

RETRAIT DES ORDONNANCES CONTRE LE CODE DU TRAVAIL !

L'UDFO 92 a pris connaissance des 5 ordonnances relatives à la réforme du Code du travail publiées jeudi 31 août.

Dans la continuité de notre analyse réalisée en juillet dernier, nous avons décidé de mettre en lumière à nouveau les dispositions du gouvernement les plus brutales en matière d'aggravation de l'inversion de la hiérarchie des normes, de remise en cause du rôle des organisations syndicales et de facilitation des licenciements abusifs.

Nous notons que, dès le jeudi 31 août, le président du Medef, Pierre GATTAZ, a salué cette réforme. « *Beaucoup de nos propositions ont été retenues* », s'est quant à lui réjoui le président de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), François ASSELIN.

Dans cette situation, l'UDFO 92 fait sienne la déclaration de la commission exécutive confédérale extraordinaire FORCE OUVRIERE réunie lundi 4 septembre 2017, qui réaffirme les mandats de notre organisation :

« 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 »

1 AGGRAVATION DE L'INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES

■ Les primes renvoyées au niveau de l'entreprise

--> ordonnance n°1, art. 1 (p.3)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
La loi El Khomri a renvoyé au niveau d'un accord d'entreprise les questions de la durée du travail, des congés familiaux et de la définition du taux de majoration des heures supplémentaires (minimum 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, 13e mois, vacances, panier... La prime de précarité relèverait de la loi et les primes pour travaux dangereux et insalubres d'un domaine «verrouillable» de la branche.	La Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, tire déjà les conséquences d'une telle évolution, en matière de division des salariés : « <i>les salariés comme l'employeur pourraient décider de négocier une prime de garde d'enfant plutôt qu'une prime d'ancienneté</i> ».

■ La restructuration des branches accélérées

--> ordonnance n°1, titre II, art. 11 (p.23)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
Un arrêté en date du 5 janvier 2017 pris en application de l'article 25 de la loi « Travail » a enclenché la fusion des 700 branches professionnelles : le gouvernement précédent voulait les réduire à 200 d'ici août 2019.	« <i>La mise en place généralisée des accords majoritaires serait avancée du 1er septembre 2019 au 1er mai 2018. Quant au calendrier de restructuration des branches, il serait avancé d'un an.</i> »	« Restructurer » les branches d'ici août 2018, c'est accélérer la remise en cause des conventions collectives ainsi que l'ensemble des acquis sociaux qui y ont été inclus par la négociation

■ Le contrat de travail modifiable selon les « nécessités » de l'entreprise

--> ordonnance n°1, art. 3 (p.4)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
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 aggravaient les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel de 2013 (MEDEF/ CFDT), en l'étendant à des objectifs de « <i>préservation et de développement de l'emploi</i> ».	Les ordonnances prévoient d'étendre ce dispositif aux « <i>nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise</i> »... 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 du travail ; rémunération ; mobilité professionnelle ou géographique interne.	Si le salarié refuse la régression de son contrat de travail, il ne bénéficierait pas d'un licenciement économique mais d'un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse. Donc avec moins de droits à la clé...

■ Plus de domaines relevant de la branche mais moins relevant du Code du travail

--> ordonnance n°1, art. 1 (pp.2 et 3)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a fixé 4 domaines impératifs dans lesquels, sous réserve de l'application du principe de faveur, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche. Ces 4 domaines sont : 1/ les salaires minima ; 2/ les classifications ; 3/ les garanties collectives complémentaires (prévoyance, mutuelles) ; 4/ la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue. Deux domaines en plus ont été ajoutés depuis : 5/ la prévention de la pénibilité 6/ l'égalité professionnelle	Les ordonnances ajouteraient 5 domaines : 1/ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; 2/ 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...) 3/ 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 ; 4/ Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ; 5/ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai 4 domaines seraient par ailleurs «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.	<u>NOTA BENE</u> : si aucune convention de branche n'est conclue dans les 4 domaines « verrouillables », l'accord d'entreprise prime. Par ailleurs, les mesures relatives aux CDD et les CDI de chantier rétrogradent ici de la loi vers la branche : il y a donc bien inversion de la hiérarchie des normes ! Enfin, la prévention de la pénibilité, devenue ici « <i>prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</i> », est aujourd'hui du ressort exclusif de la branche : elle serait donc elle aussi rétrogradée.

2 REMISE EN CAUSE DU RÔLE ET DE LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

■ Les organisations syndicales contournées

--> ordon. n°1, titre II, art.8-10 (pp.17-23)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
Le décret du 22 décembre 2016 pris en application de la loi Travail sur les référendums d'entreprise permet qu'à partir du 1 ^{er} janvier 2017, des syndicats minoritaires totalisant plus de 30% des suffrages des salariés aux élections peuvent désormais organiser un référendum auprès des salariés pour valider un accord qui aurait été refusé par des syndicats représentant plus de 50%.	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>Dans les autres entreprises, le référendum peut être 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)</p>	C'est une attaque sans précédent contre le monopole de négociation des syndicats, qui date de 1936. C'est une atteinte majeure à la liberté syndicale. C'est une offensive frontale contre l'existence des confédérations syndicales.

■ La fusion des instances représentatives des personnels (IRP) et la diminution des moyens syndicaux

--> ordonnance n°2, article 1 (pp. 1-69)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, l'employeur a le droit de créer une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés, regroupant ainsi jusqu'à 3 instances représentatives du personnel : les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE) et les comités hygiène, sécurité et condition de travail (CHSCT), après consultation des DP et, le cas échéant, du CHSCT.	Les ordonnances prévoient de fusionner les IRP dans un « comité social et économique » (CSE). Sont concernés par cette fusion le DP, le CE et le 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. Les ordonnances prévoient de limiter le nombre de mandats successifs à 3, sauf accord d'entreprise, pour les entreprises de +50 salariés.	<p>Ces attributions se feraient au détriment de celles du DP (réclamations individuelles et collectives) et de celles du CHSCT : par ailleurs, l'objectif est donc bien la réduction du nombre d'élus et du volume d'heures de délégation !</p> <p>Par ailleurs, les planchers définis par les ordonnances sont globalement inférieurs à l'existant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ! <p>Enfin, le mandat d'un élu au CSE serait limité : c'est une remise en cause majeure de notre indépendance.</p>

■ Le « conseil d'entreprise » : l'intégration des organisations syndicales

--> ordonnance n°2, article 1 (pp.69-70)

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES	ANALYSE UDFO 92
La loi « Travail » – et avant elle la loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 – ont modifié les règles de négociation des conventions et accords d'entreprise. Mais, malgré ces atteintes à la liberté de négociation, et sauf à de rares exceptions très encadrées, c'est le délégué syndical mandaté par l'organisation qui, encore aujourd'hui, reste le seul habilité à négocier.	En plus du CSE, les ordonnances prévoient 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 d'accord pré-électorales (PAP), en lieu et place des organisations syndicales.	<p>C'est une remise en cause majeure des prérogatives des organisations syndicales. Le gouvernement ne s'en cache pas : le conseil d'entreprise est un organe de « co-décision ».</p> <p>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.</p>



3 FACILITATION DES LICENCIEMENTS ABUSIFS

- Mise en place d'un barème obligatoire des indemnités en cas de licenciement « sans cause réelle et sérieuse »

--> ordonnance n°3, titre I, art. 2 (pp. 2 à 5)

ENTREPRISES DE + DE 11 SALARIÉS		
ANCIENNETÉ	AVANT LES ORDONNANCES (mois de salaire brut)	APRÈS LES ORDONNANCES (mois de salaire brut)
Moins d'un an	Pas de minima et pas de plafond maximum : indemnité en fonction du préjudice causé, laissée à l'appréciation du juge prud'homal	De 0 mois à 1 mois max
Plus d'un an et moins de 2 ans		Mini : 1 mois Maxi : 2 mois
A partir de 2 ans		Mini : 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté révolus, et ce jusqu'à 30 ans d'ancienneté, et au-delà. Maxi : jusqu'à 10 ans d'ancienneté = 1 mois par année d'ancienneté (soit 10 mois pour 10 ans d'ancienneté) A 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.
ENTREPRISES DE - DE 11 SALARIÉS (DÉROGATION)		
ANCIENNETÉ	AVANT LES ORDONNANCES (mois de salaire brut)	APRÈS LES ORDONNANCES (mois de salaire brut)
Tous les salariés	Pas de minima et pas de plafond maximum	
Moins d'un an		0 mois
Jusqu'à 10 ans		De 0.5 à 2.5 mois
Plus de 10 ans		
EN CAS DE NULLITÉ DU LICENCIEMENT, SANS RÉINTÉGRATION		
AVANT LES ORDONNANCES		APRÈS LES ORDONNANCES
12 mois d'indemnités minimum		6 mois d'indemnités minimum

- Procédures de licenciement : l'employeur sécurisé

--> ordonnance n°3, titres I et II

AVANT LES ORDONNANCES	APRÈS LES ORDONNANCES
<p>Les motivations du licenciement rédigées par l'employeur ne peuvent pas être modifiées a posteriori.</p> <p>Le défaut de motivation du licenciement entraîne le versement d'une indemnité d'un montant maximum de 6 mois.</p> <p>Le délai de contestation d'une rupture de contrat est de 24 mois, en cas de licenciement économique (contre 5 ans en 2008 et 30 ans avant 2008).</p> <p>Le Code du travail prévoit que toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ce qui ouvre droit à des mesures de reclassement – aussi minimales soient-elles.</p>	<p>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. Le défaut de motivation du licenciement n'entraînerait qu'une indemnité d'un montant maximum d'1 mois --> ordonnance n°3, Titre I, art. 4 (pp.6 et 7)</p> <p>Le délai de contestation d'une rupture de contrat (prescription) est réduit à 12 mois, même en cas de licenciement économique. --> ordonnance n°3, Titre I, art. 5 et 6 (p.7)</p> <p>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 obligatoires pour l'employeur. --> Ordonnance n°3, titre I, art. 11 à 17 (pp.9 à 15)</p> <p>Les ordonnances prévoient 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)</p>

Pour toutes ces raisons, l'UDFO 92 se prononce pour le retrait des ordonnances relatives au Code du travail et, sur cette base, prépare dans l'action commune les conditions du rapport de force pour faire reculer le gouvernement.