



LES IMPACTS DE P.A.C.T.E

Les enjeux de la loi Pacte

BNP Paribas Épargne & Retraite Entreprises

donne carte blanche à

Emmanuelle Barbara

Avocat Associé – Cabinet August Debouzy

Rédigé le 31/10/2018



Aborder ce long projet de loi en cours de discussion et transmis au Sénat après le vote de l'Assemblée Nationale du 9 octobre dernier, exige assurément une certaine prise de hauteur préalable pour lui éviter le jugement aussi expéditif que définitif de texte « fourre-tout ».

Le contenu est loin d'être stabilisé et les 196 articles au lieu de 73 initialement, résultant des discussions en hémicycle proposent à ce stade une mouture qu'il ne faut pas prendre pour argent comptant, et c'est pourquoi on dispose du temps nécessaire pour contextualiser ce projet de loi, mesurer son ou ses ambition(s) et surtout, par-delà sa technicité certaine, apprendre à l'interpréter pour être sûr que l'on ne commettra pas de contre-sens funeste à une époque qui n'a pas le temps d'en perdre.

TRANSFORMATIONS

Porteur d'une ambition quasi martiale consistant à proposer un « Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises », l'acronyme fait encore

sien en son contenu la référence au terme « TRANSFORMATION ». Ce terme mérite d'être relevé. Il est certes devenu un mantra dans le langage gouvernemental sur lequel on ne s'arrête hélas plus. **Mais si les mots ont un sens, celui-ci désigne davantage la métamorphose elle-même** plutôt que les conséquences de celle-ci, à la différence du « changement » qui implique le remplacement d'une chose précise par une autre tout aussi précise. On s'apprête donc à légiférer sur la transformation de l'entreprise, comme on vient de le faire par deux fois – au moins.

■ On l'a fait pour refonder les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise en décidant d'une certaine manière le retrait de la loi au profit de l'accord d'entreprise pour reconnaître à ces dernières le droit de s'adapter en conséquence de la compétition mondiale, de l'adaptation aux nouvelles

technologies et plus généralement de la nécessité d'intégrer l'urgence et les ruptures auxquelles elles font face. Ceci était l'un des aspects saillant des ordonnances Macron dont on fête le premier anniversaire.

■ De même encore en est-il de la transformation du système de formation professionnelle et de l'assurance chômage par la loi Avenir professionnelle publiée le 6 septembre dernier où il s'est agi essentiellement ici d'équiper les personnes via le Compte personnel de formation du pouvoir de maîtriser leur trajectoire professionnelle dans des proportions inédites. L'objectif consiste à les sécuriser davantage dans un monde éminemment instable, ce qui modifie irréversiblement l'ordre traditionnel des choses qui voulait que la formation soit davantage à la main de toute autre personne qu'elles-mêmes.



Dans ces deux exemples de transformation, on comprend l'orientation mais on ne peut pas anticiper par avance le résultat de cette démarche, puisqu'elle exige un temps d'appropriation pour constater les effets pratiques que l'on espère conformes à l'orientation choisie.

On comprend que la démarche de transformation s'attaque ici à l'entreprise elle-même, ce qui oblige à examiner le contenu du projet.

EN QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT DE NOS JOURS ÊTRE TRANSFORMÉES ?

L'examen en survol des 3 chapitres principaux libellés sous des titres volontairement enthousiastes montre l'étendue de l'ambition.

DES ENTREPRISES LIBÉRÉES

Le premier chapitre s'intitule « Des entreprises libérées », ce qui revient à dire qu'elles ne l'étaient pas, engoncées qu'elles étaient dans un corset d'obligations souvent réglementaires, les entravant dans la perspective de se développer pour rejoindre le statut des entreprises de taille intermédiaire dont la France est nettement moins dotée comparée à l'Allemagne.

Ce chapitre affirme un message de confiance à l'entreprise, lui réaffirmant ici un rôle économique fondamental et éminent dans l'organisation de notre société, dont il faut à tout prix favoriser sa prospérité, « condition préalable à la réalisation de tous les autres objectifs¹ ».

¹ Extrait des propos introductifs de la Commission Spéciale

DES ENTREPRISES PLUS INNOVANTES

Le deuxième chapitre « Des entreprises plus innovantes » recense les voies et moyens favorisant cette injonction, caractéristique irréprouvable de notre temps.

Diversifier et protéger sont les deux verbes sous lesquels sont rangées de nombreuses mesures apparaissant hétéroclites mais **touchant toutes au fonctionnement intime de l'entreprise**, depuis son financement, ses inventions, et à sa défense contre les agressions extérieures lorsqu'elles surgissent et qu'elles touchent à des actifs stratégiques.

DES ENTREPRISES PLUS JUSTES

Enfin, une mention spéciale pour le chapitre 3 appelant de ses vœux « Des entreprises plus justes », qui redéfinit un rôle pour l'entreprise vis-à-vis des attentes sociales et sociétales.

Ce chapitre tout aussi fondamental que les autres pose les jalons **d'un rôle accru de l'entreprise au sein de la Cité**.

On y trouve

- d'une part les modalités du partage de la valeur avec les salariés par une refondation de l'épargne salariale,
- d'autre part la redéfinition de la place de l'entreprise dans la société grâce à la réécriture de l'article 1833 du code civil relatif à l'objet social qui intègre l'intérêt social et les considérations sociales, sociétales et environnementales,
- et enfin la modification de la gouvernance en ajoutant un deuxième administrateur salarié dès lors que le conseil d'administration compte 8 administrateurs dans les sociétés de plus de 1000 salariés.

Dans la perspective qui confère à l'entreprise une place éminente dans cette société du XXIème siècle, la loi Pacte doit être vue comme la retranscription juridique d'un univers économique et social dont on valorise tous les ressorts compatibles avec le monde qui vient.

S'EFFORCER D'ADOPTER UN ŒIL NEUF

Le projet de loi Pacte transcrit l'ensemble de ces transformations qui affectent tant le rôle que la finalité de l'entreprise dans la société ultra connectée aux choses et aux autres qui se construit sous nos yeux ébahis.

Cette ambition remarquable ne doit pas être étouffée par l'examen futur de chaque disposition à l'aune du corset de l'ensemble de nos représentations usuelles.

On devra s'interdire les positions paresseuses consistant à comparer « l'avant de l'après » de chacune des mesures étudiées, notamment dans la sphère de l'épargne salariale et l'épargne retraite.

Le succès futur de la longue mise en œuvre de cette refondation en ce qu'elle vise les sujets qui nous tiennent ici à cœur dépendra de la capacité à contextualiser l'élaboration d'une politique de ressources humaines dans l'entreprise compatible avec les exigences du moment, ces exigences étant appelées à évoluer rapidement.

Anticiper et explorer des solutions sont les actions auxquelles la loi Pacte invite.