenciement) de cette même Charte (*Cass. soc.*, 12 janv. 2011, n° 09-41.904). La chambre sociale a également admis d'appliquer des dispositions générales de la Charte sociale révisée, combinées avec l'article 5, que sont l'article A, qui précise l'étendue des engagements des États membres de la Charte, l'article E qui consacre le principe de non-discrimination dans l'exercice des droits de la Charte et l'article G qui définit les restrictions autorisées par la Charte (*Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 11-60.203. – *Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-60.235).

20. V. l'arrêt *GISTI et FAPIL* du 11 avril 2012 dans lequel le juge administratif expose qu'une norme internationale est d'effet direct lorsque, « eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale du traité invoqué, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, elle n'a pas pour objet exclusif de régir les relations entre États et ne requiert l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers ». Il ajoute en outre que « l'absence de tels effets ne saurait être déduite de la seule circonstance que la stipulation désigne les États parties comme sujets de l'obligation qu'elle définit ».

21. *CE*, 4 juill. 2012, *Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et des amblyopes (CFPSAA)*, n° 341533. – *Cass. soc.*, 7 nov. 2012, n° 350313. V. C. Nivard, *L'effet direct de la Charte sociale européenne devant les juridictions suprêmes françaises* : *RDLF* 2012, chron. n° 28 ([www.revuedl-f.com](http://www.revuedl-f.com)).

22. *CE*, 10 févr. 2014, n° 358992, X (...).

23. V. les explications de J. Cavallini, *L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* : *JCP S* 2014, 1232.

12. J.-D. Combexelle, *La carte et le territoire* : *Dr. soc.* 2010, p. 543.

13. La distinction des droits et des principes est invoquée dans le débat sur l'applicabilité directe de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 51, § 1, et 52, § 5). V. les explications de l'avocat général Cruz Villalon dans ses conclusions sur l'arrêt *CJUE*, 15 janv. 2014, *aff. C-176/12*.

14. *Cass. crim.*, 15 oct. 1991, n° 90-86791. *Cass. crim.*, 17 mai 2000, n° 99-86.606. – *Cass. crim.*, 25 sept. 2001, n° 00-82341. – *Cass. crim.*, 30 jan. 2001, n° 00-83.775.

15. Sur l'article 11 du Pacte qui garantit le droit à un niveau de vie suffisant, V. *Cass. com.*, 25 janv. 2005, n° 03-10.068.

16. *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> juill. 2008, n° 07-44.124 : *Bull. civ.* 2008, V, n° 146. Pour un exemple distinct concernant une convention OIT, V. *CA Versailles*, 5 sept. 2012, n° 11-00.637, *RJS* 2012, n° 918, qui vise la Convention OIT n° 156 du 23 juin 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales pour juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié pour refus de mutation alors que son contrat prévoyait une clause de mobilité, dans une hypothèse où la mutation aurait triplé son temps de transport quotidien alors que son enfant n'était âgé que de quatre mois. V. J. Daniel in *La sécurité juridique en droit du travail*, préc., n° 14, p. 9 s.

les auraient méconnues ? Politiques autant que techniques, ces interrogations marquent surtout **la difficulté de rendre opératoires des droits fondamentaux formulés dans des textes internationaux qui s'ajoutent les uns aux autres, sans que leur articulation soit clairement définie et tranchée de façon homogène par les juges nationaux et européens qui les appliquent.**

Ainsi, au terme d'un contentieux qui a conduit à l'intervention du Conseil constitutionnel par voie de QPC<sup>24</sup>, à celle de la CJUE par voie de question préjudicielle<sup>25</sup>, l'article L. 1111-3 du Code du travail – qui exclut les apprentis et les salariés bénéficiaires de contrats aidés du calcul de l'effectif au regard des divers seuils fixés en vue d'assurer la représentation du personnel – a été jugé conforme à la Constitution<sup>26</sup>, contraire au droit de l'Union européenne et à une directive qui interdit aux États membres d'exclure du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie de personnes entrant initialement dans ce cadre<sup>27</sup>, mais parfaitement applicable faute d'application directe, dans le cadre d'un litige entre particuliers, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux relatif au droit d'information et de consultation<sup>28</sup>.

La CJUE a ainsi rejeté l'analyse défendue par l'avocat général, M. Cruz Villallon, selon lequel rien, dans l'article 51 § 1, de la Charte, ne permettait « d'exclure la pertinence des droits fondamentaux pour les relations de droit privé » (pt 32)<sup>29</sup>. Solution « déceptive »<sup>30</sup>, la position retenue marque sur la forme la difficulté de dégager un critère clair et opératoire permettant de sérier, quant à leurs effets dans les relations de droit privé, les différents types de normes supra-législatives ; sur le fond, sa logique illustre la perturbation que peut causer l'affirmation selon laquelle une loi peut à la fois méconnaître une norme supérieure mais tout de même trouver application<sup>31</sup>.

**6 - Fondamentalisation du droit du travail et remises en cause de la loi.** – Au-delà de la difficulté d'articuler entre eux les droits fondamentaux, qui est en elle-même source d'insécurité juridique, les normes à valeur supra-législative ont pour effet premier, par nature, de permettre, et donc de favoriser, la contestation de la loi interne. Une telle remise en cause est évidemment source d'instabilité de la règle écrite, puisqu'elle conduit à ce qu'elle soit écartée bien qu'en vigueur ; elle est aussi et peut-être surtout source d'imprévisibilité, tant il est difficile d'anticiper la portée que le juge sera conduit à conférer aux droits et libertés fondamentaux. Chacun sait en effet que la malléabilité des droits et libertés fondamentaux, leur généralité et

leur flou, sont entre les mains de chaque juge un instrument dont le justiciable ne peut anticiper l'utilisation. Comme on l'a justement résumé, « à ces normes illisibles correspondent des effets imprévisibles. Il devient difficile pour les justiciables d'apprécier par anticipation les conséquences juridiques de leurs actes ; nul ne peut réellement prévoir les effets de ces « droits et libertés fondamentaux » dans les rapports de travail »<sup>32</sup>.

**La prolifération des normes supra-législatives s'est traduite, dans la jurisprudence de la Chambre sociale, par une invocation à satiété des droits et libertés fondamentaux dans diverses décisions.**

Ainsi, sur l'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix aux dernières élections professionnelles, la Cour de cassation vise-t-elle, dans un arrêt du 14 avril 2010 : « les articles 4 de la Convention n° 98 de l'organisation internationale du travail (OIT), 5 de la Convention n° 135 de l'OIT, 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et L. 2122-1, L. 2122-2 du Code du travail »<sup>33</sup>.

De même, la chambre sociale vise dans ses nombreux arrêts censurant des conventions collectives de branche créant des forfaits-jours pour les cadres autonomes, « l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 212-15-3 ancien du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », pour énoncer que d'abord « le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ; [...] ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; [...] enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires »<sup>34</sup>.

Les visas illustrent ainsi, comme par décalque, la fondamentalisation en quelque sorte débridée, de la matière<sup>35</sup>.

(...)

Cette invocation de droits et libertés fondamentaux, dont la Cour de cassation a ainsi montré l'importance voire l'hégémonie, a conféré aux juges un pouvoir considérable que les plaideurs ont tenté d'exploiter en multipliant l'invocation des normes supra-législatives. Qu'il suffise de rappeler les tentatives de remises en cause de la loi 20 août 2008 sur la démocratie sociale ayant refondu tout le droit collectif du travail. Ainsi, à propos de l'exigence d'ancienneté minimale de deux ans requise pour la présentation par une organisation

24. *Cons. const.*, 29 avr. 2011, n° 2011-122 QPC.

25. Question soulevée par la chambre sociale dans un arrêt du 11 avril 2012 (*Cass. soc.*, 11 avr. 2012, n° 11-21.609 ; *Bull. civ. V*, n° 122).

26. *Cons. const.*, 29 avr. 2011, n° 2011-122 QPC (...).

27. CJUE, *gde ch.*, 15 janv. 2014, *aff. C-176/12, Association de médiation sociale* (...)

28. *Cass. soc.*, 9 juill. 2014, n° 11-21.609 (...). *Comp. CJUE, gde ch.*, 19 janv. 2010, *aff. C-555/07, Küçükdöveci*, qui admet l'effet horizontal de l'article 21 de la Charte relatif au principe de non-discrimination fondé sur l'âge pour écarter un texte interne contraire à une directive qui « concrétise » le principe de non-discrimination. *Comp.*, en droit interne, avec *Cass. soc.*, 17 mai 2011 ; *Bull. civ. 2011, V*, n° 108.

29. Le sens de cette disposition, poursuit-il, « est d'introduire, en premier lieu, la *summa divisio* entre les droits et les principes ». Il serait alors possible d'invoquer un « principe » dans un litige entre particuliers, chaque fois que le dispositif né du TFUE ou d'une charte est « concrétisé » par une directive, ce qui est le cas en l'espèce. La conséquence devrait être qu'en pareil cas, la CJUE devrait consacrer l'application directe du texte et laisser inappliquée une disposition nationale contraire au droit de l'Union. Ce qui a entraîné un débat en termes de sécurité juridique (...)

30. D. Simon, *Effet direct horizontal de la Charte des droits fondamentaux : Europe 2014, comm.* 112.

31. On relève d'ailleurs, à propos de la position de la CJUE, que « la solution d'une implacable logique révèle combien le régime des directives est perturbant dans l'ordre juridique européen. Le maintien d'une telle distinction entre règlement et directive est contestable » : J. Cavallini, *préc.*

32. J. Daniel, *in La sécurité juridique en droit du travail, préc.*, p. 6.

33. *Cass. soc.*, 14 avr. 2010, n° 09-60.426 et 09-60.429 (...).

34. *Cass. soc.*, 31 janv. 2012, n° 10-19.807, *V. infra* sur les questions de forfait-jours.

35. *Cass. soc.*, 29 juin 2011, n° 09-71.107. Ou encore, *Cass. soc.*, 17 déc. 2014, n° 13-22.890. – *Cass. soc.*, 13 nov. 2014, n° 13-14.206. – *Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 13-19.990. – *Cass. soc.*, 11 juin 2014, n° 11-20.985. – *Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-145.40. – *Cass. soc.*, 24 mars 2013, n° 11-28.398.

syndicale de candidats au premier tour des élections professionnelles<sup>36</sup>.

Cette jurisprudence rappelle que chaque juge, de chaque tribunal – serait-il d'instance ou du Conseil des prud'hommes –, a la possibilité d'écarter la loi et, par suite, de paralyser toute réforme législative. Voilà pourquoi le juge d'instance de Brest peut estimer que la loi du 20 août 2008, définissant les critères de représentativité des syndicats dans l'entreprise ou l'établissement, viole la liberté syndicale, dont le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention de l'OIT n° 87, la Charte sociale européenne, la Convention européenne des droits de l'homme, les principes européens, etc. étaient les garants, ou encore le juge d'Orléans contester le fait que le législateur puisse réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise<sup>37</sup>, ou le Conseil de prud'hommes de Longjumeau juger le Contrat Nouvelles Embauches (CNE) contraire à la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du Travail (OIT.), et, par conséquent, imposer sa requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée<sup>38</sup>.

**7 - Éparpillement du contentieux et complexité du règlement des litiges.** – Dans le même temps, les contentieux en matière de droit du travail sont fortement éclatés, puisque différentes juridictions se disputent les questions qui composent la matière : les conseils de prud'hommes pour les litiges individuels du travail, les Tribunaux de grande instance pour les relations collectives du travail et les actions en annulation ou en interprétation des accords collectifs (sur lesquels peuvent se prononcer les conseils de prud'hommes par voie d'exception), les Tribunaux d'instance pour les litiges liés à la désignation des représentants syndicaux et les élections professionnelles, les juridictions administratives notamment en cas de licenciement de salariés protégés<sup>39</sup> ou, depuis la loi du 14 juin 2013, pour les plans de sauvegarde de l'emploi. Les questions se croisent<sup>40</sup>. En ajoutant les juridictions pénales et le Tribunal de commerce, on aura compris qu'**aux risques de conflits de compétences s'ajoutent des risques de conflits d'interprétation de mêmes textes.** L'insécurité juridique se

double alors de délais déraisonnables<sup>41</sup>, l'éclatement du contentieux faisant également obstacle à la spécialisation des juges<sup>42</sup>.

**8 - Instrumentalisation du contentieux social et accroissement de la litigiosité.** – Nul n'ignore que le droit du travail est aussi un droit de rapport de forces, entre des protagonistes à la fois organisés et actifs. Dans cette lutte pour un droit qui rende compte des aspirations de chacun, la loi et *a fortiori* la convention collective ne sont pas les seuls terrains d'action. Le contentieux est également propice à la lutte des acteurs du droit social et donc à des stratégies et tactiques permettant de faire advenir les solutions recherchées selon les intérêts en jeu, sans doute plus que dans tout autre secteur professionnel. **Le recours au contentieux peut être, de la part des organisations syndicales, une manière de prolonger sur le terrain judiciaire l'opposition à un texte qui aura pu se manifester en amont, au moment de son élaboration.** Comme on l'a justement souligné à propos du CNE – mais l'assertion est généralisable –, « faute d'obtenir son abrogation, les organisations syndicales en appellent au contentieux, selon une tendance conforme à la judiciarisation du droit social, en raison notamment du déclin des régulations collectives »<sup>43</sup>.

Le droit du travail se singularise en outre par la présence d'acteurs collectifs reconnus et actifs, auxquels a précisément été conférée la possibilité de se comporter en procureur-bis : leur activisme judiciaire transforme le contentieux, qui ne se réduit pas, dès lors, à une opposition d'intérêts particuliers – ainsi les syndicats défendent-ils officiellement « l'intérêt collectif de la profession » dont la jurisprudence a une vision très large.

Permettant à un syndicat non signataire de se prévaloir d'un accord d'entreprise, la politique jurisprudentielle de la chambre sociale est très favorable aux opposants<sup>44</sup>. Plus généralement, la chute des effectifs militants des syndicats les conduit parfois à abandonner le rapport de force dans les rapports purement sociaux – « sur le terrain » dit-on communément –, au profit du rapport de droit dans le prétoire.

Dans cet univers qui fait accoucher un droit disputé souvent plus que négocié, tout compte et tout peut servir. **La saisine d'une juridiction ne vise pas toujours à la voir trancher un litige ; il peut s'agir aussi de rechercher une position de force avant de négocier – raison pour laquelle, notamment, la moitié des assignations devant les prud'hommes ne donnent lieu à aucun jugement au fond – voire, de façon plus triviale, de mettre en place une manœuvre littéralement dilatoire consistant à gagner du temps – par exemple, pour avoir le temps de mobiliser salariés et médias.** L'imprévisibilité du contentieux, normalement déstabilisatrice, devient en même temps une arme de négociation. Ignorer dans quel sens un TGI va trancher donne aux parties une marge de négociation importante : ainsi, ne

36. Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-60.235. Sur cette jurisprudence et les différentes tentatives visant à écarter l'application des dispositions légales, V. J. Daniel, *préc.*, p. 32.

37. TI Orléans, 23 mai 2011 : RJS 2011, n° 883.

38. Cons. prud'h. Longjumeau, 28 avr. 2006 : *Semaine sociale Lamy*, 2006, n° 1265, note E. Favennec-Héry. – V. également Cons. prud'h. Paris, 6 juill. 2006 et Cons. prud'h. Romans-sur-Isère, 19 avr. 2007 : Dr. Ouvrier, 1<sup>er</sup> novembre 2007, note Milet.

39. V. L. Pécaut-Rivolier, *Le paradoxe d'un contentieux éclaté*, in *Treize paradoxes en droit du travail* : Lamy, 2012, p. 383 s. – A. Lacabarats, *La jurisprudence en droit social* : BICC, 15 sept. 2013, 5, spéc. 7. L'éclatement n'est évidemment pas la seule cause de retard : V. l'analyse d'E. Serverin, *Le procès des délais de procédure prud'homale* : RDT 2012, 471.

40. D. Marshall, *Les juridictions du XXI<sup>e</sup> siècle – Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice* : Ministère de la justice, déc. 2013 (ci-après, « Rapport Marshall »), p. 49.

41. V. CEDH, 3<sup>e</sup> sect. 14 nov. 2000, n° 38437/97, *Delgado c/ France*. Une salariée déléguée au CHSCT avait fait l'objet, pour le même contrat de travail, de deux licenciements et deux réintégrations tardives avant d'être licenciée définitivement. Comme on l'a souligné (J.-P. Marguénaud et J. Mouly, *Le respect du délai raisonnable : une exigence renforcée par la Cour européenne des droits de l'homme dans les litiges du travail* : D. 2001, 2787), « ses demandes en réintégration et rappel de salaires s'étaient longuement enlisées en raison du chassé-croisé entre les juridictions judiciaires et les juridictions administratives ». L'une des procédures avait duré pas moins de... quinze ans ! Cela avait conduit la CEDH à condamner la France pour violation du délai raisonnable garanti par l'article 6§1 de la Convention européenne des droits de l'homme. Ces condamnations sont, on le sait, nombreuses et coûteuses.

42. En ce sens, *Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI<sup>e</sup> siècle* : Min. Justice, juill. 2014, (ci-après, « Rapport Lacabarats »), p. 52.

43. A. Mazeaud, *La sécurité juridique et les décisions du juge* : Dr. soc. 2006, 744 s.

44. V. Cass. soc., 11 juin 2013, Bull. civ. V, n° 151 : un syndicat, non signataire d'un accord, peut en demander l'exécution en application de l'article L. 2132-3 du Code du travail, « son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ».

pas avoir de définition légale de « l'exercice normal du droit de grève » évite les grèves *a priori* illégales au profit d'une analyse *ex post*, qui donne lieu à rapport de force puis de droit devant les tribunaux.

À l'inverse, on désigne souvent telle juridiction en exposant ses inclinations naturelles – et l'on dit, par exemple, de telle Cour d'appel qu'elle est systématiquement hostile aux employeurs.

9 - Évoquée dès 1963 par la CFTC, la pratique de la lutte juridique accompagnant celles du terrain a été adoptée par la CFDT à la fin des années 1970 – son bimestriel est dénommé « Action juridique CFDT » –, puis par la CGT – qui a créé, en 1976, le secteur « Libertés, Droit et Action Juridique », pour une « conception offensive de l'activité juridique ayant sa juste place dans l'action syndicale ».

Les stratégies juridictionnelles ont donc d'abord été le fait de syndicats de salariés, estimant avant l'alternance de 1981 qu'en l'absence de relai politique tant du côté du législateur que du pouvoir exécutif, seule la Justice, où le Syndicat de la Magistrature était alors très actif, pouvait faire avancer leur cause.

Exploitant le rôle créateur du juge, les syndicats de salariés ont longtemps usé de tactiques judiciaires, voire de stratégies collectives et concertées pour tenter d'obtenir une « évolution positive » du droit du travail, qui avance à coups d'arrêts.

(...)

Cette instrumentalisation du contentieux traduit une défaillance des modes de régulation interne.

La judiciarisation accroît d'ailleurs le conflit, dans un cercle vicieux où le conflit nourrit le contentieux, qui à son tour attise le conflit. Dans ce contexte, les entreprises s'arment de juristes et les services des ressources humaines « se juridicisent ». La judiciarisation n'apparaît alors pas sans risques pour les acteurs de l'entreprise eux-mêmes, parfois dépossédés par les professionnels du droit : l'argument juridique devient prépondérant et l'emporte souvent sur le nécessaire débat social ; les recours – appels, pourvois – prennent le pas sur la négociation. *In fine*, le danger est celui d'une désynchronisation entre le rythme de la vie sociale et le résultat judiciaire, la durée des contentieux venant souvent empêcher, voire mettre à néant, une négociation qui pouvait dénouer le conflit.

**Cette judiciarisation excessive des relations de travail conduit, bien souvent, à un interventionnisme excessif des juges** – qui, puisqu'ils ne se saisissent pas eux-mêmes, est un interventionnisme sollicité – d'autant plus discuté que leur formation, évidemment pour ce qui concerne les magistrats professionnels, ne leur permet pas d'appréhender le monde de l'entreprise. **On reprochera alors au juge de se substituer au chef d'entreprise.** Le Conseil constitutionnel, dans sa censure de la loi Florange (loi visant à reconquérir l'économie réelle), a montré d'ailleurs – certes sur une question distincte mais par une formule dépourvue d'ambiguïté –, les risques d'atteintes à la liberté d'entreprendre qui peut en résulter, jugeant, pour les censurer, « que les dispositions contestées conduisent ainsi le juge à substituer son appréciation à celle du chef d'une entreprise, qui n'est pas en difficulté, pour des choix économiques relatifs à la conduite et au développement de cette entreprise »<sup>45</sup>.

**10 - Contentieux social et évolution des sources du droit du travail : l'incertitude et l'inadaptation des solutions jurisprudentielles.** – Dans le même temps, l'interventionnisme du juge affecte aussi les accords collectifs, tout se passant comme si, en différentes hypothèses, il avait la tentation de se substituer aux partenaires sociaux. La décision *Pain* et ses suites, dont il sera question plus loin, montrent ainsi comment la **jurisprudence a pu, un temps au moins mais un temps important (six ans), ne pas percevoir le sens de l'évolution du droit du travail au risque de déstabiliser l'entreprise et les partenaires sociaux.** Le contrôle de fond, extrêmement intrusif, opéré par la jurisprudence sur les avantages catégoriels convention-

nels, au nom d'un principe général inventé par la Chambre sociale – l'égalité de traitement (à ne pas confondre avec la discrimination, nécessairement pourchassée) – en porte la marque.

Il n'est pas exagéré de penser que les évolutions du droit du travail et précisément **le reflux de la loi au profit des partenaires sociaux, qui s'est opéré progressivement depuis 1982, n'ont pour partie pas été comprises ou du moins admises par la jurisprudence.**

(...)

C'est sans doute ce qui explique que, de manière plus générale, le contentieux social soit souvent dénoncé comme étant inadapté au monde du travail.

Tendue vers un objectif certes louable de protection des salariés, la Chambre sociale adopte en effet parfois des positions très dogmatiques qui menacent en pratique des édifices conventionnels patiemment construits par les partenaires sociaux. Les initiatives prétoriennes ont des coûts sociaux.

Le contentieux des forfaits en jours illustre ainsi la manière dont la jurisprudence de la Chambre sociale peut annihiler le travail des partenaires sociaux, et déstabiliser des secteurs entiers de l'économie

(...)

Aussi, à défaut **d'anticipation des effets de ces solutions, les acteurs économiques vont subir les conséquences de la jurisprudence litigieuse.** Avec les conséquences liées au caractère rétroactif des revirements de jurisprudence, qui n'est pas propre à la matière sociale, mais dont l'amplification est évidente dans ce domaine où les conventions collectives peuvent s'appliquer à des centaines de milliers de salariés.

Les affres du principe « à travail égal, salaire égal » et la saga jurisprudentielle initiée par l'arrêt *Pain* et ses suites illustrent ainsi les méfaits considérables d'une jurisprudence qui ne prend pas la mesure des évolutions à l'œuvre.

(...)

Après avoir mis en émoi les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise pendant près de six ans, la chambre sociale vient donc de revenir à plus d'orthodoxie en posant le principe d'une présomption de conformité au principe d'égalité des différences de traitement entre catégories professionnelles prévues par un accord collectif, qui ne peut être renversée qu'en apportant la preuve que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle<sup>46</sup>. Il apparaît ainsi que **la chambre sociale ne reste pas toujours insensible aux critiques qui lui sont adressées.** Confrontée aux effets pervers de ses solutions, elle peut donc faire évoluer sa jurisprudence. La tendance actuelle, en bien des points, marque d'ailleurs une prise de conscience et une volonté de faire évoluer des solutions largement critiquées en termes de sécurité juridique et donc d'attractivité économique.

**11 - Inefficacité de la justice prud'homale et défiance dans la justice sociale.** – Après Pierre Laroque il y a soixante ans<sup>47</sup>, puis M. A. Supiot traitant il y a plus de vingt ans de « L'impossible réforme des juridictions sociales »<sup>48</sup>, les juridictions du droit du travail font aujourd'hui l'objet de toutes les attentions<sup>49</sup>. 18 millions de salariés, couverts par le droit du travail, ont vocation à être jugés par les 14 500 conseillers prud'homaux paritairement élus (mais désignés par les partenaires sociaux représentatifs à partir de 2017). Il n'est guère

46. *Cass. soc.*, 27 janv. 2015, n° 13-22.179.

47. P. Laroque, *Contentieux social et juridictions sociales* : *Dr. soc.* 1954, p. 271.

48. A. Supiot, *L'impossible réforme des juridictions sociales* : *Revue française des affaires sociales* 1992, 97.

49. *Rapport Lacabarats, préc.* ; *Rapport Marshall, préc.* V. également l'analyse de la *Direction Générale du Trésor, Trésor-Eco n° 137 sur le traitement des litiges en droit du travail*, oct. 2014 : v. [http://www.tresor.economie.gouv.fr/10299\\_tresor-eco-n-137-le-traitement-des-litiges-en-droit-du-travail-constats-et-perspectives-economiques](http://www.tresor.economie.gouv.fr/10299_tresor-eco-n-137-le-traitement-des-litiges-en-droit-du-travail-constats-et-perspectives-economiques).

45. *Cons. const.*, 27 mars 2014, déc. n° 2014-692 DC, (...).

discutable que les salariés et leurs représentants sont attachés à cette juridiction de proximité, sans magistrat professionnel.

Sans doute cet attachement constitue-t-il la première cause de blocage des réformes pourtant nécessaires de la juridiction prud'homale. À quoi on ajoutera que les prud'hommes relèvent tant du Ministère du Travail que du Ministère de la Justice, ce qui vient, politiquement, compliquer la donne.

Malgré les retouches opérées par le projet de loi Macron, l'immobilisme est souvent de mise...

(...)

Les « prud'hommes » ont été les premiers juges de proximité professionnelle. À l'origine, au début du XIX<sup>e</sup> siècle, cette juridiction spécifique au « droit ouvrier » était composée de juges élus dans un monde artisanal, où les règles de l'art et les usages locaux étaient les seules normes applicables. Ces juges non professionnels devaient avant tout faire preuve d'équité et de discernement, et se comporter en juges de paix en conciliant les parties (« *Servat et conciliat* ») : en 1930, 80 % des affaires étaient conciliées.

Cette philosophie n'est plus adaptée au droit du travail d'aujourd'hui<sup>50</sup>. Si l'élection des conseillers, puis leur désignation par les syndicats à partir de 2017, a d'incontestables avantages, notamment en termes de proximité professionnelle entre le justiciable et son juge, elle fait siéger des employeurs et des salariés n'ayant souvent aucune formation juridique initiale, alors que le droit du travail s'est complexifié à outrance, avec le grossissement démesuré des textes, la multiplication des sources supra-nationales, la délicate articulation entre conventions collectives de branche et d'entreprise, les liens devenus fort complexes entre lois, conventions collectives et contrat, etc.

**12 - Les données de l'échec.** – Conseils des prud'hommes, cours d'appel, Cour de cassation : à chaque niveau, les chiffres rendent compte de nombreux blocages.

(...)

**13 - Que faire ?** – Au total, l'enchevêtrement des normes et la complexité des solutions ajoutent aux dysfonctionnements de la justice sociale. La conciliation préalable a montré ses limites, le départage accroît considérablement les délais de jugement, les décisions des conseils de prud'hommes sont souvent discréditées, la justice sociale est lente et décorrélée du rythme du monde du travail, les stratégies judiciaires minent les contentieux et viennent amplifier les incertitudes, la jurisprudence est instable et incertaine.

## A. - Accroître le consensus dans l'élaboration de la norme pour favoriser la stabilité du droit du travail

**14 - Sur le plan collectif,** où les acteurs pouvant agir en justice sont fort nombreux (syndicats, mais aussi comités d'entreprise ou CHSCT), le consensus est la meilleure source – réelle – du droit du travail. Dans le cadre de la « négociation légiférante »<sup>51</sup> prévue par l'article L. 1 du Code du travail, l'accord national interprofessionnel est un antidote à la politisation et à l'instabilité permanente de notre droit du travail qui est le principal de ses maux. On lui doit, entre autres, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la loi du 24 novembre relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, celle du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant

création du contrat de génération. Et bien sûr, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui avait été précédée de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels salariés ».

**Ces accords portent la marque des évolutions structurelles indispensables au droit du travail.** Méfiance à l'égard du politique et aussi, à l'occasion, à l'égard du juge : il n'est d'ailleurs pas anodin que l'ANI – et donc le consensus – ait retiré au juge judiciaire le contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi. La procédure est ainsi sous le regard de la DIRECCTE, sous contrôle, en cas de recours<sup>52</sup> du juge administratif. La DIRECCTE connaît l'entreprise en cause, peut réagir rapidement, et sait se positionner comme tiers facilitateur : hors procédures collectives, 61 % des décisions administratives concernaient en 2014 des accords collectifs, nécessairement majoritaires.

Sans doute, une telle méthode n'emporte-t-elle pas toujours l'adhésion. On lui reproche parfois de promouvoir une forme de néo-corporatisme<sup>53</sup> et, plus pragmatiquement, de pouvoir entraver socialement et politiquement des réformes rapides et audacieuses. Si les ANI signés ont souvent été innovants – comme l'a montré la rupture conventionnelle créée par l'ANI du 11 janvier 2008 – et fort utiles – ce dont témoigne ainsi l'ANI du 11 janvier 2013 (banque de données unique, options stratégiques communiquées au comité d'entreprise, incitation aux PSE négociés) –, il n'est pas établi qu'ils soient les meilleurs vecteurs de véritables réformes – en raison du « pluralisme syndical » français.

En outre, l'échec de la négociation interprofessionnelle, comme on l'a encore vu en janvier 2015, sur un projet, il est vrai, très ambitieux, montre que l'exigence pratique d'un accord majoritaire peut parfois empêcher la réforme souhaitée, même si, bien sûr, le Gouvernement comme le législateur ont la possibilité de passer outre<sup>54</sup>.

D'où la question de savoir s'il est justifié de donner *de facto* un droit de veto sur la politique sociale à un syndicat important.

Pour autant, la Commission estime que **la négociation dite légiférante a pour vertu de réduire l'instabilité chronique de la loi du travail.** Créant un « temps de refroidissement », cette période réservée aux partenaires sociaux évite l'emballlement médiatique et permet aux différents experts de réfléchir à la faisabilité des projets envisagés, à leurs conséquences sociales et financières – ce qui ne signifie pas que la « loi négociée » serait à l'abri des défauts formels de toute œuvre législative<sup>55</sup>.

52. *Les recours sont rares : environ 6 %.*

53. V. A. Lyon-Caen : RDT 2013, 295. Voir également, P.-Y. Verkindt, *Syndicalisme et démocratie sociale* : JCP S 2012, 1233. – Ch. Radé, *La loi négociée : simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale ?* : Dr. ouvrier 2010, 319 s.

54. Lors d'un colloque à la Cour de cassation en avril 2014, le président Lacabarats soulignait « l'ambiguïté de la place des acteurs : la loi du 14 juin 2013 est présentée comme une loi de transposition de l'ANI. Mais, d'une part, c'est peut-être aller au-delà de ce que prévoit l'article L. 1 du Code du travail, lequel évoque la nécessité seulement d'une « concertation préalable » avant « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement ». D'autre part, la loi n'a pu se contenter d'une simple transposition, ne serait-ce que parce que, selon l'exposé des motifs, le législateur a dû accomplir un travail important sur des points où l'ANI était ambigu, imprécis ou incomplet, voire comportait des contradictions ».

55. Ce que l'on pourrait dire autrement : le législateur n'a pas le monopole des usines à gaz (ex : compte pénibilité) et des termes flous. V. ainsi la loi de transposition du 4 mai 2004, que le Conseil constitutionnel a toutefois absout sur ce terrain (...) (*Cons. const.*, 29 avr. 2014, déc. n° 2004-494 DC). Issue de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi n'est pas non plus un modèle, et encore moins le « choc de simplification » maintes fois annoncé. Comment pourrait-il en être autrement alors que le texte est issu d'une négociation millimétrée à huit, et non à deux partenaires : ainsi « la partie patronale » est-elle composée de trois syndicats, dont les intérêts ne sont pas toujours convergents voire opposés comme l'a montré l'opposition radicale entre la CGPME et l'alliance

50. V. Y. Rolland, *Le conseil de prud'hommes entre mythe et réalité* : Dr. soc. 2013, p. 618. – D. Marshall, P. Lagesse et M. Beckers, *Réformer le Conseil des prud'hommes ?* : RDT 2014, 85.

51. V. les actes du colloque du Conseil d'État du 5 février 2010 : Dr. soc. mai 2010 : « La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes » ; G. Couturier et J.-F. Akandji-Kombé (dir.), *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi : le passage de l'ANI du 11 janvier 2013 à la loi du 14 juin 2013*, Éditions de l'IRJS – Paris I – Sorbonne, 2013.

Si les signataires sont nombreux voire unanimes (ex : le contrat de génération), la source conventionnelle de la loi, associant alors légitimité sociale et légitimité politique, lui permet d'être mieux admise et reçue. Au Parlement, députés et sénateurs seront nécessairement désireux de respecter ce consensus<sup>56</sup> et, dans l'entreprise, le texte initié par les confédérations sera en principe mieux protégé des recours contentieux.

Cette légitimité assure au texte de loi, comme aux décrets et circulaires eux aussi étroitement concertés avec les partenaires sociaux (signataires et non signataires), une meilleure stabilité qui le protège à son tour de modifications en cas d'alternance.

Cette régulation apaisée peut enfin contribuer à relancer la machine économique. Un dialogue social moins rugueux est globalement mieux ressenti<sup>57</sup>, y compris par les investisseurs étrangers.

(...)

**Faut-il alors généraliser la négociation légiférante en imposant par une réforme constitutionnelle ?** Un projet de loi relatif à la démocratie sociale avait en 2013, dans la suite des propositions de M. F. Hollande, alors candidat à la Présidence de la République, envisagé de réformer la Constitution, en prévoyant que :

« Après le titre V de la Constitution, il est inséré un titre V *bis* intitulé « Du dialogue social préalable à la loi » et comportant un article 51-3 ainsi rédigé : « Art. 51-3. – Tout projet de loi ou d'ordonnance ou toute proposition de loi qui procède à une réforme en matière de relations individuelles et collectives du travail, d'emploi ou de formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle ne peut, sauf en cas d'urgence, être délibéré en conseil des ministres ou inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale ou du Sénat sans que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été mises en mesure de négocier, si elles le souhaitent, sur l'objet de cette réforme ».

S'il n'est pas douteux que les choix politiques ne sauraient être paralysés, de sorte que si un accord interprofessionnel est signé, l'ANI doit pouvoir être ou non repris, et le cas échéant modifié, par le Parlement<sup>58</sup>, ce qui n'est de facto pas le cas au niveau communautaire<sup>59</sup>, la Commission estime que la négociation légiférante doit être encouragée.

On peut s'interroger sur les règles actuelles d'appréciation du caractère majoritaire d'un accord national interprofessionnel. Aujourd'hui, il est valide si les confédérations signataires ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles<sup>60</sup> et s'il ne fait pas l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs confédérations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections. Cette minorité pourrait à certains sembler déraisonnable et ébranler la légitimité même de la loi qui reprend l'accord dès lors qu'il n'a été que minoritaire (ex : CFDT = 30% + CFTEC = 11% = 41%)... Comme l'ont bien montré les péripéties de l'ANI du 11 janvier 2013,

MEDEF-UPA à l'occasion de la négociation sur la modernisation du dialogue social, ayant conduit à l'échec du 25 janvier 2015.

56. Sans illusion toutefois : la houleuse transposition au Parlement de l'ANI de janvier 2013 a montré que la méthode n'était pas forcément un long fleuve tranquille car consensuelle (v. les multiples campagnes et manifestations de FO et de la CGT, fortement relayées au Parlement, y compris par le rapporteur à l'Assemblée nationale).

57. V. L. Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Premier ministre, 2012, p. 13 : « Les pays qui réussissent sont ceux où le dialogue social est porteur de dynamiques favorables à l'entreprise et ses salariés ».

58. Comme le notent G. Bélier et H.-J. Legrand in *La négociation collective en entreprise*, Liaisons, 2013 (...).

59. Dans les faits, l'accord signé par les partenaires sociaux européens est repris tel quel dans une directive.

60. L'arrêté du 30 mai 2013 a fixé pour quatre ans la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel : 30,63 % pour la CGT ; 29,71 % pour la CFDT ; 18,28 % pour Force Ouvrière ; 10,76 % pour la CFE-CGC ; 10,62 % pour la CFTEC.

on pourrait penser que le seuil politique minimum de la négociation légiférante ne pourrait être que l'accord réellement majoritaire.

Toutefois, un tel pourcentage rendrait difficile sinon impossible en pratique la signature d'accords interprofessionnels et donnerait la clef aux petits syndicats. Cet équilibre paraît donc satisfaisant si on ne veut pas bloquer les capacités d'innovation du système. Aussi, la proposition visant à modifier l'article L. 2232-2 du Code du travail pour prévoir un seuil de 50 % pour valider les accords interprofessionnels, ne saurait être formulée par la Commission.

**Si généraliser la négociation légiférante, en imposant par une réforme constitutionnelle, parait socialement et politiquement excessif, le rapprochement démocratie sociale / démocratie politique, source de consensus, doit être favorisé.**

15 - Il pourrait passer par la création d'un Institut des Hautes Études du Droit du Travail. En effet, à l'instar de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale « réunissant des responsables de haut niveau appartenant à la fonction publique civile et militaire ainsi qu'aux différents secteurs d'activité de la Nation et des États membres de l'Union européenne en vue d'approfondir en commun leur connaissance des questions de défense, de politique étrangère, d'armement et d'économie de défense », il est indispensable de développer, en matière sociale, un lieu de rencontres mais aussi d'expériences communes sur le terrain, en France comme à l'étranger. Si le Conseil économique social et environnemental (CESE) pourrait, *a priori*, constituer ce lieu de rencontres, la spécificité du monde du travail de demain milite pour la mise en place d'une institution dédiée, regroupant des spécialistes confrontés quotidiennement à la matière sociale (représentants des salariés et employeurs, DRH, avocats, magistrats, enseignants-chercheurs, membre de l'administration du travail etc.).

**Proposition n° 54 : Créer un Institut des Hautes Études du Droit du Travail regroupant divers acteurs du monde social.**

## B. - Encourager les mécanismes de « déjudiciarisation » du droit du travail

16 - Le consensus est le gage d'une déjudiciarisation devenue indispensable du droit du travail.

Sur le plan des relations individuelles et contrairement à ce qu'avaient cru pouvoir prédire certains, la rupture conventionnelle homologuée issue de la loi du 25 juin 2008 en fournit aujourd'hui une remarquable illustration. Elle a remporté un succès considérable<sup>61</sup> – entre 25 000 et 32 000 homologations par mois en 2014, soit deux fois le nombre des licenciements économiques –, et ne donne lieu qu'à un contentieux marginal grâce à la position ici très compréhensive de la Chambre sociale – protégeant le salarié de la fraude et des vices du consentement. Celle-ci a pris la mesure de l'enjeu et a su conforter la possibilité de divorce professionnel à l'amiable créé par les partenaires sociaux, dont la procédure protège beaucoup mieux le subordonné que la résiliation conventionnelle classique – désormais en principe exclue selon la solution essentielle issue d'un arrêt du 15 octobre 2014. Ainsi qu'on l'a justement souligné, « le caractère exclusif de la rupture conventionnelle a un effet de simplification évident, car, à défaut, il aurait été nécessaire d'organiser la concurrence des divers modes de rupture amiable, de définir leur champ d'application respectif avec des risques d'insécurité juridique évidents ».

Or, la LFSS pour 2013 a modifié ce régime pour le rendre moins favorable. Même si ces modifications n'ont pas conduit à l'effondrement statistique annoncé par certains, il convient de rétablir le régime

61. En 2014, 333 596 ruptures conventionnelles ont été homologuées par l'Administration, contre 314 380 en 2013 et 319 897 en 2012.



bunal indépendant et impartial, rendant ses décisions dans un délai raisonnable et dans le respect des règles de droit »<sup>65</sup>.

**Ne faut-il pas aller jusqu'au bout, et constatant la redoutable complexification du droit du travail, confier le contentieux du droit du travail à des juges professionnels formés pour cela, tout en intégrant au tour extérieur des cadres d'entreprise et des syndicalistes juristes ? Il y a plus de 60 ans, Pierre Laroque prônait ainsi la constitution d'une magistrature professionnelle à formation sociale, exerçant au sein d'un ordre autonome.**

(...)

Le projet de loi Macron débattu au premier semestre 2015 a fait le choix de maintenir les Conseils des prud'hommes, les juges n'étant toutefois plus élus mais désignés à compter de 2017. Dans la ligne du Rapport Lacabarats, il vise à professionnaliser la justice du travail, tout en garantissant des délais (et parfois une impartialité objective et subjective) conformes aux critères de la CEDH – ce qui éviterait à l'État les lourdes condamnations pécuniaires évoquées précédemment (1 402 250 euros en 2013). Pour cela, le projet de loi prévoit diverses dispositions concernant la formation des conseillers, leurs obligations déontologiques et leur cadre disciplinaire, ainsi qu'un statut pour le défenseur syndical.

Si l'idée de faire des conseillers prud'hommes des juges comme les autres (formation, déontologie, conseil de discipline) semble excellente, elle peut aussi sembler excessivement optimiste s'agissant de juges par hypothèse non juristes de formation, travaillant habituellement en entreprise, et désignés par des organisations représentatives par essence partisans.

Une solution radicale serait de supprimer les Conseils des prud'hommes, et de confier le contentieux social à une formation spécialisée du TGI, déjà compétent en matière de contentieux collectif du travail. La réforme aurait l'avantage d'unifier le contentieux en droit du travail et, en confiant le contentieux à des magistrats spécialement formés, d'abaisser le taux d'appel.

S'il est évident que la mesure engendrerait mécaniquement des coûts importants, en formation comme en recrutement, elle serait corrélativement la source d'économies substantielles, celles tenant au coût de la formation des 14 500 conseillers prud'hommes – 40 millions d'euros sur cinq ans<sup>66</sup> – et celles liées aux dépenses de fonctionnement des 210 Conseils existants. De même, en ce qu'elle entraînerait une diminution du taux d'appel – voir déjà les projections faites dans l'étude d'impact du projet de loi Macron sur l'hypothèse d'accroissement du départage<sup>67</sup> et du taux de pourvoi en cassation –, elle serait un facteur de diminution de l'engorgement et donc de la charge des juridictions. Et par suite du coût de la justice elle-même.

**La Commission estime toutefois qu'une telle proposition n'est actuellement ni parfaitement justifiée, ni réaliste**<sup>68</sup>. Les Conseils des prud'hommes ont dans le passé fait la preuve de leur efficacité, et

on ne saurait penser qu'ils sont à présent structurellement inadaptés : il faut restaurer les conditions de cette efficacité. Surtout, leur suppression provoquerait une inutile déchirure dans le corps social, tous les partenaires sociaux y étant fortement attachés. Politiquement, elle n'est enfin sans doute pas envisageable. Elle ne pourra être envisagée que si les réformes en cours échouent ou montrent rapidement leurs limites.

En revanche, la Commission estime qu'il serait possible, tout en adoptant le cadre tracé par le projet de loi Macron, de mettre en place un échevinage systématique. Le considéré comme la synthèse légitime et harmonieuse des cultures de l'entreprise et du droit, doit recevoir application tant en première instance qu'en appel dans les matières où son intérêt est reconnu. Il convient dans ces conditions de l'introduire tant devant les chambres commerciales que devant les chambres sociales des cours d'appel (...). Les magistrats issus du monde de l'entreprise siègeront comme les magistrats professionnels avec voix délibérative et ils prendront part à la rédaction des décisions. Ayant acquis une réelle expérience en première instance, ils seront élus par leur pairs ». Encore récemment, Trésor-Eco, la lettre du Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique, souligne que la mise en place de l'échevinage « pourrait être expérimentée »<sup>69</sup>.

En pratique, cet échevinage pourrait se traduire par la présence permanente du juge départiteur au bureau de jugement du Conseil de prud'hommes.

La participation automatique d'un juge départiteur à la formation de jugement viendrait tout simplement retirer une étape procédurale. Elle aurait également l'avantage de retirer la pression qui pèse souvent sur le juge départiteur, après que les conseillers se sont neutralisés.

Certes, cette solution est très majoritairement rejetée par les partenaires sociaux et leurs conseillers craignant d'être ainsi privés du droit de statuer seuls, au profit d'un (jeune) magistrat éloigné des réalités économiques et sociales<sup>70</sup>.

Si la mesure a un coût important en ce qu'elle repose sur l'embauche d'un nombre important de magistrats, il faut compter avec les économies faites sur le budget aujourd'hui consacré aux Conseils des prud'hommes – redéploiement des 1 240 agents des greffes, et les 60 et 65 ETPT de juges départiteurs existants.

La solution présenterait en outre l'assurance de jugements mieux rédigés – ce qui devrait entraîner une baisse des recours – et un raccourcissement des délais liés à la disparition du départage.

**Le projet de loi Macron s'approche d'un tel système en prévoyant un échevinage optionnel.** C'est le cas lorsqu'il permet aux parties, en cas d'échec de la conciliation, de demander que l'affaire soit renvoyée devant la formation présidée par un juge professionnel, notamment lorsqu'elles considèrent que leur litige nécessite une analyse juridique plus approfondie ou encore en donnant le pouvoir au bureau de conciliation et d'orientation, même d'office, de procéder au renvoi devant la formation de départage. De même, si l'une des parties le demande et que le bureau de conciliation est partagé, l'affaire serait de plein droit renvoyée devant la formation de départage.

**La Commission considère ces dernières propositions inutilement complexes.**

<sup>65</sup> Rapport Lacabarats, préc., p. 18.

<sup>66</sup> Sans parler des petits conseils des prud'hommes, malgré la drastique réduction de leur nombre en 2008 : aujourd'hui, 88 CPH sur 209 ont un greffe de deux ou trois personnes. Ou encore d'une nécessaire redistribution territoriale évoquée par chaque étude : les 33 CPH dont la durée moyenne de traitement des procédures est inférieure à 8 mois ont des ressorts inférieurs à 40 000 habitants (V. Rapport Marshall) et la proposition n°7 du Rapport Lacabarats précité : « Revoir la carte des juridictions prud'homales sur la base des bassins de population et d'emploi ».

<sup>67</sup> V. Etude d'impact, p. 39 : « L'effet de ces mesures est évalué sur le volume global des affaires faisant l'objet d'un appel, soit 78 123 en 2013. En hypothèse basse, si le taux d'appel global diminue de 6 points (soit 10 %), environ 4 800 affaires de moins viendront en appel. En hypothèse haute, si le taux d'appel global diminue de 30 points (soit environ 36 %), environ 23 600 affaires de moins viendront en appel ».

<sup>68</sup> Y compris sur la baisse présumée du taux d'appel : s'agissant d'un contentieux du licenciement, le salarié veut souvent « aller jusqu'au bout »,

l'employeur défendeur estimant souvent qu'ici « le droit commence en appel ».

<sup>69</sup> Trésor-Eco, n° 137, oct. 2014.

<sup>70</sup> V. le rapport Marshall constatant « une opposition partagée des membres du Conseil supérieur de la prud'homie sur le choix de l'échevinage perçu comme inutile et néfaste en première instance, et inutile en appel ou en cassation (...). Les acteurs concernés par le fonctionnement des CPH privilégient le maintien des fondements de cette juridiction, ne formulent guère de solutions efficaces pour réduire significativement les délais de procédure qui sont inacceptables pour les justiciables, et n'invoquent que rarement la situation de ces derniers ».

En premier lieu, parce qu'elles favorisent les calculs et stratégies procédurales, ce que reconnaît d'ailleurs l'étude d'impact : « Des questions de stratégie importantes peuvent guider les choix de l'une ou l'autre des parties : le défendeur peut avoir tout intérêt à ce que l'affaire ne soit pas jugée trop vite et refusera le renvoi direct en départage. Le demandeur peut également préférer d'abord un renvoi en bureau de jugement pour accentuer la pression dans le cadre des négociations en cours avec son adversaire » (p. 38).

En deuxième lieu, il est préférable pour les parties d'être jugées par le juge départiteur, ce que l'étude d'impact souligne également en observant que l'« on peut envisager que les parties préféreront souvent recourir au juge départiteur plutôt que de voir leur affaire appelée devant le bureau de jugement afin d'obtenir une décision mieux fondée en droit et de réduire considérablement les délais de jugement » (p. 38).

Il est dès lors beaucoup plus logique de prévoir d'emblée que la décision sera rendue en présence du juge départiteur, qui devrait dès lors, puisqu'il sera appelé à siéger automatiquement dans la formation de jugement, nécessairement perdre sa dénomination.

En revanche, cela ne devra pas empêcher l'instauration d'une formation restreinte pour les affaires les plus simples, composée de deux conseillers prud'homaux et présidée par le juge départiteur<sup>71</sup>.

**Proposition n° 56 : Prévoir l'échevinage systématique dans les conseils de prud'hommes en faisant présider la formation de jugement par un juge du tribunal d'instance.**

**Proposition n° 57 : Prévoir l'instauration d'une formation restreinte de trois membres, présidée par le juge d'instance, pour les affaires les plus simples.**

On peut également envisager de développer, au niveau de la Cour de cassation, le recrutement au tour extérieur, comme conseillers en service extraordinaire, de praticiens d'entreprise et de syndicalistes de haut niveau. D'ores et déjà, la Chambre sociale a accueilli en son sein un professeur de droit du travail, un administrateur civil du ministère du travail et un conseiller d'État. Il convient de favoriser une mixité de formation au sein même de la magistrature.

Une telle mixité doit permettre de renforcer l'information de la Chambre sur les éventuelles conséquences économiques et sociales des arrêts. À ce titre, les avocats généraux pourraient, comme ils le font déjà, participer davantage à des rencontres avec les partenaires sociaux sur les questions aux enjeux économiques ou sociaux les plus importantes afin de mieux les relayer au sein de la Cour.

Dans le même temps, il faut encourager la formation, comme le souhaite le projet de loi Macron. Elle doit être obligatoire, et devrait être gérée entièrement par la Chancellerie, et non être la source de crédits attribués aux syndicats. Elle devrait unir conjointement les conseillers prud'homaux des deux bords pour acquérir une culture juridique commune et les juges de métier chargés de présider les formations.

## 2° La structuration de la procédure prud'homale

21 - On a vu combien sa division en trois parties était facteur d'allongement de la procédure : conciliation, jugement et éventuelle départition viennent ajouter des délais, sans que les résultats le justifient le plus souvent.

On a constaté combien la conciliation obligatoire avait une efficacité limitée : avec des écarts-types importants entre Conseils, certes, le taux de conciliation est désormais inférieur à 6 %. Dans le même temps, les désistements sont nombreux, ce qui laisse penser que d'autres formes de règlements amiables ont lieu.

Une solution consisterait à tenter d'améliorer la procédure préalable obligatoire, en renforçant la formation des juges ou encore en préconisant la possibilité pour les parties de se faire représenter librement dans la conciliation pour pallier l'absence de comparution personnelle. De même, le Rapport Lacabarats, qui préconise l'instauration d'un Bureau de Conciliation et d'Orientation, estime qu'« il importe que le BCO puisse, lorsqu'il l'estime opportun, ordonner le renvoi à un conciliateur de justice (article 129-1 du code de procédure civile) ou, avec l'accord des parties, à la médiation (article 131-1 du même code), rien n'empêchant que ces missions soient confiées à des personnes particulièrement qualifiées en droit du travail (par exemple, d'anciens inspecteurs du travail) ».

La Commission estime que la conciliation, pour avoir des chances de succès, repose sur deux grands facteurs : l'intention des parties de concilier ; la formation du conciliateur.

Aujourd'hui, la phase de conciliation obligatoire vient non seulement entraîner une perte de temps sans résultat dans près de 94 % des cas. Mais elle n'est pas le lieu même du règlement amiable des litiges, qui s'opère hors du cadre de la conciliation dans la grande majorité des hypothèses, si l'on en juge par le fort taux de désistements et de radiations (10 et 16 % des décisions terminées au fond). Il est d'ailleurs paradoxal que la conciliation obligatoire conduise, en droit du travail, à ce que les clauses de conciliation préalable insérées dans les contrats fassent l'objet d'un traitement spécial, qui revient à leur reconnaître un caractère facultatif. Ainsi, la Cour de cassation écarte les clauses contractuelles de conciliation préalable sur une motivation singulière : « En raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend »<sup>72</sup>.

Aussi, il convient de privilégier une conciliation voulue : soit par une clause spéciale du contrat de travail, soit par les parties une fois leur litige né. En revanche, l'obligation légale et procédurale d'entrer en conciliation a peu de chances de produire les résultats escomptés.

Le projet de loi Macron, certes parfaitement conscient des insuffisances notables de la procédure de conciliation, a fait le choix d'« offrir une palette de voies procédurales » en renforçant les pouvoirs du bureau de conciliation, qui devient le bureau de conciliation et d'orientation<sup>73</sup>. Le texte permet aussi aux parties de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande d'homologation judiciaire d'accords portant également sur des litiges internes, en abrogeant 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<sup>74</sup>. Il entend également supprimer le second alinéa de

72. Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-42679. – Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-20.004.

73. Ainsi, en cas d'échec de la conciliation, la réforme permet désormais, outre le renvoi au bureau de jugement, au salarié et à l'employeur (en cas de licenciement ou de résiliation judiciaire) de renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement constitué d'un seul conseiller salarié et d'un seul conseiller employeur. En ce cas, l'affaire est jugée dans un délai de 3 mois, sauf à être renvoyée devant la formation de départage ou encore d'être renvoyée à une formation plus solennelle par les conseillers eux-mêmes. De même, en cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent demander que l'affaire soit renvoyée devant la formation présidée par un juge professionnel, notamment lorsqu'elles considèrent que leur litige nécessite une analyse juridique plus approfondie, selon les termes de l'étude d'impact. Le projet de loi Macron prévoit qu'« en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, d'office, en raison de la nature de l'affaire, renvoyer celle-ci devant la formation de jugement présidée par le juge désigné en application de l'article L. 1454-2 ».

74. Actuellement seuls les accords de médiation portant sur des litiges transfrontaliers peuvent faire l'objet d'une demande d'homologation judiciaire devant le Conseil de prud'hommes.

71. Rapp. pr. préconisations de Y. Rolland, préc. ; D. Marshall, P. Lagesse, M. Beckers, préc. Les auteurs proposent de prolonger l'échevinage en appel.

l'article 2064 du Code civil qui exclut le recours à la convention de procédure participative pour les différends s'élevant à l'occasion de tout contrat de travail, entre employeur et salarié.

La Commission estime que ces mesures qui visent à favoriser le recours à la conciliation ou la médiation sous des formes diverses sont parfaitement justifiées.

En revanche, elle préconise la suppression de la phase de conciliation obligatoire, considérant que, comme le montrent les différentes données précitées, la conciliation doit être voulue par les parties.

**Proposition n° 58 : Supprimer la phase de conciliation obligatoire en modifiant l'article L. 1411-1 du Code du travail.**

Cette suppression aura pour effet de rendre caduque la solution par laquelle la Cour de cassation considère facultatives les clauses de conciliation dans les contrats de travail.

Il faut, en second lieu, instaurer une formation spéciale à la conciliation des juges du Conseil des prud'hommes. L'étude d'impact du projet de loi Macron se réfère à la nécessité de moderniser la formation des conseillers et le texte énonce le caractère obligatoire de la formation. Celle-ci doit notamment permettre d'approfondir « la technique de conciliation ». Il est évident que la conciliation réclame un temps important de formation, distinct de celle qui porte sur l'activité de juge.

Au demeurant, l'adoption de la Proposition n° 56 et de la Proposition n° 57 relatives à l'intégration du juge départiteur au sein de la formation de jugement aurait pour effet nécessaire de supprimer la phase d'une éventuelle départition, raccourcissant d'autant les délais.

### 3° La résolution des litiges

22 - La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a voulu introduire un barème de référence qui sert à la fixation de l'indemnité dans l'hypothèse d'une conciliation prud'homale. Dans ce contexte, l'employeur verse une indemnité forfaitaire dont le montant est fonction d'un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. L'indemnité fixée de façon forfaitaire inclut les indemnités relatives à la rupture du contrat de travail (irrégularité de la procédure suivie, absence de caractère et sérieux des motifs retenus, etc.). La barémisation est facteur de simplification et de résorption des disparités régionales.

Elle est toutefois incomplète : elle n'inclut pas les indemnités légales (indemnité de licenciement, de départ en retraite, de rupture conventionnelle), conventionnelles – celles qui dépendent de l'exécution du contrat (indemnité de non-concurrence), ou celles qui sont liées au licenciement pour inaptitude. En outre, la barémisation n'est pour l'instant simplement proposée qu'au stade de la conciliation et, dans les faits, cette pratique semble exceptionnelle.

Sur le modèle de ce que le groupe de travail Lambert-Faivre a pu proposer en matière de responsabilité civile – le groupe avait opté pour l'élaboration d'un RINSE : « référentiel indicatif national, statistique et évolutif », considérant que le caractère indicatif donne de la souplesse à l'évaluation, en permettant une nécessaire personnalisation<sup>75</sup> –, la Commission préconise l'instauration d'un référentiel indicatif national, statistique et évolutif, qui puisse être à la fois complet et dans le même temps servir, au-delà de la seule conciliation, d'aide au juge.

75. Il était ainsi souligné que ses bases statistiques (décisions judiciaires et transactionnelles) lui garantissent un caractère « évolutif » : il ne doit être ni figé, ni sclérosé, mais constamment adapté à l'évolution des concepts et du coût de la vie.

**Proposition n° 59 : Élaborer un référentiel indicatif national, statistique et évolutif qui serve à la fixation des diverses indemnités en cas de rupture du contrat de travail et puisse être utilisé aussi bien pour la conciliation que pour le contentieux de la rupture du contrat.**

## Approche substantielle : trois causes d'insécurité juridique récurrentes pour les groupes internationaux

23 - Les règles mêmes du droit du travail soulèvent naturellement des questions de compétitivité<sup>76</sup> : les législations du travail sont l'objet de comparaisons internationales, comme le sont les législations fiscales. La France a sur différents points une législation – du moins telle qu'elle est interprétée par la Cour de cassation – que l'on peut qualifier de rigide et souvent très contraignante sans que le but fixé soit néanmoins atteint. C'est notamment le cas en matière de licenciements individuels.

(...)

Les différents problèmes ne sont bien sûr pas tous liés à la sécurité juridique. Toutefois, alors que le droit du travail est le théâtre d'incessantes réformes visant « la modernisation », « la compétitivité » ou « la sécurisation », c'est bien l'insécurité qui entoure certaines questions, et qui continue à nuire à la compétitivité du droit français.

À ce titre, la Commission estime que trois questions relatives au régime du licenciement économique illustrent parfaitement cette insécurité et doivent être résolues : l'obligation de reclassement à l'international en cas de projet de licenciement économique (A), la détermination de l'ordre des licenciements (B) et enfin l'appréciation au sein du groupe, y compris international, de la cause réelle et sérieuse du licenciement (C).

### A. - L'obligation de reclassement (à l'international) en cas de projet de licenciement économique

24 - Le droit français tient le licenciement économique pour « une mesure ultime »<sup>77</sup>. Il fait, en effet, peser sur l'employeur une obligation préalable dite de reclassement, dont le respect conditionne expressément la licéité du licenciement économique prononcé<sup>78</sup>.

Cette obligation de reclassement joue un rôle central dans la procédure de licenciement économique, avant comme après la loi du 14 juin 2013 ayant confié le contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) à la DIRECCTE : elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi, et ainsi éviter l'exclusion des salariés les plus vulnérables.

25 - La mise en œuvre de cette obligation n'a toutefois cessé de soulever des difficultés, pour l'essentiel liées à la détermination précise de son champ d'application. Alors même qu'ils entendaient augmenter l'efficacité du mécanisme de reclassement en élargissant son périmètre d'application, la Cour de cassation et le législateur ont en effet, à mesure de leurs interventions, obscurci les contours de cette obligation :

76. V. not. P. Cahuc et S. Carcillo, *Les juges et l'économie : une défiance française, Institut Montaigne, 2012* qui montrent que la jurisprudence française fait peser sur le licenciement économique un contrôle « exceptionnellement fort » par rapport à ce qui est pratiqué ailleurs en Europe.

77. A. Mazeaud, *Droit du travail, LGDJ, 9<sup>e</sup> éd., 2014*, p. 501 ; J.-E. Ray, *Droit du travail, droit vivant, préc.*, p. 349 ; déjà, v. A. Lyon-Caen, *Adapter ou reclasser : quelques arrêts stimulants de la Cour de cassation, Semaine sociale Lamy 1992*, n° 596, 3.

78. Lorsque l'employeur n'a pas respecté l'obligation de reclassement, la Cour de cassation considère que le licenciement économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse : *Cass. soc.*, 20 sept. 2006 ; *JCP S* 2006, 1949.

– En premier lieu, la Cour de cassation a inclus dans le champ de l'obligation de reclassement **l'ensemble des sociétés du groupe** « dont les activités ou l'organisation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel »<sup>79</sup>. Le législateur a par la suite consacré l'initiative en précisant que les efforts de reclassement de l'employeur devaient se faire « dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient »<sup>80</sup>. Mais nulle part n'est-il question de reclasser à l'étranger.

– En second lieu, la Cour de cassation a continué son œuvre d'extension du domaine de l'obligation de reclassement en intégrant dans son périmètre toutes les entreprises du groupe, **même celles situées à l'étranger**<sup>81</sup>.

**26** - La démarche se voulait encore plus protectrice des salariés ; elle a en réalité décrédibilisé le mécanisme de reclassement et réduit son efficacité. Le rigorisme de la Cour de cassation, qui refuse à l'employeur la possibilité de « limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser »<sup>82</sup>, a en effet contraint plusieurs groupes internationaux à proposer des offres jugées parfaitement « indécentes » par les médias.

C'est ainsi qu'en juin 2009, l'entreprise de textile Carreman a transmis à ses ouvriers menacés de licenciement économique des propositions de reclassement en Inde sur des postes rémunérés 69 euros par mois. Ou qu'en 2010, les salariés de l'usine Continental de Clairoux ont reçu des offres de reclassement en Tunisie assorties d'une rémunération mensuelle de 137 euros<sup>83</sup> ! On ne saurait d'ailleurs voir dans la formulation de telles offres un excès de zèle cynique des entreprises concernées... Les tribunaux n'ont en effet pas hésité à condamner des entreprises qui n'avaient pas jugé utile de proposer des offres de reclassement à l'évidence inacceptables par leurs salariés. La société Olympia s'est ainsi vue reprocher le fait de ne pas avoir proposé à ses salariés des postes en Roumanie rémunérés 110 euros par mois<sup>84</sup> !

La jurisprudence aboutit à un résultat ubuesque : ainsi qu'on l'a souligné à propos de ces offres indécentes, « si on ne les propose pas, on est condamné par les conseils de prud'hommes ; si on les propose, on est condamné dans les médias »<sup>85</sup>. Prises entre le marteau et l'enclume, les entreprises françaises<sup>86</sup> se trouvent dans une situation

pour le moins inconfortable, source d'insécurité. Il faut dire qu'à étendre sans limite la portée de l'obligation de reclassement, on empêche de fait les entreprises concernées de la remplir...

(...)

**27** - Ainsi que le montre l'affaire **Bosch**, les juges ne sont quasiment jamais amenés à considérer que l'employeur, lorsqu'il appartient à « un groupe de dimension mondiale », avec parfois des centaines voire des milliers de filiales, s'est trouvé dans « l'impossibilité » de procéder au reclassement. **C'est alors le licenciement économique qui devient impossible pour les groupes internationaux** : ils ne pourront y recourir sans risquer d'être lourdement sanctionnés et ce, quelle que soit la réalité des difficultés économiques auxquelles ils seraient confrontés... Où l'on voit la compétitivité des entreprises sacrifiée au profit d'une obligation de reclassement à la portée purement symbolique. **Les groupes internationaux n'ont qu'à bien se tenir ou qu'à partir.**

Pour les acteurs internationaux connaissant des difficultés économiques majeures, une telle jurisprudence n'apparaît guère compréhensible, d'autant plus que la sanction est inadaptée – absence de cause réelle et sérieuse du licenciement – et que l'incertitude sur le montant des dommages-intérêts (au minimum six mois de salaire brut si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté) est une source d'insécurité.

**28** - On pouvait espérer que la loi du 18 mai 2010 mette fin à cette insécurité. Elle avait en effet cherché à remédier à cette situation « aberrante »<sup>87</sup>, en modifiant l'article L. 1233-4 du Code du travail pour préciser que « l'emploi équivalent » devait être « assorti d'une rémunération équivalente » et en ajoutant un article L. 1233-4-1 pour encadrer la procédure de reclassement à l'étranger<sup>88</sup>.

Toutefois, la loi devait ici souffrir elle-même d'un mal bien connu : adoptée dans l'urgence pour tarir le débat suscité par quelques cas symboliques fortement médiatisés, cette nouvelle toilette de l'obligation de reclassement a finalement conduit à obscurcir le système et à ajouter à l'insécurité juridique et judiciaire qui l'entoure<sup>89</sup>.

**29** - Parmi les nombreux vices qui affectent la loi, on relèvera notamment :

- Le choix du terme « équivalent » – supposé plus flexible que celui d'identique<sup>90</sup> – constitue, par son imprécision<sup>91</sup>, **une source intarissable de contentieux** : comment apprécier l'équivalence : Par rapport au salaire actuel ? Ou par rapport au pouvoir d'achat local ? Mais alors comment déterminer le rapport d'équivalence entre un salaire à Paris et à Saint-Étienne ? Entre Annecy et Lille ? Loin de tarir le

reclassement au sein des groupes, mais il se montre encore particulièrement exigeant sur la fermeté des offres proposées, comme l'a rappelé un arrêt de la chambre sociale du 28 janvier 2015 (*Cass. soc.*, 28 janv. 2015, n° 13-23.440), dans une hypothèse où les offres de reclassement adressées aux salariés précisaient que le recrutement devait être validé par le responsable recrutement pour la France du groupe et le manager du département concerné. La Cour a en effet considéré que de telles offres « n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe ».

79. *Cass. soc.*, 25 juin 1992 : *Bull. civ.* 1992, V, n° 420.

80. Depuis la loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, l'article L. 321-1 (devenu L. 12334) dispose que « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises ». La limite relative à la possibilité d'effectuer la permutation du personnel n'a toutefois pas été reprise à son compte par le législateur.

81. *Cass. soc.*, 4 déc. 2007 : *Bull. civ.* 2007, V, n° 204 (...).

82. *Cass. soc.*, 24 juin 2008 : *Rev. trav.* 2008, 598, note J.-Y. Frouin ; *Dr. soc.* 2009, p. 116, obs. G. Couturier. – V. aussi, *Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 07-42.200.

83. V. par ex. *Le Monde*, *Continental propose des postes à 137 euros par mois à ses salariés*, 29 mars 2010.

84. *CA Reims*, 13 mai 2009, n° 08/01098, *SAS Olympia c/ Adam*.

85. Propos de S. Brousse (MEDEF), cités in *Les offres de reclassement « humilantes » vont être bridées*, *Le Monde*, 29 avril 2010, *Économie*, p. 12. – V. aussi les remarques de J.-F. Poisson, *Rapport AN*, n° 1729, *Commission des affaires culturelles, familiales et sociales*, 2009, p. 7.

86. Pour des entreprises étrangères appartenant au même groupe, il est tout simplement impensable de stopper toute embauche et de se voir imposer des salariés français, alors que le chômage local est au moins aussi important. Or, non seulement le droit français impose une obligation de

87. Intervention de J. Lyre, *JOAN*, 26 juin 2009, *Séances du 25 juin 2009*, p. 5650. V. aussi, l'intervention de Ph. Folliot (rapporteur), *JOAN*, 26 juin 2009, *Séances du 25 juin 2009*, p. 5647 : les deux objectifs affichés de cette intervention étaient de « faire en sorte que jamais, plus jamais, un salarié ne puisse recevoir une proposition de reclassement indécente » et de « sécuriser les procédures de reclassement, tant pour l'employeur que pour ses salariés ».

88. *C. trav.*, art. L. 1233-4-1.

89. V. les interrogations de J.-R. Vanlerenberghe, *Rapport n° 412 de la Commission des affaires sociales*, Sénat, 2010, *spéc.*, p. 9.

90. J. Crepin et D. Fabre, *Le reclassement des salariés dans les groupes internationaux : nouveaux aspects après la loi du 18 mai 2010* : *CDE 2011*, étude 4.

91. V. A. Casado, *préc.* – F. Favennec-Héry, *L'extinction de la relation de travail dans les groupes* : *Dr. soc.* 2010, p. 762. – F. Géa, *Le législateur face aux propositions indécentes* : *Rev. trav.* 2011, 646.

contentieux, l'intervention législative « tend plutôt à l'alimenter, en le renouvelant »<sup>92</sup>.

● Il faut y ajouter les « créations » de la loi, sources d'une insécurité nouvelle. Le salarié est ainsi désormais destinataire d'un « questionnaire de mobilité préalable », source de complexité pour les groupes internationaux que la loi tentait de sécuriser. Le système, d'une rare obscurité, impose à l'employeur de connaître à chaque instant l'ensemble des postes vacants, y compris s'agissant de contrats à durée déterminée, dans ses filiales et implantations de la société.

Ainsi qu'on l'a souligné, l'exercice peut vite « dégénérer en schizophrénie que même Internet aura du mal à soigner. En tous cas, l'employeur devra-t-il s'y prendre tôt et ne rien oublier »<sup>93</sup>.

Sans compter qu'il appartient depuis 2010 à l'employeur de prendre en considération les restrictions que les salariés sont invités à formuler « quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ». Et ces *desiderata* peuvent être extrêmement variés, et largement dépasser « la rémunération ou la localisation » : métier du conjoint, souhait d'être dans une ville universitaire pour ses grands enfants, ou tout simplement avoir un métier moins pénible... C'est une véritable proposition de reclassement « à la carte » que l'employeur doit désormais fournir.

● Enfin, l'employeur doit encore composer avec la faculté qui lui est « offerte » de faire, au salarié qui y consent, des offres relatives à des emplois d'une catégorie inférieure. Si le salarié accepte le principe d'une baisse de rémunération, l'employeur ne devra-t-il pas à nouveau proposer tous les postes disponibles sans égard pour la décence de la rémunération dont ils sont assortis ? Il prendrait, à défaut, le risque de se faire sanctionner par la chambre sociale.

**30** - En réalité, cette loi supposée sécuriser le système jurisprudentiel a au contraire contribué à renforcer l'incertitude.

Si l'on analyse l'ensemble des difficultés soulevées, il apparaît que c'est systématiquement l'intégration des sites à l'étranger dans le périmètre de l'obligation de reclassement qui pose problème. Outre que la pertinence de cette extension peut être discutée – peut-on vraiment demander au directeur d'une usine bavaroise, américaine, catalane ou lituanienne, où des centaines de chômeurs locaux se pressent à sa porte, de d'abord bloquer ses embauches si des licenciements économiques interviennent dans une filiale du groupe en France, puis de muter un Français pour quatre mois sur un site étranger si un poste d'OS en congé maternité devenait vacant ? –, le prix à payer en termes de compétitivité et d'attractivité de l'économie française paraît excessif. Et l'exigence n'apparaît pas juridiquement praticable dans des conditions satisfaisantes pour les entreprises installées en France.

**31** - Le projet de la loi Macron appréhende partiellement ces difficultés. Il propose en effet de modifier la procédure de reclassement au sein des groupes internationaux en imposant notamment aux salariés intéressés de faire eux-mêmes la demande de la liste précise des opportunités situées à l'étranger<sup>94</sup> et de cantonner le jeu de la procédure de droit commun aux seuls emplois disponibles sur le territoire national<sup>95</sup>. Ces propositions ne visent toutefois qu'à « sécuriser » le processus de reclassement à l'étranger<sup>96</sup>, là où sa suppression pure et simple apparaît nécessaire à la restauration de la sécurité juridique.

**32** - Afin de sécuriser le système, il est apparu nécessaire à la Commission de supprimer l'article L. 1233-4-1 et d'ajouter : « sur le territoire national » à la fin de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 1233-4 du Code du

travail, ainsi que de créer une sanction spécifique et forfaitaire au défaut de reclassement individuel, à la place de son assimilation actuelle à un défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement économique prononcé.

**Proposition n° 60 : Supprimer l'article L. 1233-4-1 du Code du travail et ajouter : « sur le territoire national » à la fin de l'alinéa 1 de l'article L. 1233-4 du même code.**

**Proposition n° 61 : Créer une sanction spécifique et forfaitaire au défaut de reclassement individuel, à la place de son assimilation actuelle à un défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement économique prononcé.**

## B. - Périmètre de l'ordre des licenciements : éviter la déstabilisation de toute l'entreprise

**33** - À l'origine, l'obligation de définir des critères relatifs à l'ordre des licenciements tendait à permettre une détermination objective des salariés visés par un licenciement collectif pour motif économique, afin de sécuriser la procédure et d'éviter son instrumentalisation. Toutefois, aussi pertinent qu'il ait été l'objectif ainsi poursuivi, la jurisprudence, s'attachant à dessiner les contours d'une telle obligation, a rendu le mécanisme extrêmement déstabilisateur pour les entreprises concernées.

**34** - Est-il possible de limiter l'application des critères d'ordre de licenciements aux seuls établissements ou services de l'entreprise ayant vocation à disparaître, ou lesdits critères doivent-ils nécessairement concerner l'entreprise dans son ensemble ? La Cour de cassation a choisi la seconde branche de l'alternative et posé le principe, dans un arrêt du 24 mars 1993 : « les critères relatifs à l'ordre des licenciements fixés en accord avec le comité d'entreprise s'appliquent à l'ensemble du personnel »<sup>97</sup>.

La solution apparaît extrêmement déstabilisante pour l'entreprise qui se trouve déjà en difficulté, mais aussi pour nombre de ses salariés : la fermeture d'un service peut en effet, en raison de l'obligation d'appliquer les critères d'ordre des licenciements dégagés au sein de l'entreprise dans son ensemble, et non au sein du seul service concerné, aboutir à déstructurer des services parfaitement organisés. Elle peut surtout toucher et désorganiser des établissements situés à des centaines de kilomètres de celui subissant les difficultés économiques. À la désorganisation de l'entreprise s'ajoute alors l'obligation de licencier par priorité des salariés travaillant pourtant dans des établissements ou départements travaillant viables économiquement. On a parfaitement résumé l'absurdité des solutions auxquelles cette jurisprudence peut conduire :

« Si des difficultés économiques propres à un établissement conduisent, en fonction d'un ordre des licenciements défini au niveau de l'entreprise, à licencier, pour ces raisons, des salariés exerçant leur activité dans un autre établissement, situé peut-être à des dizaines, voire à des centaines de kilomètres de là, de tels licenciements pourront être considérés comme dotés d'un motif économique réel... dont, toutefois, compte tenu de l'absurdité d'un tel résultat, le caractère sérieux pourrait être discuté »<sup>98</sup>.

La Cour de cassation a par la suite légèrement tempéré sa position en limitant le périmètre d'application des critères à la seule

92. F. Géa, préc.

93. J. Crepin et D. Fabre, préc.

94. Projet de loi Macron, art. 100.

95. *Id.*

96. Le projet prévoit de modifier la procédure pour les reclassements dans les groupes internationaux (...).

97. Cass. soc., 24 mars 1993 : Bull. civ. 1993, V, n° 97. La solution rejoint ici celle retenue pour apprécier les difficultés économiques qui justifient le recours à un licenciement économique. Celles-ci doivent en effet s'apprécier au niveau de l'entreprise et non d'un ou plusieurs établissements : Cass. soc., 24 févr. 1993, n° 90-40.403, Dr. soc. 1993, p. 379.

98. M. Despax, L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples, Dr. soc. 1994, 245 ; V. aussi B. Teyssié, Propos iconoclastes sur le droit du licenciement pour motif économique : JCP G 1996, 3902.

« catégorie professionnelle visée »<sup>99</sup>, puis en reconnaissant la possibilité de limiter géographiquement ce périmètre par accord collectif<sup>100</sup>, sans pour autant réussir à réduire l'insécurité juridique inhérente à la solution de principe retenue.

35 - Mais la Cour de cassation n'a pas ici contribué seule à l'insécurité juridique. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a hélas encore indirectement renforcé la confusion en la matière. Depuis cette réforme en effet, l'administration se voit placée au centre de la procédure des plans de sauvegarde de l'emploi. En cas de contestation de la décision de validation ou d'homologation par la DIRECCTE, les litiges relatifs à la régularité de la procédure d'un PSE sont désormais tranchés par les juridictions administratives avec le risque, immédiatement perceptible, de voir les juges administratifs adopter des solutions différentes de celles forgées par les tribunaux judiciaires, demeurés seuls compétents pour les « petits » licenciements pour motif économique... Les juridictions administratives ont d'ailleurs d'ores et déjà affiché leurs velléités d'indépendance, comme l'illustre le traitement du plan de sauvegarde Mory Ducros.

36 - Cette question de l'ordre des licenciements paraît donc source d'une insécurité juridique renforcée<sup>101</sup> : les péripéties de l'affaire Mory Ducros ont révélé la possibilité d'interpréter les nouvelles dispositions législatives comme autorisant l'employeur à déterminer unilatéralement un tel périmètre dans le cadre des PSE, faculté qui lui avait toujours été refusée par la Cour de cassation en matière de petits licenciements économiques.

À quoi il faut ajouter que la sanction du non-respect du périmètre semble désormais elle aussi tributaire de la taille du licenciement. S'agissant des PSE désormais soumis au contrôle du juge administratif, la facture risque de s'alourdir pour l'employeur qui ne respecterait pas les conditions légales, encore bien incertaines, relatives au périmètre d'application des critères d'ordre. Par le jeu de l'article L. 1235-16 du Code du travail en effet, le coût d'une erreur pour l'employeur pourrait bien souvent être supérieur à celui d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors même que la Cour de cassation, qui continue à avoir le dernier mot en dehors des « gros » licenciements économiques, s'est toujours refusée à attribuer de telles conséquences au non-respect des critères d'ordres. Faut-il alors comprendre que la sanction de la même obligation varie en fonction du nombre de personnes licenciées ?

37 - Périmètre de l'obligation de reclassement à géométrie variable, inégalité devant les sanctions applicables, déstabilisation des entreprises du fait d'une obligation inadaptée à la réalité économique... voilà les maux dont souffre aujourd'hui l'obligation de reclassement. Face à cette situation, la Commission estime essentiel de :

- ramener l'obligation d'établir les critères d'ordre des licenciements au niveau où les problèmes justifiant la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motifs économiques se rencontrent ;
- prévenir toute éventuelle contradiction entre juge judiciaire et administratif.

99. Cass. soc., 3 mars. 1998 : Dr. soc. 1998, 507, obs. P-Y. Verkindt.  
 100. Cass. soc., 15 mai 2013 : Bull. civ. 1993, V, n° 121 ; V.A. Fabre, L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité : Rev. trav. 2014, 559.  
 101. Alors que la combinaison des articles L. 1233-24-3 et L. 1233-24-2, 2° issue de la loi du 14 juin 2013 est claire : « Un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise » (C. trav., art. L. 1233-24-4) ; « la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements » (C. trav., art. L. 1233-24-2, 2°).

**Proposition n° 62 : Modifier la loi afin de :**  
**Préciser que le périmètre de l'ordre des licenciements, dont les critères restent les mêmes, doit être fixé par la loi au niveau « du site concerné », et non au niveau de l'entreprise dans son ensemble ;**  
**Poser en principe que l'éventuel non-respect des critères « ne constitue pas une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi » ;**  
**Définir une indemnité légale spécifique à la violation du périmètre des critères d'ordre des licenciements qui lierait les deux ordres de juridiction.**

Sous cet aspect, les propositions contenues dans le projet de la loi Macron pour la croissance et l'activité semblent aller dans le bon sens, en cherchant à rétablir une certaine sécurité en la matière :

- le projet de loi propose ainsi de consacrer la faculté pour l'employeur de fixer unilatéralement le périmètre d'application des critères d'ordre « à un niveau inférieur à celui de l'entreprise » ;
- il envisage de modifier l'article L. 1235-16 du Code du travail en ajoutant une nouvelle exception à l'octroi automatique d'une indemnité d'au moins six mois de salaire lorsque l'annulation résulte d'une insuffisance de motivation de la décision du DIRECCTE.

Ces modifications ne règlent pas cependant le problème de la sanction de la violation des critères d'ordre, dans le cadre des gros licenciements, par l'octroi d'une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois.

**C. - La cause réelle et sérieuse du licenciement économique dans les groupes de sociétés, y compris internationaux**

38 - Dans le cadre des licenciements économiques, l'enjeu du contrôle de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, qui relève toujours du juge judiciaire, paraît central : le motif étant unique pour tous les salariés licenciés, la remise en cause d'un seul licenciement entraîne des effets en cascade. Aussi, la prévisibilité de l'appréciation judiciaire apparaît ici essentielle.

Plusieurs affaires ont cependant récemment révélé les nombreuses zones d'ombres entourant tant la définition exacte des causes de licenciement économique que le périmètre de leur appréciation.

39 - Les difficultés ont commencé lorsque la Cour de cassation, forte de la formulation ouverte de l'article L. 1233-3 du Code du travail, a ajouté, aux côtés des difficultés économiques et des mutations technologiques, une nouvelle cause justificative du licenciement économique : la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Cette créativité était pourtant légitime puisqu'il s'agissait alors de permettre à une entreprise *in bonis* de se restructurer préventivement, lorsque des difficultés apparaissent sur son marché : ainsi le Walkman de Sony avec l'irruption du MP3 ; hors difficultés économiques actuelles et mutations technologiques, les licenciements résultant d'une telle restructuration n'avaient pas de cause réelle et sérieuse. L'appréciation de cette nouvelle cause justificative a donné lieu à une longue passe d'armes entre Cour de cassation, législateur et Conseil constitutionnel. (...)

40 - En l'absence de définition légale précise de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, toujours absente du Code du travail lui-même, on se trouve donc en présence d'une notion jurisprudentielle aux contours mal définis, et dont le contrôle par le juge judiciaire est source d'incertitudes tant il apparaît délicat de concilier contrôle du motif de licenciement et liberté d'entreprendre.

La Cour de cassation exige ainsi des juges du fond qu'ils contrôlent le caractère indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise des licenciements prononcés, mais, dans le même temps, elle





URL : <http://www.twitter.com>

PAYS : France

TYPE : Médias sociaux



► 25 juin 2015

[Cliquez ici pour accéder aux données actualisées du tweet](#)



**Capucine Cousin**

@Capucine\_Cousin

**17306**

Tweets

**924**

Following

**26781**

Followers

Gaëlle Le Vu nouvelle directrice de la com' d'Orange France (Stratégies NL)

Gaëlle Le Vu nouvelle directrice de la com' d'Orange France (Stratégies NL)



Mme Myriam EL KHOMRI, secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville, participera aujourd'hui au Forum "Quelle action publique pour revivifier la démocratie et développer les territoires organisé par le Monde, France Stratégie et Terra Nova, à Montpellier.