

ORDONNANCES : QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

Les ordonnances portant réforme du Code du travail ont été publiées au *Journal officiel*, samedi 23 septembre. Si elles entrent en vigueur dès maintenant, elles devront néanmoins faire l'objet, pour être pérennisées, d'une ratification parlementaire à partir du 20 novembre. Ce document ne prétend pas traiter de toutes les conséquences nocives des ordonnances. Vous pourrez trouver une analyse plus détaillée en cliquant sur les liens suivants : <http://92.force-ouvriere.org/IMG/pdf/-39.pdf> et <http://92.force-ouvriere.org/IMG/pdf/-45.pdf>. Les affirmations du gouvernement sont issues de la conférence de presse de présentation des ordonnances, jeudi 31 août.

- « De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés » ?

FAUX : les accords d'entreprise pourraient désormais modifier les contrats de travail en cas de simples « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* ». En cas de refus, le salarié est licencié « *pour cause réelle et sérieuse* ».

- « Davantage de prévisibilité, d'équité et de protection en cas de litige avec l'employeur » ?

FAUX : la condamnation d'un employeur qui licencie un salarié de façon abusive, c'est-à-dire « *sans cause réelle et sérieuse* », serait désormais encadrée par un barème obligatoire défavorable aux salariés.

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	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 : 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.

- « Un droit au télétravail sécurisé » ?

FAUX : le recours au télétravail serait désormais du ressort de l'accord collectif ou, à défaut, d'une « *charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe* ». L'employeur pourrait donc unilatéralement fixer les conditions de l'exercice du télétravail. De même, l'obligation faite à l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (matériels, logiciels, abonnements, communications, maintenance) serait supprimée.

- « le contrat de chantier (...) offre (...) l'assurance de toucher des indemnités à la fin de sa mission » ?

FAUX : ce « faux CDI » n'assurerait en aucun cas des garanties indemnitaires pour le salarié : ce serait précisément le seul contrat qui n'ouvrirait pas droit à des indemnités de rupture. La fin du chantier ne donnerait plus lieu à un licenciement pour motif personnel et constituerait un motif spécifique de rupture du contrat de travail. Ce licenciement serait réputé comme reposant sur une cause réelle et sérieuse.

	Contrat de chantier	CDD
Ancienneté au moment du licenciement	1 an	1 an
Salaire brut	2000 € / mois	2000 € / mois
Indemnité	égale à ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté, soit 500 € net	Indemnité de précarité égale à 10 % du salaire brut sur la totalité du contrat soit la somme de 2400 € brut (environ 30% de cotisations)

- « une réforme du Code du travail qui donne la priorité aux TPE et aux PME » ?

FAUX : les ordonnances sont taillées pour les grandes entreprises, qui en sont les principales bénéficiaires, notamment en cas de licenciement économique. Le périmètre d'appréciation serait l'entreprise, ou si elle appartient à un groupe, le secteur d'activité, mais limité au niveau national. Seule l'hypothèse de la fraude permettrait une contestation éventuelle.

- « Permettre très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises » ?

FAUX : dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur pourrait désormais recourir unilatéralement au référendum pour faire valider par une majorité de votants, sans condition de participation minimale, un projet d'accord rejeté par les organisations syndicales majoritaires.

- « De nouveaux champs de négociation ouverts à l'entreprise » ?

VRAI : Les ordonnances prévoient que l'accord d'entreprise primerait sur la convention de branche dans de nombreux domaines, notamment dans la définition de la quasi-totalité des primes (exceptée la prime « précarité ») : ancienneté, 13e mois, vacances, panier...

Pour toutes ces raisons, la confédération FORCE OUVRIÈRE réunie en comité confédéral national les 27-28 septembre, se prononce clairement contre les ordonnances et considère qu'une mobilisation interprofessionnelle avant leur ratification en novembre est nécessaire.

PRENEZ CONTACT, SYNDIQUEZ-VOUS À FORCE OUVRIÈRE !

37, rue Gay Lussac – 92320 Châtillon

Tél. : 01.47.36.74.03 / Email : udfo92@orange.fr