

Analyse des ordonnances « Loi Travail XXL »

Le 31 août dernier, le gouvernement a présenté ses projets d'ordonnances, qui s'inscrivent entièrement dans la continuité de la loi El Khomri.

Au nombre de cinq, ces textes s'intitulent de la manière suivante :

1/ Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ;

2/ Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;

3/ Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;

4/ Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

5/ Ordonnance relative au compte professionnel de prévention.

Ces projets d'ordonnances n'ont pas de valeur juridique avant la publication de la loi d'habilitation,

leur adoption définitive en Conseil des ministres, puis leur publication au Journal officiel prévue aux alentours du 25 septembre 2017.

Le calendrier est cependant très court et nous devons d'ores et déjà considérer que le contenu de ces ordonnances représente un triple danger :

- L'aggravation de l'inversion de la hiérarchie des normes ;

- L'affaiblissement des organisations syndicales et la marche au corporatisme (intégration des organisations syndicales dans une optique de « co-décision ») ;

- L'affaiblissement de la justice prud'homale et la facilitation des licenciements.

La seule chose que ces ordonnances « sécuriseraient » ou « renforceraient », c'est le pouvoir patronal, au détriment des droits des salariés et de leurs capacités de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

C'est pourquoi L'UDFO 03 exige le retrait des ordonnances.

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE

Les ordonnances sur le code du travail ont été rendues publiques par le gouvernement.

La commission exécutive souligne le travail réalisé par la confédération depuis trois mois en application du réformisme militant qui se traduit par l'obtention de certaines garanties et le blocage de nombreuses dispositions.

A contrario, nombre d'éléments constituent aujourd'hui **une régression sociale** et sont en tant que tels **inacceptables**, ce qui explique notamment que dans les consultations officielles et obligatoires qui seront organisées, **FO votera contre**, et ce d'autant qu'à la lecture des textes d'autres éléments négatifs apparaissent.

Par ailleurs la commission exécutive considère qu'il faut d'ores et déjà examiner les possibilités de recours juridiques et estime qu'il est important que les confédérations syndicales puissent échanger rapidement entre elles sur la situation.

Elle demande au Bureau Confédéral d'examiner toute initiative permettant de développer les positions FO.

Adoptée : 28 pour ; 5 contre.

Paris, le 4 septembre 2017

Aggravation de l'inversion de la hiérarchie des normes

Les primes renvoyées au niveau de l'entreprise

—> ordonnance n°1, art. 1 (p.3)

- La loi El Khomri a renvoyé au niveau d'un accord d'entreprise les questions de la durée du travail, des congés familiaux et la définition du taux de majoration des heures supplémentaires (mini 10 %). Les ordonnances prévoient que l'accord d'entreprise primerait sur la convention de branche dans de nombreux domaines. Cela concernerait la quasi-totalité des primes : ancienneté, 13^e mois, vacances, panier... La Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, tire déjà les conséquences d'une telle évolution, en matière de division des salariés : « *les salariés comme l'employeur pourraient décider de négocier une prime de garde d'enfant plutôt qu'une prime d'ancienneté* ». La prime de précarité relèverait de la loi et les primes pour travaux dangereux et insalubres d'un domaine «verrouillable» de la branche.

Soit dit en passant : Le calendrier de mise en place des contre-réformes établi dans la loi El Khomri serait accéléré. « La mise en place généralisée des accords majoritaires serait avancée du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018. Quant au calendrier de restructuration des branches, il serait avancé d'un an. » (source - éditions Tissot)
—> ordonnance n°1, titre II, art. 11 (p.23)

Le contrat de travail n'engagerait plus l'employeur

—> ordonnance n°1, art. 3 (p.4)

- La loi El Khomri a mis en place les accords d'entreprise dits « offensifs », permettant à l'employeur de déroger plus facilement au contrat de travail. Ces accords aggravent les dispositions issues de l'Accord national interprofessionnel de 2013 (MEDEF/CFDT), en l'étendant à des objectifs de « *préservation et de développement de l'emploi* ».

Les ordonnances prévoient d'étendre ce dispositif aux « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* »... c'est-à-dire potentiellement à toutes les entreprises ! Dans ce cadre, toutes les stipulations du contrat de travail pourraient être revues à la baisse : aménagement de la durée du travail, organisation et répartition du travail; rémunération ; mobilité professionnelle ou géographique interne.

- Si le salarié refusait une telle hémorragie de ses droits, il ne bénéficierait pas d'un licenciement économique... mais d'un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse. Donc moins de droits.

Plus de domaines relevant de la branche : Oui, mais...

—> ordonnance n°art. (pp.2 et 3)

- **Onze domaines relèveraient de la compétence exclusive de la branche, contre 6 auparavant :**

1/ Les salaires minima hiérarchiques ;

2/ Les classifications ;

3/ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4/ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5/ Les garanties collectives complémentaires (prévoyance, mutuelles) ;

6/ Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalence, temps de pause, durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel...)

7/ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (durée, nombre de renouvellements, délai de carence entre deux contrats...) et aux contrats de travail temporaire ;

8/ Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;

9/ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10/ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai

11/ Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises sous certaines conditions

- **Quatre domaines seraient « verrouillables » au niveau de la branche :**

1/ Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

2/ Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3/ Seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;

4/ Primes pour travaux dangereux et insalubres.

Si nulle convention de branche n'était conclue dans ces matières, l'accord d'entreprise primerait.

Nota : - Les questions concernant les CDD et les CDI chantier descendant ici de la loi vers la branche : il y a donc inversion de la hiérarchie des normes.

- La prévention de la pénibilité, devenue ici « *prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels* », est aujourd'hui du ressort exclusif de la branche : elle serait donc rétrogradée.

L'extension des conventions collectives est remise en cause

- L'extension des accords ou conventions collectives de branche permet qu'aujourd'hui plus de 90% des salariés du secteur privé sont couverts par des dispositions conventionnelles de branche. Actuellement, l'accord de branche ne doit pas avoir fait l'objet d'opposition d'organisations représentatives, dans des conditions prévues par la loi. Les ordonnances prévoient que ces conditions seraient fixées par décret et non plus par la loi.

—> ordonnance n°4, art. 1-I (p.1)

- Le gouvernement prévoit d'empêcher l'extension de dispositions conventionnelles de branche à l'ensemble des salariés du secteur, s'il considère que celles-ci seraient « *de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné* ».

—> ordonnance n°4, art. 1-II (p.1)

Le gouvernement s'autoriserait par ailleurs à faire évaluer par un expert soi-disant indépendant « *les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension* »...

—> ordonnance n°4, art. 1-IV (p.1)

- Par ailleurs, des « *stipulations spécifiques* » devraient être détaillées pour les entreprises de moins de 50 salariés.

—> ordonnance n°1, art. 2 (p.3)

Affaiblissement des organisations syndicales et marche vers le corporatisme

Les organisations syndicales contournées

—> **Ordonnance n°1, Titre II, art.8 à 10 (PP.7-23)**
- Dans les entreprises de moins de 20 salariés, le patron aurait la possibilité de faire valider un accord directement par référendum aux deux tiers.

—> **Ordonnance n°1, Titre II, article 8 (p.17)**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les ordonnances visent à donner aux patrons la possibilité de négocier sur tous les sujets ouverts sans délégué syndical, ni même sans salarié mandaté.

—> **Ordonnance n°1, Titre II, article 8 (p.18)**

- Dans les autres entreprises, le référendum mis en place par la loi Travail pour faire passer un accord minoritaire serait doublé d'un référendum d'initiative patronale (délai d'un mois sauf si toutes les organisations syndicales s'y opposent).

—> **Ordonnance n°1, Titre II, article 10 (pp. 22-23)**

Nota : C'est une attaque sans précédent contre le monopole de négociation des organisations syndicales, qui date de 1936. C'est une attaque directe contre l'existence de confédérations syndicales.

La fusion des IRP et l'objectif affiché de diminuer les moyens syndicaux

—> **Ordonnance n°2, article 1 (pp. 1-69)**

- Le texte des ordonnances prévoit de fusionner les institutions représentatives du personnel (IRP) dans un comité social et économique (CSE). L'ajout de la dimension « économique » de cet intitulé permet peut-être de faire oublier que le « comité social d'entreprise » est l'œuvre pétainiste de la Charte du travail...

- Sont concernés par cette fusion le Délégué du personnel (DP), le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE serait créé dans toutes les entreprises de +11 salariés, avec des attributions différentes pour les entreprises de 11 à 50 salariés et les entreprises de plus de 50 salariés. Ces attributions se feraient au détriment de celles du DP (réclamations individuelles et collectives) et de celles du CHSCT.

L'objectif affiché - et violemment rabâché par Pierre Gattaz - est **la réduction du nombre d'élus et du volume d'heures de délégation.**

Même si les décrets définissant ces éléments ne sont évidemment pas encore parus, nous pouvons d'ores et déjà constater que les planchers définis par l'ordonnance sont globalement inférieurs à l'existant :

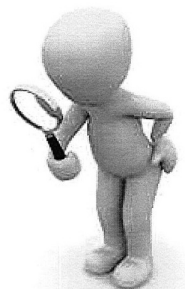
- 10 heures de délégation par élu dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- 16 heures pour les autres entreprises.

Cela signifie moins d'heures par élu... pour plus de tâches !

- Le mandat d'un élu au CSE serait de 4 ans. **L'ordonnance prévoit de limiter le nombre de mandats successifs à 3, sauf accord d'entreprise**, pour les entreprises de +50 salariés. C'est une remise en cause de notre indépendance.

- Contrairement à aujourd'hui, **les suppléants ne pourraient plus participer aux réunions**, sinon en remplacement d'un titulaire.



Nota : Le financement des expertises, de type audit, ne serait plus pris en charge à 100 % par l'employeur, mais à hauteur de 80 % par l'employeur et à hauteur de 20 % par le budget de fonctionnement du CSE...

—> **Ordonnance n°2, article 1 (p.58)**

Le conseil d'entreprise : Une volonté d'intégrer les organisations syndicales

—> **Ordonnance n°2, article i (pp.69-70)**

- En plus du CSE, le texte des ordonnances prévoit la mise en place d'un conseil d'entreprise par accord d'entreprise.

- Le conseil d'entreprise intégrerait le Délégué syndical (DS).

- Cette nouvelle « instance » aurait la capacité de négocier tous les accords, à l'exception des plans de sauvegarde de l'emploi, des accords dits « offensifs » et des protocoles électoraux, en lieu et place des organisations syndicales.

C'est évidemment une grave perte d'indépendance vis-à-vis du patron. Le gouvernement ne s'en cache pas : le conseil d'entreprise est un organe de « co-décision ». L'organisation syndicale serait intégrée à la « communauté de destins » propre à l'entreprise et n'aurait plus pour seul objectif de défendre les seuls intérêts particuliers et collectifs des salariés.

Remise en cause de la justice prud'homale et facilitation des licenciements

Mise en place d'un barème obligatoire des indemnités en cas de licenciement abusif

Ordonnance n°3, Titre I, art. 2 (pp. 2 à 5)

- Les ordonnances Macron prévoient la mise en place d'un barème obligatoire des indemnités de « licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse ».

- Un tel barème permettrait au patron de calculer le coût d'un licenciement abusif et de provisionner le cas échéant

| Entreprise de + de 11 salariés | | |
|--------------------------------|--|--|
| Ancienneté | Avant ordonnances (mois de salaire brut) | Après ordonnances (mois de salaire brut) |
| Moins d'1 an | Pas de minima et pas de plafond maximum : | De 0 mois à 1 mois maxi. |
| Plus d'1 an et moins de 2 ans | Indemnité en fonction du préjudice causé, laissée à l'appréciation du juge prud'homal | Mini : 1 mois Maxi : 2 mois |
| À partir de 2 ans | Plancher minimal de 6 mois. Pas de plafond maximum : Indemnité en fonction du préjudice causé, laissée à l'appréciation du juge prud'homal | Mini : 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté révolus, et ce jusqu'à 30 ans d'ancienneté et au-delà. Maxi : * Jusque 10 ans d'ancienneté = 1 mois par année d'ancienneté (soit 10 mois pour 10 ans d'ancienneté) * à partir de 11 ans d'ancienneté = 0,5 mois par année d'ancienneté (soit 10,5 mois pour 11 ans d'ancienneté) * Instauration d'un plafond de 20 mois à partir de 29 ans d'ancienneté révolus. |

| Entreprise de - de 11 salariés (dérogation) | | |
|---|---|------------------------------|
| Ancienneté | Avant ordonnances | Après ordonnances |
| Tous les salariés | Pas de minima et pas de plafond maximum | |
| Moins d'1 an | | 0 mois |
| Jusqu'à 10 ans | | De 0,5 mois à 2,5 mois |
| Au-delà | | Même barème que le précédent |

| En cas de nullité du licenciement, sans réintégration | |
|---|-----------------------------|
| Avant ordonnances | Après ordonnances |
| 12 mois d'indemnités minimum | 6 mois d'indemnités minimum |

Procédures de licenciement : l'employeur sécurisé

Ordonnance n°3, Titres I et II

- Les ordonnances prévoient la mise en place d'une lettre type de notification de licenciement. Dans ce cadre, les motivations du licenciement pourraient être modifiées *a posteriori*, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Le défaut de motivation du licenciement n'entraînerait qu'une indemnité d'un montant maxi-

imum d'1 mois de salaire brut contre 6 mois aujourd'hui.

→ ordonnance n°3, Titre I, art. 4 (pp.6 et 7)

- Le délai de contestation d'une rupture de contrat (prescription) est réduit à 12 mois, même en cas de licenciement économique (contre 24 mois aujourd'hui ; 5 ans en 2008 ; 30 ans avant 2008)...

→ ordonnance n°3, Titre I, art. 5 et 6 (p.7)

- Un dispositif de rupture conventionnelle collective serait mis en place pour les accords collectifs de type GPEC ou plan de départs volontaires. L'employeur pourrait ainsi se soustraire des règles du licenciement économique collectif, notamment la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). De ce fait, les critères d'ordre de licenciement, le plan de reclassement, l'obligation de recherche de reclassement, la priorité de réembauche, les indemnités de départ du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne seraient pas applicables. L'employeur ne serait pas tenu de s'y soumettre.

→ Ordonnance n°3, titre I, art. 11 à 17 (pp.9 à 15)

- L'ordonnance prévoit de redéfinir le périmètre d'appréciation du licenciement pour motif économique :

« Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. »

→ Ordonnance n°3, titre II, art. 18 (pp.15 et 16)

« Le fait de ne pas transmettre le contrat à durée déterminée ou le contrat de mission au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition ne saurait entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. La méconnaissance de cette obligation ouvrirait droit, pour le salarié, à une indemnité maximale égale à un mois de salaire. »
(Source - Éditions Tissot).

→ ordonnance n° 3, Titre I, art. 4-V (p.7)