

# **Sur les ordonnances Macron, ou comment tuer le code du travail !**



**Fédération Anarchiste  
Janvier 2018**

## *Introduction au travers de cas concrets*

Après la parution au journal officiel le 21 décembre 2017 du décret d'application de l'ordonnance Macron relative à la **Rupture conventionnelle collective** (RCC), le constructeur automobile PSA compte l'utiliser dès février 2018, afin de supprimer plusieurs centaines de postes en CDI (contrat à durée indéterminée). Rappelons que PSA, loin d'être une entreprise déficitaire, a augmenté ses ventes de véhicules de 15 % en 2017 par rapport à 2016, et vise 10 % de croissance pour l'année à venir.

Pour rappel, la RCC permet aux entreprises de licencier des salarié-e-s sur la base du volontariat, sans motif économique, il lui faut par contre un accord majoritaire avec les syndicats sur les modalités de sa mise en œuvre (nombres de postes concernés, critères d'éligibilité, indemnisation, etc.). Chez PSA, le 18 janvier 2018, les syndicats FO, CFDT, CFTC et GSEA ont voté pour, validant ainsi l'accord, malgré l'opposition de la CGT.

Par l'exemple de PSA, on voit bien, avec des syndicats complices, comment cette nouvelle loi permet aux entreprises plus que bénéficiaires de licencier des CDI à tour de bras sans trop de contraintes. Ils pourront être remplacés par des contrats précaires, la RCC permettant de réembaucher n'importe quel type de contrat immédiatement après les licenciements. L'accord prévoit 1300 RCC et 900 départs en préretraite, soit 2200 CDI. La direction promet l'embauche de 1300 CDI et de 2000 emplois-jeunes, accroissant ainsi le nombre de contrats précaires. Déjà chez PSA, 15 % des salariés ont un statut précaire, dans des ateliers de production, ce chiffre dépasse les 50 %. La volonté de la direction est bien de transformer les CDI en précaires, intérimaires, CDD, main-d'œuvre bien plus « malléable et docile » ayant des contrats pouvant ne pas être renouvelés. L'accord prévoit également 6000 mobilités internes.

Jusqu'à présent, pour licencier par un plan social un grand nombre de salariés, il fallait un **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE) : les volontaires quittaient l'entreprise avec un **Contrat de Sécurisation Professionnelle** (CSP), dispositif de suivi allant jusqu'au retour à l'emploi, assuré par Pôle emploi permettant un accès privilégié à la formation et une meilleure indemnisation du chômage. Toutes ces mesures ne bénéficieront donc plus aux volontaires au départ. Pendant un an après l'ouverture du PSE, les patrons ne pouvaient embaucher. Avec la RCC, il vont pouvoir se livrer à tout moment à un dumping social, diminuant la masse salariale et précarisant les travailleurs.

Pimkie, la deuxième société s'étant prononcée pour l'application de la RCC, voulait, elle, éviter un plan de licenciement économique collectif dans le but de se soustraire à la mise en place obligatoire d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE) qui comprend entre autre un plan de reclassement, une priorité de réembauche, des indemnités plus élevées, etc, alors que l'entreprise est déficitaire depuis 2016. Le 9 janvier, lors des négociations, les syndicats ont fait bloc et ont refusé la RCC obligeant la direction à mettre en place un **Plan de Départ Volontaire** (PDV). L'annonce de la suppression de 208 postes et la fermeture de 37 magasins en 2 ans, va certainement pousser à de nombreux départs « volontaires », qui sont donc des licenciements déguisés.

Le journal *le Figaro* a lui aussi lancé une négociation pour la mise en place d'une RCC qui pourrait concerner « 40 à 50 personnes » dans les fonctions administratives. Le plus « drôle » est qu'il n'y a pas si longtemps, les spécialistes « économiques » du journal expliquaient tous les bienfaits de la RCC pour les patrons, pas sûr que les employé-e-s concerné-e-s du journal soient du même avis.

Derniers en liste pour l'instant, le magazine *Les Inrocks*, l'hebdomadaire du banquier Matthieu Pigasse, pourrait procéder à l'ouverture de négociation d'une RCC pour 70 salariés, courant 2018. La Société Générale doit, elle aussi, y faire appel cette année.

On voit bien à travers ces exemples, que les grands patrons ont « enfin » trouvé une mesure pas trop contraignante pour licencier les personnes en CDI, pour les remplacer par des contrats précaires, une main-d'œuvre « malléable et docile » qui ne peut que subir les cadences infernales, comme sur

les chaînes de production de PSA, sans pouvoir se défendre au risque que leur contrat ne soit pas renouvelé. Ainsi certaines sections syndicales choisissent leur camp au détriment des salarié-e-s, confirmant la signature par leur confédération des mesures démantelant le code du travail ces dernières années.

On voit aussi comment ces ordonnances dissuadent les salarié-e-s de se rebeller, d'entrer en conflit et de faire grève dans leur entreprise, brisant ainsi tout espoir de faire valoir leurs droits. Ils/elles se retrouvent donc à la merci de syndicats pro-direction, qui acceptent en leur nom des mesures clairement en leur défaveur.

Depuis plusieurs années, le code du travail est attaqué par les gouvernements successifs de droite comme de gauche, dernier en date la Loi El-Kohmri, mais on voit avec l'arrivée au pouvoir de Macron et de ces ordonnances « Loi travail XXL » passées en force avec le 49.3 que la casse des droits des travailleurs/euses s'accélère. D'ailleurs les patrons ne s'y trompent pas et se précipitent sur ces mesures qui vont pousser de plus en plus de personnes dans la précarité. Comment avoir des projets de vie ? Comment trouver un logement ? Etc. Nous allons vers une précarisation/paupérisation généralisée institutionnalisée par un État à la botte du patronat. Ce même État qui, dans le même temps, institutionnalise des méthodes répressives toujours plus liberticides, sous couvert de lutte anti-terroriste, en pérennisant l'état d'urgence par l'entrée de lois d'exception dans le droit commun. On a pu voir comment il s'en est servi lors des dernières mobilisations contre les projets de loi travail El-Kohmri et « loi travail XXL » en interdisant ou modifiant des parcours de manifestations, en assignant à résidence certaines personnes soupçonnées de risquer de « troubler l'ordre public », en attaquant des cortèges pourtant paisibles, comme à Lyon, pour soi-disant interpeler préventivement de possibles auteurs/euses de troubles, etc. Ne soyons pas dupes, l'État sert et ne servira toujours que l'intérêt des plus riches et puissants, l'intérêt du capitalisme.

C'est pour cela que nous défendons d'autres modes de fonctionnement, de vie, notamment l'autogestion qui permet aux salarié-e-s de travailler autrement, de reprendre leur vie en main, où l'argent n'est plus le centre de tout, où les personnes sont considérées comme des êtres humains et non plus comme de la vulgaire « chair à patron ». Nous sommes aussi pour la lutte des classes, pour que les rapports de force s'exercent enfin en faveur des salariés et non plus en faveur des patrons et du capitalisme tout puissant, secondés par des gouvernements complices. Nous rejetons toutes formes d'exploitation, de domination et d'oppression, nous revendiquons une égalité économique et sociale.

Ne l'oublions jamais : **Ils ont besoin de nous, nous n'avons pas besoin d'eux !** Sans notre soumission ou notre complicité ils ne sont rien.

Au-delà de la RCC, les ordonnances impactent énormément la vie des salarié-e-s et leurs droits qui se retrouvent fortement diminués.

Voyons tout cela plus en détail au travers de ce dossier.

Ce dossier a été réalisé à partir de l'émission "Trous noirs", spéciale ordonnances, de radio libertaire du 2 octobre 2017 avec comme invitée C. du groupe La Sociale de la Fédération Anarchiste.

L'émission est ré-écoutable sur : <http://trousnoirs-radio-libertaire.org/>

Site fédéral :

<https://www.federation-anarchiste.org/>



# SOMMAIRE

## ***A – Directive européennes pour baisser le « coût du travail » - Page 6***

- 1- Gattaz, Macron, El Khomry, Pénicaud, en marche arrière toute ! - Page 7
- 2- Réactions – Page 8

## ***B - « Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective »***

- 1- Considérations générales - Page 9
- 2- Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche - Page 9
- 3- Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail - Page 9
- 4- Rapports entre accord d'entreprise, convention collective et Code du travail Page 9
- 5- Accord de branche et CDI de chantier - Page 10
- 6- Référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur - Page 10
- 7- Négociation en l'absence de délégué-e-s syndicaux dans l'entreprise - Page 10

## ***C - « Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail »***

- 1- Considérations générales - Page 11
- 2- Barémisation - Page 11  
Indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse
- 3- Procédure de licenciement - Page 12
- 4- Délais de contestation d'une rupture de contrat de travail - Page 13
- 5- Plan de départ volontaire (PDV) - Page 13
- 6- Périmètre licenciement économique - Page 14

## ***D - « Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »***

- CHSCT et Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) Page 15



# Merci patron, merci Macron !

*Quand on arrive à l'usine  
La gaité nous illumine  
L'idée de faire nos huit heures  
Nous remplit tous de bonheur  
D'humeur égale et joyeuse  
Nous courons vers la pointeuse  
Le temps d'enfiler nos bleus  
Et nous voilà tous heureux*

En novembre 2016, Emmanuel Macron avait intitulé son livre-programme « Révolution ». Avec les ordonnances, il s'agit bien d'une révolution juridique pour un retour aux pratiques qui avaient cours au XIX<sup>e</sup> siècle, dans un environnement où le capitalisme mondial est en pleine offensive.

## ***A - Directives européennes pour baisser le « coût du travail »***

Les lois travail en France sont dans la droite ligne des GOPE (Grandes orientations de politique économique), recommandations aux États de l'UE. Le Traité européen a prévu dans son article 121 une « *surveillance multilatérale de la situation économique dans chacun des États membres* ».

Dès 1998, un document de la Commission européenne, « Croissance et emploi dans le cadre de la stabilité de l'Union économique et monétaire », donne ses injonctions : ***stabilité des prix, assainissement des finances publiques, modération des salaires nominaux, renforcement des incitations à la discipline salariale.***

**Les GOPE successives associées aux LDE (Lignes directrices pour l'emploi) visent à réformer le marché du travail. La France est invitée à réformer et flexibiliser son marché du travail :**

→ **en 2012, après l'élection de François Hollande : « revoir la législation, notamment la procédure administrative de licenciement ; veiller à ce que l'évolution du salaire minimum favorise l'emploi et la compétitivité ».**

→ **fin 2015**

- **Sont déplorés : « la décélération insuffisante des salaires réels, les coûts salariaux parmi les plus élevés de la zone euro en raison du niveau élevé des cotisations patronales, les augmentations du SMIC induisant une compression des salaires vers le haut » ;**
- **Sont recommandés : « limiter davantage les rigidités du marché du travail ; faciliter au niveau des entreprises les dérogations aux dispositions juridiques générales, notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ».**

**D'autre part, la « libre circulation des capitaux » permet aux investisseurs de choisir les pays les plus favorables pour les profits, et les gouvernements successifs utilisent comme seule politique économique l'ajustement à la baisse du « coût du travail ».**

**Il fallait donc libérer les contraintes juridiques qui protègent les salarié-e-s : dans les conditions d'un fort taux de chômage, plus le marché du travail est « libre », plus les salarié-e-s sont contraint-e-s à diminuer leurs exigences.**

**Après les « réformes » adaptées ces dernières années en Europe du sud, et le « Jobs act » italien en 2015, en août 2016 la loi El Khomri est une première étape importante qui a reçu l'hommage du commissaire européen Valdis Dombrovkis : « Heureuse initiative destinée à répondre aux rigidités du marché du travail, et qui devrait relancer l'emploi ».**

## **1- Gattaz, Macron, El Khomry, Pénicaud, en marche arrière toute !**

Dès 2012, les gouvernements de François Hollande avaient intégré cette logique : absence de coup de pouce au SMIC, gel des rémunérations dans la fonction publique, CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) qui a permis aux entreprises d'augmenter leurs marges...

Emmanuel Macron, alors ministre de l'économie et déjà en marche vers le pouvoir jupitérien, dans un entretien du 23 mai 2016 au journal « Les Échos » a appelé les chefs d'entreprise à la « modération salariale » : *« La clef, c'est la modération salariale. Il faut privilégier des négociations salariales au plus proche de la situation de l'entreprise ».*

À la question « *Aller plus loin que la loi El Khomri, qui se limite essentiellement au temps de travail ?* », il répond : *« Oui. Il faudra élargir le champ de la négociation collective au niveau de l'entreprise à d'autres domaines. Plus on ira vers l'entreprise, plus ce sera efficace. On ne peut pas prétendre aimer l'industrie et refuser les conditions de son succès. L'opinion est intelligente et elle évolue. La majorité des Français veut travailler, veut des progrès, est lucide. »*

Concrètement la loi El Khomri a notamment permis aux entreprises de déroger aux accords de branche sur le temps de travail, baisser la sur-rémunération des heures supplémentaires de 25% à 10%. Sa « garantie jeune » autorise des embauches de certains adultes de moins de 25 ans à un salaire inférieur au RSA.

Emmanuel Macron a toujours considéré que cette loi n'allait pas assez loin dans la dérèglementation et que les marges de manœuvre restaient importantes en matière de baisse des rémunérations, particulièrement dans les branches où il existe un chômage massif.

Exhorté en mai 2017 par le président du Medef, Pierre Gattaz à « *aller vite et fort sur les réformes* », la « Loi travail XXL » des ordonnances Pénicaud va donner un cadre légal au capitalisme « sans foi ni loi » :

→ Possibilité pour un employeur d'organiser un référendum d'entreprise, véritable dispositif de chantage. En cas de refus de baisser son salaire, augmenter son temps de travail, renoncer à tel avantage, le salarié peut être licencié ou le patron fermer l'usine pour s'exiler en Pologne ou ailleurs...

→ Dans de nombreux domaines, primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail et la convention collective. Pour les salariés les négociations collectives de branche sont un moyen pour se rassembler et défendre leurs intérêts collectifs communs dans leur secteur d'activité, pour protéger les salariés des entreprises sans représentation syndicale.

→ Plafonnement des indemnités prudhommales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, réduction du pouvoir des juges Prud'hommes de remettre en cause les plans sociaux, assouplissement du périmètre des licenciements économiques. Il s'agit de se rapprocher du droit anglo-saxon, qui protège très peu les salariés licenciés. Le gouvernement souhaite offrir au capital étranger les « meilleures » conditions pour financer une activité en France. Cette concurrence au « moins-disant social » ne connaît comme seule limite que les luttes des travailleurs. Même les 189 conventions de l'OIT (Organisation internationale) ne sont pas toutes appliquées : 127 ratifiées en France, contre 85 en Allemagne et 14 aux États-Unis

→ Regroupement des institutions représentatives du personnel dans une seule structure, dans laquelle l'employeur cultive un vivier d'interlocuteurs à même de collaborer en tant que partenaires sociaux à des accords d'entreprise « gagnant-gagnant » (pour le patron). Cela permet aussi de supprimer le rôle contestataire croissant des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail

## 2- Réactions

Les ordonnances Pénicaud n'abusent pas les Français sondés : « *elles n'aideront pas les entreprises à créer des emplois* » (65 %) ; « *la réforme du travail va accroître la précarité des salariés* » (60 %) ; « *elle favorisera les licenciements* » (68 %) ; « *elle affaiblira le rôle des syndicats* » (65 %). A contrario, en progression de sept points en 2 ans, 55 % jugent le « *droit du travail pas assez protecteur* ».

En ce qui concerne l'argument que « *les entreprises ne peuvent embaucher car il y a trop de contraintes pour licencier* », les patrons eux-mêmes le contredisent puisqu'une enquête de l'Insee auprès de 10 000 d'entre eux, publiée en juin 2017, conclut par cette évidence : « *le principal frein à l'embauche n'est pas le code du travail mais un carnet de commande qui peine à se remplir* ».

Il ne faut pas oublier que le capitalisme produit pour vendre.

« *Réforme d'une ampleur sans précédent sous la Ve République* » Macron (22 septembre, 2017, jour de la signature devant les caméras des ordonnances).

« *Le droit peut créer les conditions favorables d'un retour de la confiance* » Muriel Pénicaud

« *Avec nos clients, nous sommes constamment en train de vérifier si l'accord d'entreprise que l'on souhaite mettre sur pied est compatible avec l'accord de branche. Désormais, on n'aura plus besoin de s'en préoccuper, on pourra repartir de zéro* » Nicolas de Servin, président d'Avoxial (avocats d'employeurs).

« *Je comprends que l'appréciation des difficultés du groupe, au niveau de la France, et non plus au niveau mondial, fasse peur. Mais c'était une nécessité économique. Les clients étrangers avaient l'impression qu'ils ne pourraient pas licencier en cas de besoin, qu'ils allaient être pris au piège.* » Nicolas de Servin

« *On fait de l'accord d'entreprise un outil de chantage à l'emploi et de régression sociale* » Sophie Binet (CGT).

« *Nous allons entrer dans un rapport de force nouveau pour les salariés des grands groupes qui devront vivre avec la menace permanente de la rupture de leur contrat de travail.* » Fiodor Rilov, avocat défenseur travailleurs de Whirpool (Amiens) délocalisée en Pologne.

« *Qui peut croire que le référendum dans les TPE [très petites entreprises] ne constituera pas en réalité une décision unilatérale de la direction ? Quel choix peuvent avoir des salariés isolés, non mandatés, non informés, non protégés, soumis par un lien de subordination ?* » Emmanuel Dockès

« *La simplification du dialogue social, cache la volonté de sécuriser le licenciement... pour l'employeur. Le texte contient le plafonnement des indemnités aux prud'hommes ou le changement de périmètre géographique pour juger des licenciements économiques. Si on accepte la croyance selon laquelle le droit du travail est un frein à l'embauche et à l'investissement, alors tout est permis.* » Pascal Lokiec, professeur de droit.

« *On vient de créer un droit à licencier sans motif valable, sans aucun respect de la procédure, pour un coût très limité. Un droit de licenciement à l'américaine.* » Avi Bitton, avocat

« *Il y a deux choses qui comptent pour le gouvernement : accorder au patronat ce qu'il demande, et être de bons communicants* » Emmanuel Dockès, professeur en droit du travail.

Après cette approche générale, voici dans les annexes une analyse plus précise des ordonnances, qui montre que ce texte a été préparé à l'avance dans les moindres détails.

Il faut se rappeler que dans la « longue marche » de Macron vers le pouvoir, il a depuis longtemps des contacts avec l'élite de la bourgeoisie de droite et de gauche, notamment dans le club d'influence *Le Siècle* où se frôlent voluptueusement patrons, banquiers, politiciens...

Le programme économique et social avec lequel Jupiter a atteint l'Olympe a été concocté par un collectif alimenté notamment par le Medef et certaines banques.



## ***B - « Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective »***

### **1- Considérations générales**

**Hiérarchie des normes** : auparavant la norme ultime, le **contrat de travail**, ne pouvait prévoir que plus et mieux pour le salarié que l'**accord d'entreprise**, ainsi que l'accord d'entreprise par rapport à la **convention collective de branche**, la convention collective par rapport au **code du travail**.

Cela tenait compte du fait que le contrat de travail met en présence un déséquilibre entre un patron et un salarié, qui n'a que sa force de travail à proposer. La fiction d'« un patron libre face à un salarié libre » correspond au « renard libre dans un poulailler libre ».

Ce principe est totalement remis en cause et fait de l'**accord d'entreprise** la **norme principale**, là où le rapport de force est difficile à construire, avec le chantage à l'emploi dans une période où le chômage est important, et avec le faible taux de syndicalisation, particulièrement dans les entreprises de 50 salariés qui ne sont que 4 % à avoir un délégué syndical.

### **2- Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche**

Dans la plupart des domaines l'accord d'entreprise peut prévoir des conditions plus défavorables que l'accord de branche :

→ 11 domaines (salaires minima, classifications professionnelles, temps de pause, période d'essai, formation professionnelle, CDD, CDI de chantier...) restent du champ de compétence exclusif de la branche, avec cette nuance que l'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit « *des garanties au moins équivalentes* ».

→ 4 domaines peuvent être « verrouillés » par une convention de branche, à condition qu'un accord en ce sens ait été conclu : prévention pénibilité, travailleurs handicapés, délégués syndicaux, primes pour travaux dangereux et insalubres

→ Dans tous les autres domaines (primes d'ancienneté, de nuit, « jours enfant malade », congés maternité...) les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche.

### **3- Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**

L'ordonnance prévoit que certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord. Ces « **accords de compétitivité** » ont été créés pour « *permettre aux entreprises de s'adapter rapidement à la hausse ou à la baisse de marchés, par accord majoritaire, en jouant sur l'organisation et le temps de travail afin d'allier compétitivité économique et justice sociale* » (Muriel Pénicaut).

Un tel accord pourra imposer à un salarié une réduction de sa rémunération, une augmentation de son temps de travail, une mobilité professionnelle ou géographique au nom de la « *préservation de l'emploi* » ou des « *nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* ».

Un salarié refusant ces dispositions sera licencié pour « cause réelle et sérieuse » mais, dans sa grande générosité, l'employeur abondera 100 heures de formation sur le CPA (compte personnel d'activité) et le salarié aura droit à l'assurance-chômage.

### **4- Rapports entre accord d'entreprise, convention collective et Code du travail**

Un accord de branche peut déroger de façon défavorable aux règles légales, sauf celles d'« ordre public » (à publier dans le nouveau Code du travail).

Le même principe s'applique aux accords d'entreprise, qui peuvent déroger de façon défavorable à la loi dans les mêmes conditions.

Concernant les CDD, qui deviennent le contrat de travail le plus courant, la branche peut fixer durée, nombre de renouvellements, délai de carence entre deux CDD, moins favorables que la loi.

## 5- Accord de branche et CDI de chantier

Actuellement, seules certaines branches, telles le bâtiment et travaux publics (BTP), les entreprises du paysage, de l'ingénierie etc, peuvent conclure des « CDI de chantier », parce que cela est « d'usage » dans leur profession.

Un « CDI de chantier » est un contrat qui prend fin dès que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée. Cela peut être au bout de quelques semaines, quelques mois, quelques années... À la fin du chantier, dont la durée initialement prévue peut changer, le salarié touche une indemnité de licenciement mais n'a pas droit à la prime de précarité perçue en fin de CDD.

Désormais, toutes les branches pourront, par accord collectif, conclure des contrats de chantier, en définissant les motifs de recours, la taille des entreprises, les activités concernées, la rémunération...

D'autre part un « CDI de chantier » pourra être défini pour effectuer une tâche inférieure à la durée du chantier. Par exemple, cela peut permettre d'embaucher un informaticien juste le temps de développer un logiciel particulier.

## 6- Référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur

→ Avant la loi El Khomri, un accord d'entreprise devait, pour être valable, avoir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

→ La loi El Khomri permet à des organisations syndicales minoritaires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages de signer un accord d'entreprise et de le faire valider par un référendum des salariés.

→ Les ordonnances donnent maintenant cette possibilité aux employeurs.

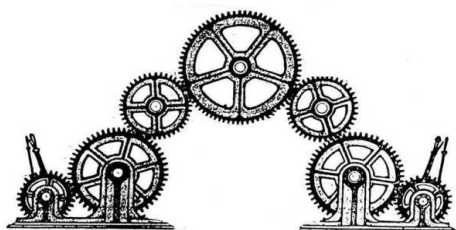
## 7- Négociation en l'absence de délégué-e-s syndicaux dans l'entreprise

Jusqu'ici, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il fallait que l' élu ou le salarié entrant en discussion avec l'employeur soit **mandaté par un syndicat**. Avec les ordonnances :

→ dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra procéder à un **référendum** pour faire valider un projet d'accord collectif sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise : temps de travail, organisation du travail, rémunération...

→ dans les entreprises de 11 à 50 salariés, l'accord pourra être validé par un **conseil d'entreprise** : un ou plusieurs élus du CSE (Conseil social et économique), qui remplace le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Ceux-ci pourront être **mandatés ou non** par une organisation syndicale. L'accord devra être ensuite approuvé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés.

→ dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'information sur un tel accord devra être transmise aux organisations syndicales représentatives de la branche.



## ***C - « Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail »***

### **1- Considérations générales**

Tout repose sur la fable selon laquelle des procédures de licenciement facilitées inciteraient les employeurs à embaucher. Une étude concernant de nombreux pays a montré que l'application de telles mesures n'a pas réduit le chômage mais l'a (légèrement) augmenté.

En France, une récente enquête a montré que beaucoup de chefs d'entreprise pourraient, si les ventes progressaient, produire plus sans nouveaux salariés. Ils sont donc en sureffectif. S'ils ne licencient pas, c'est que le coût est imprévisible, pourrait être élevé et le processus juridique compliqué : c'est justement ce que les ordonnances vont changer, leur permettant de réduire facilement leurs effectifs.

Le titre de l'ordonnance renvoie à la **flexisécurité**, notion lancée au Danemark dès 1999.

Il désignait un dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (sécurité). Les ordonnances adaptent ce deuxième terme en préférant sécuriser juridiquement et financièrement le licenciement... pour les patrons.

Il fallait cependant une contrepartie pour que certains syndicats justifient leur rôle de « partenaire social » raisonnable. Dans sa royale générosité, le gouvernement avait promis une hausse de 25 % des indemnités légales de licenciement (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu de 1/5) pour tous les salariés.

Mais le texte prévoit que le "nouveau montant" applicable aux salariés avec plus de dix ans d'ancienneté sera de 1/3 de mois par année... ce qui est déjà le cas !

Cette mesure ne concernera donc que les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

### **2- Barémisation**

#### **Indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse**

*« Les patrons se réjouissent d'enfin pouvoir mettre un prix derrière l'acte de licenciement » Les Echos, 5 septembre 2017 : « Loi travail : le bon accueil des patrons ».*

*« Avant, avec les 6 mois du Code du travail, les plaignants pouvaient obtenir plus, mais ils devaient prouver le préjudice qui justifiait que les indemnités demandées aillent au-delà de ces 6 mois. Maintenant, le minimum a été divisé par deux, et le juge n'aura pas le droit d'aller au-delà d'un maximum. ».* **Étienne Deschamps** CNT-SO

*« La baisse du plancher et l'instauration d'un plafond minoré en cas de licenciement consiste à exonérer les entreprises de l'obligation d'assumer la responsabilité de ses fautes. La nouvelle législation leur permettra de provisionner des montants pour budgéter des licenciements potentiellement illégaux – et donc, le cas échéant, de déclencher délibérément ces licenciements abusifs ».* **Syndicat des avocats de France (SAF)**

*« La réparation intégrale d'un préjudice reconnu par la Justice fait partie des principes fondamentaux du droit français. Avec les ordonnances, cette réparation sera uniquement indemnisée en tenant compte d'un seul critère : l'ancienneté du salarié. Cela porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge, en limitant de manière drastique l'individualisation des décisions de justice pour réparer complètement la perte injustifiée de l'emploi »* **Union syndicale des magistrats (USM)**

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges Prud'hommes octroyaient une indemnité au salarié selon le préjudice subi, sans plafond maximum. Dorénavant, ils doivent respecter des **barèmes** qui tiennent uniquement compte de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

Ces barèmes sont nettement moins favorables au salarié. :

→ Indemnité dans le cas d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

- Entreprise de plus de 11 salariés : 3 mois minimum (6 mois minimum auparavant)
- Entreprise de moins de 11 salariés : 15 jours de salaire si moins de 10 ans d'ancienneté (selon le préjudice auparavant)

→ Indemnité en cas de **nullité du licenciement** (notion différente, cas par exemple d'une femme enceinte) : 6 mois (12 mois auparavant)

D'autre part le juge pourra déduire l'indemnité de licenciement versée, ce qui vaudra à certains salariés licenciés abusivement de repartir du tribunal de Prud'hommes sans aucun dédommagement !

Exemple de **licenciement « low cost »** :

Un ingénieur de 55 ans perçoit un salaire de 5 000 € dans une entreprise où il travaille depuis 10 ans. Il est licencié abusivement par son employeur.

L'indemnisation minimum qu'il va toucher en allant devant les Prud'hommes (souvent après plusieurs années d'attente) est de 3 mois, soit 15 000 €.

L'employeur le remplace par un jeune ingénieur, formé aux délices du néo-management et du macronisme jupitérien, avec un salaire d'embauche de 2 000 euros. Économisant 3 000 € de salaire mensuel, il remboursera l'indemnisation en 5 mois...

### 3- Procédure de licenciement

*« Le fait de limiter la sanction de l'employeur qui ne motive pas correctement sa lettre de licenciement, la mise en place d'une procédure écrite, lourde et dans des délais très courts pour saisir les prud'hommes, l'instauration d'un barème plafonnant les indemnités pour licenciement abusif, etc, vont dans le sens d'un même mouvement visant à décourager les salariés d'aller jusqu'au procès. » Pierre Brégou, conseiller Prud'homme*

L'obligation pour l'employeur de motiver le licenciement et de respecter une procédure date de 1973. Celle-ci comprend un « **entretien préalable** », pendant lequel le salarié peut se faire accompagner par un représentant syndical ou un collègue. Les motifs du licenciement sont alors précisés oralement par l'employeur (il est important de les contester dès ce moment).

Celui-ci doit ensuite, avec des conditions de délai, envoyer une **lettre de licenciement** confirmant ces motifs (les contester par écrit est essentiel).

Après le licenciement effectif, le salarié peut aller devant les Prud'hommes pour démontrer l'absence de causes réelles et sérieuses. Les éléments analysés par le tribunal :

→ un motif inscrit dans la lettre de licenciement doit avoir déjà été évoqué pendant l'entretien préalable. Une évolution des motifs entre les deux peut conduire à obtenir un licenciement abusif pour le salarié

→ devant le tribunal de Prud'hommes, l'employeur (en général son avocat, les patrons ne se déplacent pratiquement jamais) ne peut évoquer d'autres motifs (même s'ils sont justifiés).

→ les motifs retenus doivent être prouvés par des documents ou des témoignages pour être pris en compte (souvent les patrons font précéder le licenciement par des avertissements qui lui servent pour le procès, il est donc essentiel de les contester par écrit dès réception).

Pour que ces pauvres patrons puissent licencier sans stress l'ordonnance prévoit plusieurs aides :

→ un **modèle type** Cerfa (Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs) leur sera fourni afin de les sécuriser.

→ après la lettre de licenciement, l'employeur pourra préciser et compléter les motifs dans une **seconde lettre**.

→ devant les Prud'hommes l'employeur pourra modifier les motifs. Il pourra même ne mettre aucun motif dans la lettre de licenciement et les invoquer uniquement au tribunal, ce qui privera le/la salarié-e de toute possibilité de préparation de sa défense. Certains patrons ne s'en priveront pas car ils encourent au maximum 1 mois d'indemnités pour une « simple irrégularité », alors qu'auparavant le licenciement était automatiquement considéré comme abusif.

#### **4- Délais de contestation d'une rupture de contrat de travail**

Dans ce domaine aussi on peut admirer les progrès (pour les patrons) réalisés en quelques années concernant la durée de prescription :

→ 30 ans initialement

→ 5 ans, après la loi du 17 juin 2008

→ 2 ans, suite à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, signé par CFDT, CFTC, CGC

→ 1 an, après les ordonnances

Pour ceux qui ont participé à des permanences syndicales, il était assez courant de recevoir des salariés plusieurs années après leur licenciement (priorité donnée à la recherche d'un travail, obtention d'indemnités par un ex-collègue licencié plus tard...).

#### **5- Plan de départ volontaire (PDV)**

La « loi portant modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008 avait déjà inventé le **licenciement individuel à l'amiable**, mettant fin à un Contrat à durée indéterminée (CDI) par commun accord passé entre l'employeur et le/la salarié-e.

La procédure est grandement simplifiée et, pour l'employeur qui souhaite le départ d'un salarié sans risquer une action en justice, la rupture conventionnelle constitue une mesure intéressante.

Ainsi, en 8 ans, ce type de rupture a doublé pour atteindre près de 400 000 par an, alors que parallèlement les nouvelles affaires déposées en prudhommes chutaient à 185 000 (diminution de 45 000).

Cette désaffection s'accélère (diminution de 41 % à Paris en 2016) et on peut craindre, à terme, une disparition des Prud'hommes, d'autant que tout est fait pour dissuader les salarié-e-s :

→ La redéfinition de la carte judiciaire de Rachida Dati (2010) a fermé 63 conseils de Prud'hommes (il en reste 210)

→ En l'absence de nouvelles élections, des conseillers ont déménagé, sont décédés et n'ont pas été remplacés

→ Les délais pour obtenir justice ne cessent d'augmenter, atteignant plusieurs années

→ Le formulaire à remplir par le salarié pour tenter une action en Prud'hommes a été largement complexifié et compte 10 pages depuis cette année.

L'ordonnance va beaucoup plus loin, puisqu'est institué la **rupture conventionnelle collective** ou **plan de départ volontaire**. Le but est d'écartier toutes les règles du licenciement économique

collectif et notamment de permettre à l'employeur de se soustraire à la mise en place obligatoire d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE). Les quelques règles a minima épargnent au patron plan de reclassement, priorité de réembauche, indemnités plus élevées, consultation des institutions représentatives du personnel...

## 6- Périmètre licenciement économique

De plus en plus d'établissements industriels sont contrôlés par de grands groupes multinationaux structurés en une multitude de filiales et de sous-filiales permettant, par la manipulation des flux financiers internes, de payer un minimum d'impôts et aussi de fermer une filiale dans un pays en jouant sur ses comptes particuliers.

Déjà en 2015 la « loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite « loi Macron », avait supprimé l'obligation pour les sociétés-mères de financer les plans sociaux de leurs filiales lorsque celles-ci se retrouvent en liquidation judiciaire. Certains groupes en ont profité pour placer artificiellement leurs filiales en faillite afin de s'affranchir de leurs obligations.

Les juges avaient la possibilité de regarder la situation économique de toutes les entreprises du groupe. L'ordonnance **restreint le contrôle au territoire national** : une multinationale dont seule la filiale française se porterait mal pourra procéder légalement à des licenciements économiques en France (mesure figurant dans la loi El Khomri, puis retirée à l'époque).

Une illustration avec le groupe américain Whirlpool, qui a décidé début 2017 de transférer l'activité de sa filiale d'Amiens en Pologne : « *En France, la filiale affiche des comptes médiocres tandis qu'au niveau mondial, le groupe en est à plus d'un milliard de bénéfices nets, après impôts. La direction a donc tout intérêt à attendre que les ordonnances entrent en vigueur pour envoyer les lettres de licenciement.* », **Fiodor Rilov**, avocat des salariés

Autre aménagement favorable à l'employeur en cas de licenciement économique : il n'est plus obligé de proposer un reclassement à chaque salarié, mais peut de contenter de mettre à disposition une liste de postes mis à disposition (par affichage ou intranet).



## ***D - « Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales »***

Le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) fusionnent en une seule entité le CSE (**Comité social et économique**).

Le CSE se substitue aux délégués du personnel (DP) dans les entreprises de 11 à 49 salariés inclus et aux IRP (instances représentatives du personnel) que sont le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité hygiène-sécurité et conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 salariés et plus.

L'ordonnance ouvre aussi la possibilité, en l'absence de délégués syndicaux, de créer un **Conseil d'entreprise**, compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise. Il élargit les attributions du CSE en le dotant d'un rôle de négociateur (voir « Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective »).

*« C'est la même instance, le CSE, et donc les mêmes personnes, qui traiteront des conditions de travail et des dimensions économiques de l'entreprise. Les élus vont cumuler des mandats. C'est une catastrophe pour les liens avec les salariés. Comment représenter un personnel dont on ne connaît pas le travail ? »* **Nicolas Spire**, expert auprès des CHSCT

L'objectif avoué du gouvernement est de « *mettre un pied dans la porte d'un système de codécision* » inspiré du modèle allemand, les « partenaires sociaux » définissant ensemble dans l'entreprise ce qui est bon pour elle.

Vu l'ampleur du nouveau mandat, les représentants du personnel passeront beaucoup moins de temps avec les salariés. Ils deviendront des **syndicalistes de métier** devant acquérir des compétences variées sur différents sujets, interlocuteurs privilégiés et « responsables » de l'employeur, à même de collaborer à des accords d'entreprise « raisonnables ».

Tout va dans ce sens : délégués CSE élus pour 4 ans ; nombre restreint de délégués, avec plus d'heures de délégation ; suppléants n'assistant plus aux séances...

### **CHSCT et Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

Il s'agit sans doute là de la **régression la plus grave** imposée par cette ordonnance :

*« Le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel. Avec la suppression des CHSCT, on casse la possibilité pour les représentants du personnel de faire remonter et reconnaître tout ce que font les salariés au quotidien pour assurer la production, parfois en dépit de l'organisation mise en place et souvent au détriment de leur santé. On organise un face-à-face entre employeurs et représentants coupés du terrain »,* un expert auprès des CHSCT  
*« Grâce aux CHSCT et aux experts, nous arrivons à comprendre les objectifs réels des réorganisations, qui consistent la plupart du temps à demander aux salariés de faire plus avec moins de moyens. Bientôt, nous n'aurons plus rien à leur opposer. On perd un outil pour leur résister. »* Julian Rodrigues, avocat des salariés de la Poste.

En 1982 (lois Auroux) dans les entreprises de plus de 50 salariés sont créés les Comités hygiène, sécurité et conditions de travail, fusion du Comités hygiène et sécurité (créé en 1947 au-delà de 50 salariés) et la Commission d'amélioration des conditions de travail (créé en 1973 au-delà de 300 salariés).

Ils sont supprimés par l'ordonnance et une **Commission santé, sécurité et commission de travail** est créée, mais seulement dans les entreprises de plus de 300 salariés et avec beaucoup moins de moyens.

Le CHSCT intervenait en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Il pouvait proposer des actions de prévention. Pour tout projet de réorganisation (changement de cadences, d'outils, de produits, nouvelles méthodes de management...), l'employeur était tenu de consulter le CHSCT. Ils avaient un véritable **pouvoir d'enquête** sur tous ces aspects auprès des salariés concernés et, pour les aider, pouvaient faire appel à des experts agréés. Ils avaient aussi le **pouvoir d'agir en justice** contre l'employeur.

Depuis les années 2000, l'accélération des évolutions technologiques, l'intensification du travail, l'augmentation des suicides professionnels, les CHSCT n'avaient cessé de prendre de l'importance et étaient devenus l'acteur central de la prévention des risques professionnels.

Jusqu'à là les juges avaient toujours affirmé que *« le tribunal n'a pas le pouvoir d'imposer à l'employeur de négocier les modalités du travail ni de subordonner l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel »* (arrêt SAT, décembre 2000).

Mais une évolution importante, liée à l'action des CHSCT, s'est imposée :

→ 2002, Arrêt amiante : *« L'employeur est redevable d'une obligation de sécurité et de résultat, le manquement à cette obligation constitue une faute inexcusable dès lors que ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »*.

→ 2008, Arrêt Snecma : à l'occasion d'une nouvelle organisation réduisant le nombre de salariés du service de maintenance et de surveillance dans un « centre énergie ». le syndicat CGT estime que la sécurité des salariés de l'entreprise est compromise.

La cour de cassation affirme alors : *« L'employeur est tenu à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité et de résultat qui lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet la santé et la sécurité des salariés »*.

Les patrons s'indignent : *« Le tribunal n'avait pas le pouvoir d'imposer à l'employeur de négocier les modalités du travail dans le centre énergie ni de subordonner l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel »*.

Ainsi une épée de Damoclès est suspendue au-dessus de la tête des patrons qui envisageraient une réorganisation de l'entreprise sans se soucier de la santé ou de la sécurité des travailleurs :

*« Les juges posent une limite au pouvoir de l'employeur sur l'organisation du travail. Cette limite, c'est la santé des salariés. Pour une certaine frange, rétrograde, du patronat français, c'est intolérable. Dès lors les CHSCT, avec leur droit de recours à l'expertise, sont dans le collimateur du Medef. »*, un expert auprès des CHSCT.

### **L'ordonnance répond parfaitement à l'inquiétude patronale :**

→ Les membres des CHSCT étaient choisis par les délégués du personnel et les membres du CE. Tout salarié pouvait être accepté, élargissant ainsi le nombre de salariés en responsabilité.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres.

→ Hors situation d'accident ou d'événement grave il faudra, pour réunir la CSSCT, une demande de la majorité du CSE

→ La commission SSCT n'aura plus de personnalité juridique propre ni la possibilité de recourir à des expertises, comme c'était le cas. Il devra s'en remettre au CSE.

→ L'employeur aura des facilités accrues pour contester l'expertise et le choix de l'expert

→ Alors que l'employeur se fait accompagner par ses nombreux conseils dans la préparation de ses projets, le CSE devra payer 20 % du coût des expertises concernant la santé, la sécurité ou les conditions de travail, (expertise moyenne = 50 000 €). Cela risque d'être dissuasif pour un budget du CSE qui n'est pas énorme (0,20 % de la masse salariale) : il est sûr que beaucoup d'expertises ne seront plus réalisées.



# CONTRE L'ETAT ET LE CAPITAL



**PLANTONS LES GRAINES  
DE L'AUTOGESTION**



**FEDERATION ★ ANARCHISTE  
S'ORGANISER ET LUTTER**