



LA CRAU : Université d'été du MEDEF – Laurent Falaize, chef d'entreprise : « Les ordonnances vont dans le bons sens »!



LAA CRAU : De retour de l'Université d'été du MEDEF, Laurent Falaize, président de Riviera Yachting NETWORK et gérant de FIOUL 83, livre ses impressions particulièrement favorables.

www.presseagence.fr

Pays : France

Dynamisme : 0



[Visualiser l'article](#)



On le sait : Le monde change et se transforme de plus en plus vite : doutes européens, terrorisme, montée des populismes, tentations protectionnistes, digitalisation, bouleversements climatiques...

« Confiance et croissance, l'avenir c'est la France ! », tel était le thème choisi pour cette prochaine Université d'été, qui s'est tenue les 29 et 30 août derniers sur le campus HEC.

CONFiance ET CROISSANCE



Pour le MEDEF : « Dans ce monde de ruptures, il faut repenser nos modèles et inventer de nouvelles logiques économiques pour transformer l'incertitude en avantage concurrentiel et faire en sorte que la mondialisation profite à chacun. Il nous faut redonner confiance à tous. Seule la confiance permettra en effet de retrouver durablement le chemin de la croissance. La mondialisation n'est pas morte ! Le monde reste à équiper et le futur à inventer ».

Le syndicat patronal ajoute : « Dans ce nouveau contexte, la France ne manque pas d'atouts pour construire l'avenir. Internet des objets, big data, impression 3D, intelligence artificielle, robotisation, neurosciences, génomique, nanomatériaux, énergies renouvelables, médecine à distance... Dans tous ces domaines et bien d'autres notre pays à un rôle de tout premier plan à jouer. Mais pour libérer l'audace créatrice et assurer à la France un leadership dans les filières d'avenir, un changement radical de méthode s'impose ». Résolument placée sous le signe de l'optimisme, du réalisme et de l'action, notre Université d'été mettra en avant une fois de plus le goût et l'envie d'aller de l'avant, le goût et l'envie d'entreprendre, la fierté d'être Français ».

Le MEDEF conclut : « Face au tout nouveau gouvernement, elle insistera sur les moyens et les réformes à engager sans tarder pour libérer en France toutes les énergies. Elle démontrera également l'importance de l'entrepreneuriat, sous toutes ses formes, pour résoudre enfin le problème du chômage et permettre à chacun de devenir acteur de sa vie. Dans un monde qui bouge, changeons enfin la France » !

www.presseagence.fr
Pays : France
Dynamisme : 0



[Visualiser l'article](#)





DEFENDRE LA GRANDE PLAISANCE

Laurent Falaize rappelle quel était son objectif en se rendant Jouy-en-Josas: *«J'y suis allé pour sensibiliser les plus hautes instances du MEDEF sur la problématique de la grande plaisance, qui est aujourd'hui en péril en France du fait d'une distorsion de concurrence, sur le plan fiscal et social, avec les pays européens qui accueillent traditionnellement la grande plaisance en Méditerranée, principalement l'Italie et l'Espagne. J'ai rencontré Pierre Gattaz, le président du MEDEF et j'ai découvert, avec une certaine satisfaction, qu'il connaissait déjà les difficultés auxquelles notre filière est confrontée. A ses yeux, c'est maintenant à l'État de prendre le dossier à bras le corps. C'est aussi mon avis. La balle est dans le camp du Gouvernement. Je suis chargé par le président Gattaz d'écrire une note de synthèse sur ce dossier, note qui lui servira à défendre notre cause auprès des ministères concernés.*

Il faut savoir que la filière de la grande plaisance est constituée de TPE et de PME. C'est le coeur du tissu économique de la PACA».

www.presseagence.fr
Pays : France
Dynamisme : 0



[Visualiser l'article](#)





DES INTERVENANTS DE TRES HAUT NIVEAU

Sur un autre plan, le chef d'entreprise varois a été littéralement impressionné par la qualité des débats et des interventions lors de ces deux jours d'Université.

Il a lui-même participé à un colloque sur l'emploi ce qui lui a permis de rencontrer des homologues et des personnalités économiques de PACA, notamment le président de la CCI des Alpes-Maritimes et le président de la CCI de Paris.

Laurent Falaize dresse un bilan positif de ces deux jours de conclave :« J'ai constaté une grande adhésion du monde patronal à la démarche du Gouvernement et du président Macron. J'ai noté également la forte implication de nos dirigeants politiques dans la société du numérique et du digital. J'ai ressenti, également, de la part de nombreux chefs d'entreprise un nouveau courant sociétal qui soufflait dans les discours. Aujourd'hui, beaucoup de chefs d'entreprise souhaitent que leur entreprise en général et leurs salariés, en particulier, s'inscrivent dans cette démarche sociétale pour donner du sens à la vie de l'entreprise. Cette démarche est impulsée par le MEDEF et beaucoup de chefs d'entreprise sont engagés derrière le président Gattaz ».



LES ORDONNANCES VONT DANS LE BON SENS

Évidemment, la question des ordonnances qui ont été décidées par le président de la République était au cœur de toutes les conversations.

[Visualiser l'article](#)

Pour le patron de FIOUL 83 : « Cela fait trente ans que nous vivons un blocage de la société sur ces questions. Ces ordonnances sont une bonne espérance. Pour relancer le marché du travail, il faut déjà une croissance et après une plus grande flexibilité au niveau de l'embauche. Aujourd'hui, c'est encore très sommaire à ce niveau là. Quant à la question de l'encadrement des indemnités prud'homales, ce n'est pas la priorité. Un chef d'entreprise n'embauche en fonction de cette considération mais quand il a du travail en plus. Pour embaucher, il faut de la croissance. Je ne crois pas que la question de ces indemnités soit la réponse au problème du chômage. A mon sens, cela ne correspond pas à une volonté du chef d'entreprise. En tant que chef d'entreprise, je suis plus inquiet des questions fiscales et sociales qui sont de vraies frein à l'embauche. Je pense aussi qu'il faut que l'Éducation Nationale, à travers les enseignants, revoie la question des relations entre l'enseignement et le monde de l'entreprise. Il faut arrêter de dépendre l'entreprise comme l'enfer sur terre ! Que les enseignants n'aient plus de préjugés défavorables sur les entreprises. Ce sont elles qui créent de l'emploi, qui luttent contre le chômage » !

Propos recueillis par Gilles CARVOYEUR (PRESSE AGENCE – LA GAZETTE du VAR – LA GAZETTE du GOLFE de SAINT-TROPEZ)

Le discours du 1er ministre Édouard Philippe prononcé lors de l'inauguration de la Foire de Chalon-en-Champagne :

Vous êtes au cœur de cette réforme, vous et neuf entreprises sur 10 en France. Neuf entreprises sur 10 en France emploient moins de 50 salariés. Plus de la moitié des salariés français travaillent dans des entreprises de moins de 50 personnes. Et pourtant, pour des raisons qui s'expliquent et pour des raisons sur lesquelles il n'est pas la peine aujourd'hui de dire que c'est un drame ou que c'est scandaleux, mais il faut en avoir conscience, pourtant le droit du travail, les grandes réformes du droit du travail se sont souvent focalisées sur les grandes entreprises.

Moi je ne veux porter d'accusation ou de critique à personne, mais je suis convaincu que si nous voulons durablement apporter une réponse efficace à la question du chômage, que si nous voulons que le droit contribue par son changement à ce redémarrage économique il faut s'intéresser moins aux très grandes entreprises et beaucoup plus aux entreprises de moins de 50 salariés parce que leur potentiel d'embauche, les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les capacités et les ressources dont qu'elles peuvent mobiliser sont bien supérieures.

C'est la raison pour laquelle dans ces 5 ordonnances nous allons mettre en œuvre 3 avancées majeures.

La première avancée, c'est le développement massif et assumé du dialogue social au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, celles dans lesquelles il n'y a pas forcément d'élus syndicaux, celles dans lesquelles il n'y a pas toujours d'élus du personnel, le chef d'entreprise pourra directement négocier et consulter ses salariés pour la conclusion d'accords collectifs. Une fois qu'il aura consulté tout le monde il faudrait une majorité des 2 tiers, parce qu'il ne s'agit pas de faire n'importe quoi, mais il s'agit de faire en sorte que dans ces petites entreprises où on se connaît, où on vit ensemble, où tout le monde a intérêt à ce que ça marche bien, et où un seul problème peut devenir un problème pour tout le monde, il faut recréer les conditions du débat, il faut recréer la condition de la confiance.

C'est la raison pour laquelle dans ces ordonnances nous allons profondément transformer la façon d'organiser et de nourrir le dialogue social dans les plus petites entreprises.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés on pourra négocier directement avec le délégué du personnel sur tous les sujets ; c'est indispensable et c'est nécessaire car, dans les entreprises de moins de 50 salariés, Mesdames et Messieurs, il n'y a que 4 % de ces entreprises qui disposent d'un délégué syndical habilité à négocier.

[Visualiser l'article](#)

Alors vous pouvez dire il faut qu'il y ait un délégué syndical pour négocier et quand il n'y en a pas, qu'est-ce que faites ? Vous vous dites « il faudrait qu'il y en ait un ? » ; ou vous dites « discutons ? ».

Et par la discussion, créons cette habitude de régler ensemble les problèmes, de se parler, de prendre des décisions collectives.

Et si je devais faire un pari c'est que justement cette culture de la discussion, cette culture de la négociation qui va se développer y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle amènera à de bonnes décisions, à du développement économique, à du développement social et à du développement humain.

Nous allons mettre en œuvre cette réforme parce que ça nous paraît relever d'un acte de confiance dans l'intelligence collective.

Nous avons besoin de faire confiance en notre intelligence collective. Salariés, chefs d'entreprise, hommes et femmes issus de la droite, de la gauche, responsables syndicaux engagés dans l'action collective ou individus qui ne croient pas forcément à cette action collective, nous avons besoin de faire confiance à l'intelligence collective.

La deuxième avancée dans ces ordonnances ce sera plus de sécurité, plus d'équité et plus de lisibilité pour les deux parties en cas de licenciement. Chacun a bien conscience que dans une entreprise artisanale, chez un commerçant qui a sept salariés, 13 ou 15 ou 23, il n'y a pas de service juridique décidé. Ça ne veut pas dire qu'on fait n'importe quoi, mais enfin on n'a pas la direction des Ressources humaines à portée de main ou l'avocat spécialiste à porter de consultation. Et pourtant il y a des problèmes qui se posent, et pourtant parfois il faut licencier.

Je n'ai jamais vu un patron de 7 salariés licencier avec plaisir. Jamais. Je l'ai souvent vu faire par nécessité, mais vraiment jamais par plaisir.

Eh bien quand il faut que ça se passe bien. Pour le salarié qui est licencié c'est une exigence ; pour le chef d'entreprise et pour l'ensemble des autres salariés. Vous connaissez tous des situations dans lesquelles des chefs d'entreprise vous disent « ce n'est pas à cause du droit du travail que je recrute, c'est si j'ai des bonnes commandes, c'est si j'ai de l'activité. Bien sûr. Mais si j'ai de l'activité, si j'ai des belles perspectives j'hésite parfois à embaucher. D'abord parce que je ne sais pas si ça va durer et ensuite parce que je ne sais pas si un problème se pose – si je me trompe dans mon recrutement, si finalement ça ne marche pas, je ne vais pas couler complètement la boîte en devant tirer les conséquences de cette difficulté ».

Eh bien ce que nous voulons nous, c'est que les choses se passent bien pour tout le monde. C'est pour ça que nous avons prévu d'une part la production d'un code du travail numérique qui permettra à toutes ces entreprises qui n'ont pas accès directement à la connaissance, au savoir, à l'expertise, de pouvoir avoir un instrument clair, facile, directement accessible pour répondre à leurs questions.

C'est pour ça aussi que nous allons faire disparaître l'effet de ce qu'on appelle des vices de forme. Je suis un peu désolé de parler de choses qui peuvent apparaître extrêmement techniques, mais c'est la vraie vie, c'est la vie de tous les jours, c'est la vie du boulanger qui devant licencier quelqu'un se trompe dans le courrier et ne respecte par tout le formalisme qu'il devrait respecter, ça ne veut pas dire que c'est une mauvaise décision ça veut dire qu'il n'a pas respecté le formalisme qu'il aurait du ... Eh bien nous ce qu'on veut c'est que ce petit défaut dans le formalisme il disparaisse et il n'ait pas de conséquence. C'est pour ça que nous allons créer des formulaires simples pour faire en sorte qu'il n'y ait plus de vice de forme ; et pour ça que nous allons faire en sorte que quand on appréciera la légalité de la décision de licencier on ne puisse pas se fonder simplement sur la forme pour déclarer qu'elle est nulle.

Ca n'a l'air de rien mais c'est essentiel ; et c'est ce que nous ont dit tous les chefs d'entreprise, tous les responsables de Ressources humaines que nous avons pu rencontrer. Et ça n'est pas moins de garanties, ça n'est pas moins de garanties pour le salarié, c'est plus de garanties collectives.

Enfin, les indemnités de licenciement ou les indemnités qui sont attribuées lorsque le licenciement est déclaré nul ; c'est deux choses différentes. Nous avons décidé d'augmenter les indemnités de licenciement, de les augmenter – et je l'assume – Pourquoi ? Parce qu'elles étaient plus faibles que la moyenne européenne. Et



nous n'allons pas un peu les augmenter, nous allons les augmenter de 25 %. Lorsqu'il y a licenciement il y a versement d'indemnités de licenciement. Ces indemnités sont augmentées de 25%.

Mais dans le même temps, lorsqu'un licenciement sera déclaré nul, les indemnités qui sont versées lorsque le licenciement est déclaré nul, seront encadrées avec un plafond que nous avons fixé au-dessus de la moyenne des indemnités qui sont attribuées par la justice, un plafond, et avec un plancher en deçà duquel nul ne pourra descendre, y compris dans des petites entreprises, y compris pour des salariés qui sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés. Là encore il s'agit de faire en sorte que les choses soient plus visibles, plus prévisibles et donc plus sûres.

La troisième avancée ce sont des règles plus pragmatiques. Je vais vous en donner un seul exemple mais il est de taille. Tout ce que je viens de dire concerne aussi les chefs d'entreprise d'entreprises agricoles. Mais il a une portée intéressante à cet égard.

Tout le monde connaît ici le compte pénibilité. Tout le monde sait qu'il constitue l'expression d'une volonté de créer de nouveaux droits pour les salariés ; il y a des activités pénibles, il faut en tenir compte. C'est la gauche qui l'a voté et je suis de droite. Eh bien c'est une bonne mesure.

Faire en sorte que ceux ont des activités pénibles puisse en tenir compte dans leur vie professionnelle ou dans leur accès à la retraite, c'est de la justice, ça ne me choque pas. Ça ne me choque pas si c'est bien mis en œuvre. Et ce qui n'allait pas dans la réforme qui avait été mise en œuvre sur le compte pénibilité c'est qu'on avait mis en place 10 critères, il y en avait 6 qu'on savait faire fonctionner – bon ça demandait pas mal de boulot aux chefs d'entreprise, mais on sait faire fonctionner – ; il y en avait 4 on ne savait pas comment on les mettait en œuvre. Et manifestement ça ne gênait personne. On créait un droit mais on ne savait pas le mettre en œuvre précisément.

Eh bien dans les ordonnances, c'est l'objet de la cinquième ordonnance, dans les ordonnances que nous avons sorties hier, nous avons créé un système dans lequel nous ne revenons sur aucun droit acquis, et nous faisons en sorte que ce droit à la prise en compte de la pénibilité soit effectivement mis en œuvre en simplifiant l'avis du chef d'entreprise, parce que le patron d'une entreprise agricole, objectivement son boulot c'est pas de compter 20 minutes par 20 minutes si le salarié qu'il emploie travaille sur un sol dur ou sur un sol noble. Ce n'est pas une mauvaise question, mais c'est juste pas comme ça qu'il va développer sa boîte, et ce n'est pas comme ça qu'il va garantir l'avenir de l'entreprise, et c'est pas comme ça qu'il va garantir l'avenir des salariés. Et donc on a fait en sorte d'imaginer un autre système beaucoup plus simple qui fait appel notamment à la médecine et qui permet de prendre en compte dès l'année prochaine l'ensemble des éléments relatifs à cette pénibilité du travail.

Plus de simplicité, plus de droit effectif, et plus de confiance dans l'intelligence collective pour favoriser le développement économique.

Et puis surtout ne pas s'arrêter là, car je l'ai dit tout à l'heure, le droit du travail est parfois perçu comme un élément qui gêne l'embauche, qui freine l'embauche, qui inquiète celui qui va embaucher. Mais ne pensez pas une seconde – et d'ailleurs je suis convaincu qu'ici personne ne l'imagine – que cette question du droit du travail soit le seul verrou à l'emploi ou soit le principal obstacle à l'emploi. Bien entendu ça n'est pas le cas.

S'il y a du chômage en France c'est pour des raisons multiples, et la pire des choses serait de penser qu'il existe un instrument unique pour régler la question. Ça ne marche pas.

Il faut attaquer le problème par tous les bouts ; il faut l'attaquer par la simplification du droit du travail et le fait que les patrons qui ont le plus de potentiel d'embauche – c'est-à-dire les patrons de petites entreprises – puissent se dire qu'ils peuvent embaucher sans risque, c'est vrai. Mais il faut aussi avoir des problèmes par le coût du travail, et nous allons faire, et nous l'avons déjà annoncé en baissant les cotisations salariales et les cotisations patronales, nous baissions le coût du travail. Nous ne baissions pas le pouvoir d'achat des salariés car il faut que le travail paye, il faut qu'il y a un incitatif puissant à travailler, et cet incitatif puissant – outre la passion qu'on peut avoir dans son boulot – c'est la rémunération qu'on en tire ; mais il faut que le coût du travail diminue. Il faut aussi faire en sorte, et c'est probablement l'essentiel, que les gens soient bien formés. On peut se protéger par toutes les règles juridiques qu'on veut, on peut prendre toutes les dispositions fiscales qu'on

[Visualiser l'article](#)

veut, si à la fin de la fin vous n'avez pas des gens bien formés pour faire un bon boulot ça ne marche pas. Et donc nous devons faire un effort considérable en matière de formation, formation initiale bien entendu, des formations professionnelles, apprentissage. Et c'est le prochain exercice dans lequel nous allons nous lancer. Le 22 septembre le conseil des ministres examinera les ordonnances que nous avons rendues publiques hier, et dans la foulée à partir de la fin du mois de septembre nous allons engager une deuxième étape de concertation avec les organisations syndicales et patronales, de travail respectueux avec tout le monde, intelligent – je l'espère – pour essayer d'améliorer nettement les conditions d'organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Et nous ferons ce travail avec les organisations syndicales, avec les organisations patronales, avec les régions aussi, car elles ont une compétence éminente en matière de formation professionnelle, et que certaines d'entre elles – pas toutes – mais certaines d'entre elles veulent jouer un rôle de plus en plus grand et de plus en plus fort sur ces sujets, avec l'Éducation nationale aussi s'agissant de l'apprentissage.

Bref, il ne faut pas s'arrêter au droit du travail, il faut aller dans tous les domaines pour que nous puissions régler ce problème sur lequel depuis tant d'années on vous dit : « Monsieur le Président, c'est très compliqué » et sur lequel nous n'obtenons pas collectivement de résultats probants.