



# Loi Travail XXL : les ordonnances

mardi 19 septembre 2017, par [Bariaud](#)

## SOMMAIRE :

[Licenciements : les nouvelles mesures](#)

[Le Comité Social et Economique ou le retour du comité « patates »](#)

[Et les Très Petites Entreprises ?](#)

[Référendum d'initiative patronale](#)

[La Fonction Publique, exempte de toute attaque ?](#)

[Généralisation du CDI de chantier](#)

## LE DOSSIER

### LOI TRAVAIL XXL, LES ORDONNANCES !

Ne cherchez pas, aucune surprise dans les ordonnances du 31 août sur le projet de loi « travail » XXL ! La fameuse « concertation » des mois estivaux n'aura servi qu'à faire croire au fameux « dialogue social » et non à entendre les revendications portées par les organisations syndicales défendant les salarié.es.

Promoteur du libéralisme le plus débridé, porte-parole du MEDEF et d'une Union Européenne qui n'a jamais eu de visée sociale mais la seule volonté de développer partout et pour tout.es la concurrence libre et non-fauscée pour satisfaire les grands groupes financiers, Macron avance à marche forcée vers une nouvelle dérégulation du Code du travail. Parce qu'il n'a jamais accepté les acquis de 1945 et de 1968 conquis de haute lutte par les salarié.es, parce qu'il refuse la socialisation du salaire et les cotisations sociales solidaires qui en découlent, parce qu'il veut rapatrier les syndicats qui défendent les droits collectifs des entreprises, parce qu'il rêve d'une société individualiste qui reviendrait à des accords de gré à gré entre salarié.es et entreprises, le patronat applaudit des deux mains ! Fin du pari « 1 million d'emplois », le MEDEF n'a même plus à se justifier !

Ainsi, comme ses prédécesseurs, le gouvernement propose une énième réforme partant du principe que le travail est un coût et non producteur de richesse. Elle se rajoutera aux précédentes, sans même les avoir évaluées alors qu'elles ont démontré leur inefficacité pour réduire le chômage de masse, orchestré en fait par les patrons pour maintenir les salarié.es sous pression et les forcer à renier leurs droits. L'inversion de la hiérarchie des normes, engagée dès 1984, est à nouveau accentuée, avec le développement de la primauté de l'accord d'entreprise qui favorisera toujours plus le dumping social. La mise en concurrence des PME/PMI et de leurs salarié.es, les bas salaires, le développement de la précarité, l'éloignement des salarié.es de leurs syndicats, etc.

Le droit du travail n'a jamais permis de créer des emplois et ce n'est pas son rôle : il est là pour contrebalancer les liens de subordination entre salarié.es et patronat, ce que voudraient faire oublier gouvernement et MEDEF en imposant leur réforme idéologique !

### LICENCIEMENTS : LES NOUVELLES MESURES

Pour aider les chefs d'entreprise, un modèle type de lettre de licenciement sera mis à leur disposition avec les mentions obligatoires à remplir. Cela devrait leur éviter tout recours devant les Prud'hommes, d'autant plus que la non-remplissage du licenciement ne sera plus sanctionnable alors qu'aujourd'hui, c'est considéré comme un vice de fond de la procédure entraînant une indemnité d'au moins 6 mois de salaire ! Pour le moment les motifs ne sont pas modifiables, demain l'employeur pourra, si le salarié consente quand même son licenciement, agréer et/ou modifier les motifs le justifiant. Seul le salarié sera tenu d'accepter, dans les 15 jours après avoir reçu la notification de son licenciement, qu'il veut des compléments d'informations sur ces motifs auprès de son employeur. Pour le contrat, il ne disposera plus que d'un an au lieu de deux. De plus lorsqu'une irrégularité de forme aura été commise au cours de la procédure, le juge ne pourra accorder une indemnité que d'un mois de salaire. L'accès d'entreprise primera sur le contrat du travail. Ce dernier pourra être modifié sans l'accord du salarié, s'il le refuse, pourra être licencié ! Les motifs de rupture pour cause réelle et sérieuse seront donc encore assouplis.

#### Les plans de départs volontaires

Un accord collectif pourra déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires qui ne serait plus un plan de licenciement économique permettant à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. 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 PSE, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne seront plus applicables.

#### Les licenciements économiques

Déjà facilités par la loi El Khomri, ils seront à présent applicables sur l'activité économique du territoire national et non plus international, même si l'entreprise appartient à un groupe multinational et que ce dernier fait des profits. Les possibilités de reclassement seront directement adressées aux salarié.es via une liste et basta ! L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer un poste à chaque salarié de manière personnalisée.

Dans le cas d'un rachat d'une entreprise, le repreneur n'aura plus l'obligation de reprendre l'ensemble des salarié.es, il pourra licencier ce dernier !

11

La Libre N°132, Sept 2017

Ne cherchez pas, aucune surprise dans les ordonnances du 31 août sur le projet de loi « travail » XXL ! La fameuse « concertation » des mois estivaux n'aura servi qu'à faire croire au fameux « dialogue social » et non à entendre les revendications portées par les organisations syndicales défendant les salarié.es.

Promoteur du libéralisme le plus débridé, porte-parole du MEDEF et d'une Union Européenne qui n'a jamais eu de visée sociale mais la seule volonté de développer partout et pour tout.es la concurrence libre et non-fauscée pour satisfaire les grands groupes financiers, Macron avance à marche forcée vers une nouvelle dérégulation du Code du travail. Parce qu'il n'a jamais accepté les acquis de 1945 et de 1968

conquis de haute lutte par les salarié.es, parce qu'il refuse la socialisation du salaire et les cotisations sociales solidaires qui en découlent, parce qu'il veut expulser les syndicats qui défendent les droits collectifs des entreprises, parce qu'il rêve d'une société individualiste qui reviendrait à des accords de gré à gré entre salarié.e et entreprise, le patronat applaudit des deux mains !

Foin du pin's « 1 million d'emplois », le MEDEF n'a même plus à se justifier !

Ainsi, comme ses prédécesseurs, le gouvernement propose une énième réforme partant du principe que le travail est un coût et non producteur de richesses. Elle se rajoutera aux précédentes, sans même les avoir évaluées alors qu'elles ont démontré leur inefficacité pour réduire le chômage de masse, orchestré en fait par les patrons pour maintenir les salarié.es sous pression et les forcer à renier leurs droits. L'inversion de la hiérarchie des normes, engagée dès 1984, est à nouveau accentuée, avec le développement de la primauté de l'accord d'entreprise qui favorisera toujours plus le dumping social, la mise en concurrence des PME-PMI et de leurs salarié.es, les bas salaires, le développement de la précarité, l'éloignement des salarié.es de leurs syndicats, etc.

Le droit du travail n'a jamais permis de créer des emplois et ce n'est pas son rôle : il est là pour contrebalancer les liens de subordination entre salarié.es et patronat, ce que voudraient faire oublier gouvernement et MEDEF en imposant leur réforme idéologique !

[Retour haut de la page](#)

## **Licenciements : les nouvelles mesures**

Pour aider les chefs d'entreprise, un modèle type de lettre de licenciement sera mis à leur disposition avec les mentions obligatoires à remplir. Cela devrait leur éviter tout recours devant les Prud'hommes, d'autant plus que la non motivation du licenciement ne sera plus sanctionnable alors qu'aujourd'hui, c'est considéré comme un vice de fond de la procédure entraînant une indemnité d'au moins 6 mois de salaire ! Pour le moment les motifs ne sont pas modifiables, demain l'employeur pourra, si le salarié conteste quand même son licenciement, ajouter et/ou modifier les motifs le justifiant. Seul le salarié sera tenu d'informer, dans les 15 jours après avoir reçu la notification de son licenciement, qu'il veut des compléments d'informations sur ces motifs auprès de son employeur. Pour le contester, il ne disposera plus que d'un an au lieu de deux. De plus lorsqu'une irrégularité de forme aura été commise au cours de la procédure, le juge ne pourra accorder une indemnité que d'un mois de salaire. L'accord d'entreprise primera sur le contrat de travail. Ce dernier pourra être modifié sans l'accord du salarié qui, s'il le refuse, pourra être licencié ! Les motifs de rupture pour cause réelle et sérieuse seront donc encore assouplis.

## **Les plans de départs volontaires**

Un accord collectif pourra déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires qui ne serait plus un plan de licenciement économique permettant à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. 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 PSE, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne seront plus applicables.

## **Les licenciements économiques**

Déjà facilités par la loi El khomri, ils seront à présent appréciés sur l'activité économique du territoire national et non plus international, même si l'entreprise appartient à un groupe multinational et que ce dernier fait des profits. Les possibilités de reclassement seront directement adressées aux salariés via une liste et basta ! L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer un poste à chaque salarié de manière personnalisée.

Dans le cas d'un rachat d'une entreprise, le repreneur n'aura plus l'obligation de reprendre l'ensemble des salariés, il pourra licencier en amont !

## **Le Comité Social et Économique ou le retour du comité « patates »**

Ordonnance Macron sur la fusion des IRP : le patronat réfractaire de longue date à la présence des syndicats de salarié.es sur les lieux de travail ne peut que se réjouir.

L'opposition patronale à la représentation collective des travailleur.ses dans l'entreprise fut constante. Il faut attendre le Front populaire pour voir l'apparition des délégué.es du personnel, sur proposition du patronat qui voulait éviter la reconnaissance des délégué.es syndicaux.

Durant la Seconde Guerre mondiale, le régime de Vichy met en place les comités sociaux d'entreprise. Contrôlés par le patronat, ils doivent favoriser la collaboration de classe, véhiculer l'idéologie paternaliste et organiser l'entraide entre salarié.es. Baptisés « comités patates », ceux-ci se sont avant tout distingués dans le ravitaillement et la protection sociale.

Fusionner les trois instances représentatives (DP, CE, CHSCT) en une seule entité appelée Comité social et économique (CSE) est une double supercherie : cela éloigne les élu.es des salarié.es en les rapprochant des centres de décision de l'entreprise tout en les professionnalisant. Ceux qui ont exercé un mandat savent combien l'exercice est complexe, demande de l'investissement, du temps et une parfaite connaissance du terrain : être un.e élu.e efficace, c'est être parmi ses collègues.

### **La fin de la santé au travail ?**

La référence à la santé au travail n'apparaît pas dans la dénomination de ce nouveau comité. Le CHSCT avait su s'imposer comme un véritable contre pouvoir limitant l'arbitraire patronal et faisant barrage à des organisations du travail mortifères : il fallait donc l'abattre ! Ses prérogatives seront assumées par les membres du CSE qui traitera des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce qui se dessine, c'est une vision hygiéniste, curative et non plus prospective de la santé au travail, exit l'analyse des situations dangereuses.

Désormais, le CSE devra assumer sur une partie de son budget, à la fois les expertises économiques et les expertises liées aux répercussions des décisions patronales sur la santé des travailleur.ses. Ces dernières s'étant vues contester avec succès par les employeurs devant des tribunaux complaisants et une Cour de cassation pro gouvernementale.

### **Des incertitudes peu rassurantes**

Il est impossible de savoir aujourd'hui ce qui sera du domaine de l'ordre public ou des dispositions supplétives (qui permettent de discuter des droits collectifs soit au niveau de la branche soit au niveau de l'entreprise).

Le nombre de membres du CSE et leur temps de délégation devraient être déterminés par décret. Le mandat serait de 4 ans et le nombre de mandats successifs limité à 3 sauf pour les entreprises de moins de 50 salarié.es. Il semble toutefois que les branches pourront avoir leur mot à dire. Le risque est grand de voir des droits collectifs à la carte, où selon la branche d'activité pour le même mandat et le même nombre de salarié.es, il y aura plus ou moins de représentant.es du personnel avec plus ou moins de temps à consacrer aux travailleur.ses !

La dilution du pouvoir de négociateur dans l'entreprise ... vers la disparition annoncée du/de la délégué.e syndical

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée Conseil d'entreprise, intégrant la compétence de négociation qui aujourd'hui est du monopole du/de la délégué.e syndical.

On imagine mal un.e délégué.e syndical CGT signant son arrêt de mort et acceptant de négocier un texte qui remet ses prérogatives entre les mains du Conseil d'entreprise. Qu'en sera-t-il dans les établissements où la CGT n'est pas majoritaire ? Dans les champs de la Fédération, les résultats aux élections professionnelles montrent que les inquiétudes ne sont pas vaines.

Ainsi la boucle sera bouclée : le patronat qui ne s'est jamais remis de la présence syndicale dans l'entreprise pousse les syndicats dehors, avec l'aide de Macron.

[Retour haut de la page](#)

## Et les Très Petites Entreprises ?

Les salarié.es du secteur privé que nous syndiquons dans notre fédération, travaillent très souvent dans des petites entreprises. Ainsi, dans l'animation, 75% des entreprises ont moins de 11 salarié.es, 80% dans le sport, 47% dans les FJT, 33% dans l'enseignement privé...

En décembre dernier, les salarié.es des TPE ont, voté pour leurs droits et pour la première fois, nommé leurs représentants dans les Commissions Paritaires Régionales Inter professionnelles et ont placé la CGT comme première organisation syndicale. Manifestement, cela ne convient pas à tout le monde.

La ministre du travail Muriel Pénicaud, fidèle à sa novlangue managériale, a assuré rechercher pour les TPE « des solutions pragmatiques qui permettent l'expression des salarié.es ».

Dans sa propagande, « renforcement du dialogue social », le gouvernement se targue d'une avancée majeure : « Pour la première fois, une réforme du code du travail qui donne la priorité aux TPE et aux PME ».

Il y a bien quelques petites facéties du type « code numérique » pour répondre aux questions que pourrait se poser un employeur, des formulaires type rappelant les devoirs et droits pour éviter des erreurs de procédure de licenciement, la suppression de contraintes administratives, la clarification des règles de contentieux en cas d'inaptitude...

Mais c'est insuffisant. Non la « solution pragmatique » pour permettre l'expression des salarié.es, la voilà : en l'absence de délégué.e syndical.e, les employeurs des entreprises de moins de 50 salarié.es, pourront négocier directement avec un.e élu.e du personnel. Et dans les entreprises de moins de 20 salarié.es qui n'ont pas d'élu.e du personnel, les dirigeant.es pourront le faire dans le cadre d'un référendum directement avec les salarié.es. Inversion de la hiérarchie des normes oblige, cela pourra se faire sur tous les sujets et bien sûr, cela pourra se faire surtout à la baisse.

[Retour haut de la page](#)

## Référendum d'initiative patronale

La « libération des expressions » rentre dans une nouvelle étape. Depuis la loi El Khomri, le droit du travail prévoit la possibilité d'un référendum d'initiative syndicale, ouvert aux syndicats minoritaires. Ainsi, lorsque qu'un accord d'entreprise ou d'établissement a été signé par des organisations syndicales représentatives minoritaires ayant recueillies plus de 30% des suffrages. Celles-ci disposent d'un délai d'un mois à compter de cette signature pour manifester leur intention de procéder à un référendum des salarié.es pour valider l'accord.

Depuis cette loi, le référendum a été utilisé deux fois. A chaque fois, contre les intérêts des salarié.es. Une fois pour l'allongement de 20 minutes du temps de travail, sans rémunération supplémentaire. Une autre fois pour réviser l'organisation interne en dehors des horaires habituels de travail.

Si les syndicats minoritaires ne demandent pas la mise en place du référendum, eh bien, on va plus loin. L'ordonnance prévoit qu'au terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut organiser un référendum à

moins que l'ensemble des organisations signataires qui ont signé ne s'y oppose.

On voit bien que le gouvernement, contrairement à tous les beaux discours, n'est intéressé par l'accord d'entreprise que s'il sert les intérêts du patronat. C'est dans tous les cas, une remise en cause du principe de l'accord majoritaire.

Dans le cadre d'un rapport de force très déséquilibré entre employeur et salarié.es, le référendum procède, d'un chantage à l'emploi, qui met les salarié.es dans une position impossible. On leur demande de choisir entre deux options qui n'en sont pas vraiment. Les chef.fes d'entreprise l'utilisant pour faire accepter aux salarié.es une dégradation de leurs conditions de travail.

Pot de fer contre pot de terre voilà la philosophie. Comme dit Jacques Brel : « Oui, not' Monsieur, oui not' bon Maître ».

[Retour haut de la page](#)

## **La Fonction Publique, exempte de toute attaque ?**

La réponse est bien évidemment : NON !

Il ne faut pas se leurrer, nombre de mesures contenues dans les ordonnances auront leur traduction dans la Fonction Publique, au prétexte d'une égalité entre les salarié.es du public et du privé : destruction des garanties collectives, individualisation des parcours (déjà entamée par les dernières réformes du PPCR et du RIFSEEP), hausse de la précarité sous toutes ses formes (auto-entrepreneuriat, CDI de chantier), suppression des CHSCT, obtenus difficilement dans nos secteurs...

Avant même cela, les annonces déclinant la politique de Macron contre les agents de la FP se sont multipliées. Damarnin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a annoncé la reprise du gel du point d'indice et le retour du jour de carence. Le nouveau plan d'économie de 60 milliards d'euros, annoncé au prétexte de réduire la dette publique et pour rentrer dans les clous du fameux 3% de déficit public pour satisfaire à la volonté de l'Union Européenne, va se traduire notamment par la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires (retour du non renouvellement de départs à la retraite) et par des freins au déroulement de carrière des agents. Les mesures d'économie drastiques seront renvoyées dans leur mise en œuvre aux territoires créant encore de nouvelles disparités, des coûts supplémentaires supportés par les populations pour un accès dégradé aux services publics. Dans l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'Innovation, malgré l'annonce d'un budget « sanctuarisé » par la ministre dès sa prise de mandat, ce sont ainsi 331 millions de baisse qui viennent d'être annoncés, dont 95 millions amputés sur le budget des universités.

Pour finir, la hausse de la CSG non compensée, à ce jour, par la baisse des cotisations sociales (à laquelle la FERC CGT reste de toute façon opposée) impactera fortement le pouvoir d'achat des salarié.es de la Fonction Publique, comme celui d'une partie de retraité.es et pensionné.es.

Bref, en « attendant » les réformes annoncées dans l'éducation, la formation professionnelle mais aussi la protection sociale, ce sont autant de décisions politiques à combattre largement !

[Retour haut de la page](#)

## **Généralisation du CDI de chantier**

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dit de « chantier » serait élargi à toutes les branches qui le souhaitent et prendrait l'appellation de « CDI d'opération ». La branche pourrait autoriser les dérogations en passant par la négociation en entreprise sans pour autant appliquer les règles de la branche.

Ce type de contrats est déjà existant dans les entreprises Bâtiment et Travaux Publics (BTP) et dans les Sociétés de Services et d'Ingénierie en Informatique (SSII) adhérentes du syndicat professionnel SYNTEC.

Ce type de contrat n'a de CDI que le nom car il a un temps limité à la durée du « projet » ou de « l'opération » et c'est l'employeur qui estime la fin de celui-ci. Il n'inclut aucune prime de précarité pour un CDD et si le/la salarié.e trouve un vrai CDI par ailleurs, il/elle doit un préavis de trois mois en moyenne, soit bien plus que le CDD. Déjà, les SSII non adhérentes au Syntec placent souvent leurs ingénieur.es chez leurs client.es. A la fin de contrat, elles les réintègrent dans leurs locaux pour une période dite inter contrat et les ingénieur.es sont payés pour des tâches internes ou sont en formation. Pouvoir les licencier à la fin du contrat avec le donneur d'ordre est l'un de leurs objectifs pour baisser les coûts salariaux et augmenter leurs marges.

Finalement le CDI de projet coûte moins cher que le CDD et fragilise encore plus le/la salarié.e.

La Fonction publique pourrait à terme être aussi concernée. Rappelons que sous le gouvernement Sarkozy, lors des négociations pour la mise en place du protocole dit Sauvadet, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche avait proposé un CDI de projet de droit public pour la recherche publique notamment. Ce projet avait dû être retiré face au refus des organisations syndicales et en particulier celui de la CGT.