

L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

FOCom tient à réaffirmer son opposition à tout affaiblissement des droits des salariés au travers des ordonnances. Leur contenu rendu public ce 31 août confirme nos craintes maintes fois exprimées et ce, malgré une participation active de notre Organisation à la concertation qui s'est déroulée tout l'été 2017, et qui a permis de limiter la casse.

La sécurisation des salariés n'apparaît pas dans les textes des ordonnances. Il s'agit de mesures élaborées au seul service de l'intérêt des employeurs.

FOCom vous livre son analyse sur les ordonnances par l'intermédiaire d'une série de fiches thématiques.

1. L'inversion de la hiérarchie des normes
2. Une attaque en règle contre les prud'hommes
3. Les plans sociaux facilités
4. Contrats de chantiers, CDD au rabais, CDD à vie
5. L'aggravation de la précarité des femmes
6. L'irruption du référendum d'initiative patronale
7. Vers plus de télétravail ?
8. La fusion des instances
9. La mise à mort programmée des CHSCT
10. Avec le CSE, le CE nouveau est arrivé

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00
Monique LAFORGE – IMTW – 06 82 79 78 42
Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91
Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99
Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69
Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



LE VRAI DU FO



L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

1. de l'inversion de la hiérarchie des normes

La loi El Khomry l'avait initiée, ces ordonnances parachèvent l'inversion de la hiérarchie des normes. Derrière cette expression, se cache un principe fondateur de notre droit du travail. Jusqu'à présent, le Code du travail primait sur toute autre forme d'accord émanant de la branche professionnelle ou d'une entreprise, à moins que ces derniers soient plus favorables aux travailleurs. Tout est envoyé « cul par-dessus tête ».

Les branches (*) auront-elles plus de marge de manœuvre ?

Les ordonnances confient exclusivement aux branches onze domaines de compétences :

- ◆ les salaires minimum ;
- ◆ les classifications ;
- ◆ la mutualisation des fonds de formation professionnelle ;
- ◆ la mutualisation des fonds de financement paritaire (organisations syndicales et patronales) ;
- ◆ la prévoyance collective (sécurité sociale et complémentaire santé...);
- ◆ les mesures relatives au temps de travail (définition des temps partiels, des horaires, des heures d'équivalence, des heures complémentaires...);
- ◆ le recours aux CDD et autres travail temporaire (durée, nombre, renouvellement, délais de carence) ;
- ◆ la mise en place de CDI dit « d'opération » (voir fiche n°4), c'est-à-dire de contrats indéterminés valides le temps d'un chantier, d'un projet, d'une mission (sans contrôle a priori de l'administration du travail) ;
- ◆ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ◆ les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;



(*) Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective (pour Orange, il s'agit bien évidemment de la branche des télécoms).

- ◆ les modalités de poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises (fusion, rachat...)

Les branches pourront aussi, si elles le souhaitent, garder la primauté des négociations sur des sujets dans les domaines de la pénibilité, l'insertion professionnelle des handicapés, les parcours militants, les primes pour travaux dangereux.

Mais c'est l'arbre qui cache la forêt. En fait, le Code du travail ne fixera plus que des seuils minimalistes, adaptables au niveau de chacune des branches professionnelles chargées de définir des règles communes de fonctionnement au sein d'un même secteur économique. Règles que les entreprises auront tout le loisir de contourner via toute une série d'outils distillés au fil des cinq ordonnances. Par exemple, une prime d'ancienneté « imposée par la branche » pourra, après négociation d'entreprise, être détournée pour autre chose, comme le financement d'une garde d'enfant. Très clairement, les textes gouvernementaux offrent à la négociation, au niveau de l'entreprise, les moyens de contourner les seuils fixés par la branche. Ces contournements des règles s'offrent particulièrement aux petites entreprises. Jusqu'ici, en l'absence de délégué syndical, celles-ci devaient se conformer à la loi et aux accords de branche. Désormais, les petits patrons auront la possibilité de passer outre en téléguidant des négociations maison.

Les ordonnances étendent encore plus la prééminence des accords d'entreprise sur les accords de branche

Concernant le temps de travail, les accords d'entreprise pouvaient déjà imposer des règles inférieures aux accords de branche (travail sur 39 heures au lieu de 35, par exemple). **Les ordonnances Macron étendent la possibilité de faire « moins bien » que l'accord de branche à quasiment tous les domaines**, hormis les 11 domaines cités plus haut.

Ainsi, **il sera désormais possible pour une entreprise de négocier avec ses représentants syndicaux une baisse ou une disparition de toutes les primes** (sauf celles concernant les travaux dangereux) **ou de tous les avantages liés au travail**, comme les congés spéciaux, même s'ils sont prévus dans la convention collective de la branche professionnelle dont l'entreprise dépend. Jusqu'ici, la hiérarchie des normes imposait qu'un avantage prévu par une branche s'applique au

moins aussi bien dans toutes les entreprises du secteur. Il s'agit donc bien d'une rupture majeure dans le droit du travail. Elle incarne à elle seule « l'inversion de la hiérarchie des normes », tant dénoncée pendant la contestation de la loi El Khomri au printemps 2016.

Pour beaucoup d'entreprises, c'est la porte ouverte à des pressions très fortes venues des donneurs d'ordre : on imagine aisément une grande entreprise demandant à son sous-traitant de faire baisser ses coûts salariaux, sous la menace de suspendre ses commandes. Et on comprend tout aussi facilement que lorsque plusieurs entreprises d'un secteur s'engageront dans cette voie, les autres devront fatalement suivre, un jour ou l'autre.

Les entreprises auront également le droit de faire signer aux représentants du personnel des accords majoritaires « simplifiés » en matière de temps de travail, de rémunération et de mobilité professionnelle ou géographique. Soit presque tous les champs couverts normalement par un contrat de travail. Malheur donc aux salariés qui s'y opposeront. Leur éviction ne sera plus considérée comme un licenciement économique et par conséquent adieu les indemnités et droits au reclassement afférents. Par ailleurs, en cas de licenciement suite à ce refus, l'employeur qui devait, avant les ordonnances, respecter une « obligation de reclassement », notamment en adressant au salarié des offres d'emploi personnalisées au sein de son entreprise ou de son groupe, pourra se contenter d'afficher une liste de tous les postes vacants.

Par ailleurs **les ordonnances facilitent les « départs » dans les entreprises en mettant en place une procédure dite de « rupture conventionnelle collective »** : si l'entreprise estime qu'elle doit se réorganiser, pour des motifs autres que purement économiques (modifier la pyramide des âges de ses effectifs, par exemple), elle pourra proposer à la signature un accord majoritaire prévoyant des départs volontaires, en échange de conditions favorables, comme une prime de départ. Si tous les salariés utilisant ce plan de départs d'un nouveau type sont volontaires, l'entreprise pourra s'en séparer d'un seul coup, et sans les contraintes légales inhérentes aux plans sociaux. Une procédure qui peut bien sûr donner lieu à des abus, notamment des licenciements déguisés et **qui permet aux employeurs d'éviter de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), avec les garanties sociales qui les accompagnent.**

□

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00
Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91
Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99
Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69
Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

2. une attaque en règle contre les prud'hommes

La mesure phare consiste en un barème obligatoire, précisant le montant des indemnités que les prud'hommes pourront accorder à un salarié licencié de manière illégale.

Avant les ordonnances, pour un salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté, la somme allouée ne pouvait pas représenter moins de six mois de salaire. Ce plancher est désormais divisé par deux : trois mois minimum à partir de deux ans d'ancienneté, et un mois entre un an et deux ans. Pour les très petites entreprises (TPE), employant dix salariés maximum, ce plancher est très largement réduit : un demi-mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté, puis une hausse lente jusqu'à 2,5 mois de salaire, à partir de neuf années d'ancienneté.

Mais la grande nouveauté réside du côté du plafond : désormais, les tribunaux ne pourront pas allouer plus d'un certain montant. Et ce montant est faible.

Jusqu'à sept ans de présence dans l'entreprise, les prud'hommes ne pourront pas accorder beaucoup plus d'un mois de salaire par année d'ancienneté, et l'on passe



à moins d'un mois par année d'ancienneté dès dix ans de présence dans l'entreprise. Quant au maximum autorisé, il ne dépasse pas l'équivalent de 20 mois de salaire, à partir de 29 ans d'ancienneté. Ce barème ne s'appliquera toutefois pas en cas de licenciement qui violerait « les libertés fondamentales », notamment dans les cas de harcèlement ou de discrimination.

À titre de comparaison, un barème, purement indicatif, était jusqu'à présent à la disposition des juges, et il allait jusqu'à 24 mois de salaire. Il faut aussi souligner que les indemnités accordées par les prud'hommes dépendaient très largement de la situation personnelle du salarié licencié illégalement : âge, situation familiale, état de santé, ancienneté, capacité à retrouver un emploi, etc., autant de situations qui nécessitaient que le juge apprécie au cas par cas l'étendue du préjudice sans se contenter d'appliquer un barème qui n'a aucun sens sauf celui de sécuriser l'employeur. Or **le barème obligatoire nouvellement créé donne de la sécurité et de la**

(mis à jour le 12 oct. 2017)

LE VRAI DU FO

La lettre de licenciement n'est plus l'ultime protection

Les ordonnances modifient aussi les règles gouvernant la rédaction de la lettre de licenciement, que l'employeur doit adresser à son salarié. Il est fréquent que les prud'hommes condamnent une entreprise pour avoir mal rédigé ou motivé cette lettre. Le gouvernement, toujours dans une logique de « sécurisation », revient largement sur ces règles. Jusqu'à présent, l'employeur devait impérativement préciser pour quels motifs il licenciait, et ne pouvait plus avancer d'autres motifs ensuite. C'est terminé. **L'employeur pourra désormais « préciser ou compléter » les griefs mentionnés dans la lettre, après qu'elle a été reçue.** Étonnant car les griefs de licenciement pourraient relever d'une litanie sans fin, au fur et à mesure que le salarié se défendrait et ferait tomber, comme dans un jeu de dominos, les reproches qui lui sont imputés !

Par ailleurs, les ordonnances indiquent que **ce sera au salarié de demander, par écrit, à l'entreprise de compléter ou de préciser les motifs de la lettre de licenciement s'il la juge incomplète !** Et même si l'employeur se fait condamner aux prud'hommes pour insuffisance de motivation, le juge ne pourra plus désormais que lui imposer de payer au salarié un mois de salaire supplémentaire. Jusque-là, ce simple motif pouvait conduire à déclarer illicite le licenciement. Ces changements constituent sans conteste une grande régression dans la défense des droits des salariés.

visibilité pour l'employeur, bien sûr, qui saura désormais combien lui coûtera un licenciement, même illégal. Ou combien il lui faudra verser à son salarié pour trouver un accord à l'amiable, et s'éviter toute procédure devant les prud'hommes.

Ce barème va porter un sérieux coup aux salariés les plus âgés et les plus anciens dans les entreprises. Désormais, ils ne pourront pas toucher plus de 20 mois de salaire aux prud'hommes, alors qu'aujourd'hui, la moitié des salariés totalisant plus de 20 ans d'ancienneté y obtient plus de deux ans de salaire. Or les salariés de plus de 50 ans sont justement ceux dont la proportion a beaucoup grimpé par rapport au nombre total d'affaires jugées aux prud'hommes. Ils sont aussi ceux les plus susceptibles de ne pas retrouver d'emploi une fois licenciés...

Par ailleurs, le gouvernement a décidé de réduire la durée pour saisir les prud'hommes après un licenciement.

Elle était de deux ans depuis 2013, elle passe à un an (c'était déjà le délai légal en cas de licenciement

économique). Une division par deux qui masque un recul beaucoup plus important sur le moyen terme : entre 2008 et 2013, le délai de saisine des prud'hommes était de cinq ans. Et avant 2008, il était de... 30 ans. Depuis 2015, le nombre de recours aux prud'hommes s'effondre avec des chiffres mensuels de saisines chutant parfois de plus de 45 % en un an. Nul doute que les mesures de « sécurisation » contenues dans les ordonnances vont encore accélérer le phénomène.

Face à ce tsunami, l'augmentation des indemnités légales de licenciement ne pèse pas lourd : le gouvernement a annoncé que cette somme, due à tout salarié en CDI licencié pour motif personnel ou économique, passerait de l'équivalent d'un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté à un quart de mois de salaire.

□

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



L'analyse de FO Com sur...

les ordonnances



3. les plans sociaux facilités

Le périmètre du plan social et son motif économique ne seront plus appréciés au niveau international, mais au niveau local. Pour le gouvernement, il s'agit d'harmoniser les règles avec celles des pays européens.

L'une des ordonnances introduit une mesure, voulue par Emmanuel Macron lorsqu'il était ministre de l'économie, mais qui avait été retirée du projet de loi El Khomri, car trop explosive : **demain, seul le territoire national sera retenu pour apprécier les difficultés du groupe international qui licencie en France.** Autrement dit, derrière cette formule bien obscure se cache un enjeu de taille : pour juger du bien-fondé du déclenchement d'un plan social dans la filiale française d'un groupe international, ou de la fermeture d'un site, ce n'est pas l'état santé de la multinationale au niveau mon-

dial qui sera pris en compte mais seulement celle de sa filiale française.

Les conséquences d'une telle décision, soutenue à bout de bras par le Medef, peuvent être désastreuses. Car cette réduction du périmètre rend possible la mise en faillite d'une unité implantée en France alors que la santé du groupe est florissante à l'échelle mondiale. De plus, choisir de faire du cadre national le critère de bonne santé économique d'un groupe multinational, **cela revient à donner la priorité aux licenciements dans le traitement des difficultés des sites français.** Cela revient donc à **protéger les bénéfices réalisés ailleurs et à décourager ces groupes à investir dans l'Hexagone pour sauver des emplois, souvent industriels.** C'est les inciter, en revanche, à faire des choix qui viendront toujours alimenter les résultats financiers, plutôt que faire celui d'investir dans l'avenir des sites français.

Dans une France largement désindustrialisée, souffrant d'une baisse de sa capacité de production, **ce choix ne va faire qu'exacerber la compétition entre les travailleurs au sein des groupes internationaux.** Il fera donc, par ricochet, peser une forte pression sur le coût du travail français : soumis à cette concurrence intra-groupe, les salariés devraient accepter des concessions en termes de salaires, de conditions de travail et de temps de travail, provoquant ainsi un dumping social au détriment de leurs intérêts.

□

vos représentants FO Com

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81





L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

4. contrats de chantiers, CDD au rabais, CDD à vie

Toujours plus de précarité, voilà ce qui attend les salariés dans l'avenir. La réforme du CDD en est l'exemple flagrant.

Avant les ordonnances, les motifs de recours aux contrats à durée déterminée, ainsi que la façon de les utiliser pour les entreprises, étaient régis par une règle nationale unique. C'est cette tradition intangible que le gouvernement Macron/Philippe a fait voler en éclats. Avec les ordonnances, chaque branche professionnelle pourra définir, dans le cadre de négociations entre syndicats et patrons, la façon dont elle entend réguler l'emploi des contrats courts, notamment sur leur durée, leur renouvellement ou leur nombre total pour un même salarié.

En 2014, on dénombrait plus de 700 branches professionnelles. Suite à des fusions, elles devraient être environ 400 à la fin de l'année 2017, et le gouvernement espère faire rapidement baisser ce nombre à environ 200. En théorie, il sera donc possible que la France compte plus de cent façons différentes de régir le recours au contrat à durée déterminée (CDD). Ces règles devraient pouvoir largement outrepasser la loi Rebsamen qui voulait que la durée totale d'un CDD sur le même poste ne dépasse 18 mois en tout et ne soit pas renouvelée plus d'une fois. **Si un secteur d'activité le souhaite, il devrait pouvoir aller jusqu'à des CDD de cinq ans, c'est-à-dire la limite légale européenne. Et dans cette période extrêmement longue, il pourra en théorie être renouvelé aussi souvent que l'employeur le jugera nécessaire**, pour peu que les négociations au sein de la branche professionnelle l'autorisent. En pratique, cela permettra aux employeurs d'embaucher un salarié pour un CDD d'un mois, et de le renouveler de mois en mois, si le salarié le satisfait.

Les délais de carence pourront être supprimés.

Les jours de carence constituaient une protection qui empêchait d'enchaîner sur un même poste plusieurs CDD, *ad vitam eternam*. Si un poste est pérenne dans l'entreprise, le CDI est le contrat adéquat.

Avec les ordonnances, **les jours de carence entre les différents CDD dépendront également des accords de branche**. Les partenaires sociaux pourront négocier pour déterminer la durée du délai de carence applicable entre chaque CDD. **C'est une bonne manière de supprimer tout simplement ces délais de carence, de manière à faire succéder sur le même poste plusieurs CDD**. Dans les faits, cela permettra d'assurer une activité continue, de manière à remplacer progressivement les CDI par des CDD, sans perdre une seconde de travail.

(mis à jour le 9 oct. 2017)

LE VRAI CDD FO

Par ailleurs, le salarié ne pourra plus requalifier le CDD en CDI en cas de faute de l'employeur. Finie la possibilité d'avoir un CDI si on n'a pas son contrat au bout de deux jours, une loi qui a longtemps embêté le patronat : non seulement le patron devait expliquer exactement le motif du recours au CDD, sinon le salarié pouvait faire requalifier son emploi en CDI, mais si l'employeur ne transmettait pas le contrat au salarié après deux jours de travail, celui-ci pouvait réclamer sa requalification en CDI. Désormais, avec les ordonnances Macron, l'absence de transmission du CDD dans le délai de 2 jours ouvrables ne pourra plus, « à elle seule », entraîner la requalification, une manière détournée d'expliquer que c'est la fin de cette possibilité pour le salarié, qui pourra, dans le cas où son contrat ne lui a pas été transmis, réclamer une indemnité qui était au maximum d'un mois de salaire.

Les branches auront aussi la possibilité d'activer un nouveau dispositif : le contrat de chantier.

Un type de CDI, mais qui n'est à durée indéterminée que sur le papier, puisqu'il permettra à l'employeur

de se séparer d'un salarié dès que le chantier ou le dossier qui lui aura été confié sera achevé. Et il est d'autant plus intéressant pour l'employeur qu'il lui permet d'économiser la prime de précarité, obligatoirement versée en fin de CDD, qui équivaut à 10 % du montant de tous les salaires versés pendant le contrat. Ainsi, par exemple, dans le cas d'un salarié payé 2 000 euros brut par mois qui perd son emploi après un an dans l'entreprise, si son contrat est un CDD, son employeur devra lui verser 2 400 euros brut (environ 1 800 euros net), mais si son contrat est un CDI de chantier, il n'aura à lui verser que les indemnités légales de licenciement, c'est-à-dire un quart de mois de salaire par année d'ancienneté... soit 500 euros net. Le calcul risque d'être vite fait.

Autre remise en cause profonde du contrat de travail : les ordonnances entérinent le fait que des mesures changeant complètement la nature de la rémunération ou des tâches d'un salarié pourront lui être facilement imposées, même si elles sont moins favorables que ce qui est défini par son contrat ou par la convention collective dont il dépend (voir fiche n° 1 « L'inversion des normes »)

□



vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00
Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91
Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99
Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69
Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

5. de l'aggravation de la précarité des femmes

Si les mesures contenues dans les ordonnances pénalisent l'ensemble des salariés, elles ont un impact plus particulier pour les femmes.

Les femmes sont en général plus touchées par la précarité que les hommes (les femmes sont surreprésentées dans les CDD et les petites entreprises). Les ordonnances Macron vont aggraver cette situation. D'abord par l'inversion de la hiérarchie des normes qui renvoie à l'entreprise la définition de nombreux droits, et notamment les droits familiaux comme les congés enfants malades pris en immense majorité par les femmes, l'allongement du congé maternité ou l'allègement du temps de travail des femmes enceintes.

Ensuite par l'affaiblissement des outils de l'égalité professionnelle en entreprise. Enfin par la disparition des CHSCT.

La précarité des femmes.

En France, la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne de 25%, différence qui s'élève à 42% quand il s'agit des retraites. Des études montrent que les femmes sont de plus en plus exposées à la précarité : par exemple, elles sont aujourd'hui toujours plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel ou des contrats à durée déterminée (CDD). Plus de 90% de ces emplois à temps partiel se concentrent au sein du secteur tertiaire, dans lequel travaillent 76,9% des actifs occupés et près de neuf femmes sur dix (88,3%) contre 66,3% des hommes. Dans ce contexte, les ordonnances Macron vont accentuer la précarité de tous les travailleurs ; et les femmes en seront les premières victimes. Les travailleurs les plus touchés par la réforme seront ceux en CDD ou travaillant dans des petites entreprises, là où les femmes sont plus nombreuses que la moyenne.

L'inversion de la hiérarchie des normes

L'« inversion de la hiérarchie des normes » est une formule qui signifie que les accords sur des sujets tels que le nombre maximum d'heures quotidiennes et hebdomadaires, le temps de repos, les congés payés... sont définis entreprise par entreprise, plutôt qu'au niveau d'une branche d'activité comme c'était le cas auparavant (voir fiche 1). **Les congés enfants malades pris en immense majorité par les femmes, l'allongement du congé maternité et le maintien de la rémunération à 100%, l'allègement du temps de travail des femmes enceintes...** tous ces droits, prévus jusqu'alors dans les conventions collectives de branche, pourront être demain remis en cause par accord d'entreprise.

D'autres éléments pourront, avec la Loi travail Macron, être définis par un accord d'entreprise : **des clauses de mobilité, sans limite géographique ni prise en compte de la situation familiale des salariés ; mais aussi des modifications d'horaires et de temps de travail, ou encore des baisses de salaires.** Là encore, il faut souligner que ce sont les femmes, plus souvent à temps partiels, plus souvent précaires, à la tête de familles monoparentales et prenant en charge une immense partie des tâches parentales qui seront particulièrement pénalisées par ces mesures. Le premier

(mis à jour le 9 oct. 2017)

LE VRAI DU FO

Avec les ordonnances, bientôt moins de congé maternité

Le code du travail prévoit une durée de congé maternité de six semaines avant l'accouchement et dix semaines après. Il assure une indemnisation de l'employée par la Sécurité sociale, mais pas à 100 % de son salaire net. Or, des accords de branche peuvent offrir des conditions bien meilleures aux salariées, que ce soit en termes de durée – par exemple de 18 semaines de congé – et/ou de taux d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 100 % du salaire net. Cela sans que les entreprises puissent s'y soustraire avant les ordonnances Macron.

Désormais, avec les ordonnances Macron, les accords d'entreprise pourront primer sur les accords de branche. Et donc revoir à la baisse les conditions des congés maternité.

En effet, si une entreprise cotise à un organisme de prévoyance pour compléter l'indemnisation assurée par la Sécurité sociale, celle-ci entrera dans une des catégories préservées de l'inversion de la hiérarchie des normes : l'accord d'entreprise ne pourra donc pas remettre en cause l'indemnisation d'un congé maternité pris en charge par la prévoyance. Seulement, il n'est absolument pas systématique d'avoir recours à une prévoyance, en particulier lorsque les accords de branche prévoient une durée de congé ou une indemnisation supérieure à celle prévue par la loi. Dans ces cas-là où l'indemnisation est prise en charge par l'employeur sans recours à un organisme de prévoyance, l'accord d'entreprise pourra primer sur l'accord de branche. Un congé précédemment prévu de 18 semaines pourra par exemple passer à 16. Les congés maternité pourront donc bien être réglemés par les accords d'entreprise, contrairement à ce que proclame le gouvernement.

argument invoqué par les femmes qui se retirent du marché du travail est l'impossibilité de remplir leurs responsabilités familiales du fait des horaires atypiques qui leur sont imposés.

L'affaiblissement des outils de l'égalité professionnelle en entreprise.

Avant les ordonnances Macron, la loi prévoyait une négociation annuelle « égalité professionnelle qualité de vie au travail » et obligeait l'entreprise à fournir des données aux salariés sur les inégalités professionnelles femmes - hommes. Les entreprises qui n'ouvraient pas cette négociation et ne fournissaient pas ces données pouvaient être sanctionnées.

Les ordonnances permettront, par accord d'entreprise, de changer le contenu de la négociation, de choisir les données sur l'égalité à transmettre (ou non), et de passer d'une négociation annuelle à une négociation quadriennale...Voire de ne pas négocier du tout.

La disparition des CHSCT

Réclamée par le patronat, la condamnation à mort des CHSCT a été confirmée par les ordonnances. La disparition du CHSCT est une très mauvaise nouvelle pour le rapport de force entre salariés et employeurs : cette instance avait la personnalité morale et juridique permettant de poursuivre en justice l'employeur. C'est aussi une très mauvaise nouvelle pour les femmes quand on sait que 20% d'entre elles déclarent avoir subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail et que le CHSCT, qui visait à protéger la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise, prenait en charge auparavant la question des violences sexistes et sexuelles et pouvait, dans ce cadre, mettre en place des actions de prévention du harcèlement.

La disparition des CHSCT fait partie des mesures qui visent à court-circuiter les syndicats et à renforcer la toute-puissance du patronat dans les entreprises. Le pourcentage des femmes qui se syndicalisent est inférieur à celui des hommes, et ce pour des facteurs tels que la crainte de représailles des employeurs ou encore le manque de temps en raisons des responsabilités familiales et des tâches ménagères. Les ordonnances mettent un frein supplémentaire à cette capacité des femmes à s'organiser pour défendre leurs droits, en tentant de réduire la portée du syndicalisme. □



vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



(mis à jour le 9 oct. 2017)

L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

6. l'irruption du référendum d'initiative... patronale

Dans de très nombreuses entreprises, notamment les PME, s'il existe des délégués du personnel, il n'existe pas de représentants syndicaux.

Or, avant les ordonnances, la loi imposait que pour être valides ou soumis à référendum, les accords devaient non seulement être majoritaires, mais surtout signés par des organisations syndicales représentatives.

Avec les ordonnances, le gouvernement met en place une procédure qui permet à l'employeur de négocier directement avec les élus du personnel, même s'ils ne sont pas affiliés à un syndicat, ou de négocier directement avec les salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés ou de recourir à des référendums d'initiative patronale, ce qui était jusqu'à présent un casus belli pour les syndicats, dont Force Ouvrière.

Une fois les ordonnances publiées...

Les dirigeants des petites entreprises de moins de 20 salariés pourront conclure un « accord » sans être tenus de fournir la moindre information ou documentation aux salariés, sans discussion sur le contenu avec aucun interlocuteur, sans que les salariés n'aient toujours le temps le temps et la possibilité d'être accompagnés et conseillés par les syndicats, si le projet est approuvé par la majorité des du personnel ; ils pourront renouveler leurs consultations autant de fois qu'ils le souhaitent en cas d'échec des précédentes à réunir une majorité des deux tiers.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés et moins de 50, l'accord est conclu à la majorité des suffrages exprimés et non à la majorité des 2/3 du personnel, ce qui pourrait se traduire par la validation d'un « accord » par une infime minorité du personnel en cas d'abstention massive ou de vote nul. À dessein, le gouvernement n'a pas choisi de valider ces accords par une véritable majorité du personnel.

Le gouvernement organise donc une négociation factice dans les entreprises de moins de 50 salariés et leurre l'opinion quand il affiche l'ambition de développer le dialogue social.



(mis à jour le 12 oct. 2017)

LE VRAI DU FO

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur peut désormais recourir 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.

Par exemple, si un projet d'accord n'est signé que par des organisations syndicales représentant seulement 30% des suffrages exprimés (donc non signé par les organisations syndicales représentant 70% des suffrages), l'employeur peut recourir au référendum pour valider son projet d'accord. Ce dernier devient

débarassé des syndicats, le « dialogue social » risque alors de ressembler à un tête à tête de l'employeur avec lui-même.

Permettre l'usage du référendum sans validation syndicale sera une manière de pervertir gravement la démocratie sociale. D'abord parce qu'à la différence des délégués du personnel, les syndicats sont les garants d'intérêts qui dépassent les seuls intérêts des salariés de l'entreprise. Ensuite, parce qu'un référendum d'entreprise ne peut être assimilé à un référendum citoyen. En effet, le salarié n'est pas

L'acte juridique créé sans négociation n'est pas un accord au sens d'accord négocié comme s'en vante le gouvernement. C'est une décision unilatérale de l'employeur postérieurement validée. La manipulation langagière de la promotion du dialogue sociale est évidente. Pour qu'il y ait dialogue, il faut des discussions sur le contenu du texte et de véritables négociations. Ce recours au référendum est d'abord contraire à l'article 8 du préambule de la Constitution : Tout salarié participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination de ses conditions de travail », ce qui suppose des délégués participant à la négociation.

L'appartenance ou le mandat syndical garantit l'indépendance du négociateur vis-à-vis de l'employeur, comme l'élection l'oblige à rendre des comptes à sa base électorale. Cette indépendance et l'obligation de rendre des comptes sont le gage d'une négociation loyale et d'une véritable démocratie sociale.

Sans indépendance, sans la représentation de l'intérêt collectif, toutes les pressions sont permises, possibles et donc à craindre.

applicable si les salariés le ratifient à a majorité des suffrages exprimés, même si plus de 50% des inscrits n'ont pas voté (article 10 modifiant l'article L. 2232-12 du Code du travail). Il suffit que les organisations syndicales minoritaires ne s'y opposent pas, c'est-à-dire celles qui avaient signé le projet d'accord !

C'est le parachèvement de la loi El Khomri qui prévoyait déjà que dans le cas d'un accord signé par 30% des organisations syndicales représentatives, ces dernières puissent avoir au recours au référendum. À la différence essentielle que l'employeur peut désormais y recourir aussi !

Dans les trois cas, il s'agit donc de faire sauter le « verrou » des syndicats. Les ordonnances permettent bien de court-circuiter les syndicats en faisant passer des accords d'entreprises contre leur avis. Mais

souverain mais dans un lien de subordination. Libre de licencier ou de décider de la fermeture d'un site, l'employeur pourra user du référendum comme d'un outil de chantage à l'emploi pour faire accepter aux salariés une dégradation de leurs conditions de travail.

En outre, cette technique de recours au référendum en cas de refus des organisations syndicales majoritaires de signer un accord est contraire au principe de liberté syndicale consacré par la Constitution et la Convention 87 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; l'employeur ne peut rien faire qui porte atteinte à cette liberté. Il ne peut négocier avec des élus que si cela « n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'action des organisations syndicales » (décision du Conseil Constitutionnel 96-83 DC 6 novembre 1996).

□

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



(mis à jour le 12 oct. 2017)

L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

7. vers plus de télétravail ?

Une des ordonnances signées le 22 septembre par Emmanuel Macron propose plusieurs refontes de la législation actuelle sur le télétravail. Le texte doit encore passer en Conseil des ministres et par une ratification au Parlement avant d'entrer en vigueur.

En cas d'adoption cette évolution du droit apporterait des changements significatifs visant à simplifier la mise en place du télétravail. Ces changements, hélas, ajoutent aussi des zones d'ambiguïté qui ne seront pas à l'avantage du télétravailleur.

La notion de régularité du télétravail serait supprimée.

Il sera désormais possible de recourir au télétravail de manière occasionnelle, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Au premier abord c'est une bonne chose. Mais il est dit que l'accord entre le salarié et l'entreprise sur le télétravail occasionnel est recueilli « par tous moyens » à chaque fois qu'il est mis en œuvre. Ce terme est ambigu. Car cela veut dire en un mot qu'on se met d'accord oralement. Il n'y a pas de notion d'écrit, même par mail. Cela favorise encore le télétravail, mais donc aussi le télétravail non limité par règlement, ce qu'on appelle le télétravail noir.

La formalisation du télétravail dans un avenant ne serait plus obligatoire.

Alors que la loi de 2012 inscrite dans le code du travail prévoyait que le télétravail devait être organisé par un avenant au contrat de travail et/ou un accord d'entreprise. Désormais, selon le texte de l'ordonnance, un accord collectif (ou une charte élaborée par l'employeur) suffirait à encadrer le télétravail. **Le fait qu'il n'y ait plus d'obligation de contrat (qui avait le mérite d'être « adapté » à chaque salarié) rend donc ambiguës les relations entre l'employeur et le salarié.**

Un droit au télétravail

Ensuite, l'ordonnance esquisse un droit au télétravail en accordant expressément le droit à tout salarié de demander le télétravail à son employeur, si le télétravail est déjà structuré dans l'entreprise. Le texte précise en outre que l'employeur doit motiver son refus. Mais, côté salarié, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

(mis à jour le 9 oct. 2017)



LE VRAI DU FO

Le texte de l'ordonnance prévoit aussi qu'en cas de **circonstances exceptionnelles**, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, **la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail** rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Plus besoin, comme prévu auparavant, d'un décret d'application (jamais publié d'ailleurs...).

L'ordonnance annule l'obligation de l'employeur de rembourser les coûts induits par le télétravail

Que ce soit le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, etc. nécessaire à la tenue du poste en télétravail, l'employeur pourra donc refuser de les prendre en charge. Il est clair que cette suppression de cette obligation pour l'employeur risque de décourager une partie des salariés. L'accord collectif ou la charte serait dès lors libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et de prévoir des remboursements sur la base de forfaits.

L'ordonnance inclut aussi :

◆ **La suppression de l'obligation de se concerter pour définir les plages horaires** : jusqu'à maintenant l'employeur devait fixer les plages horaires durant lesquelles le salarié pouvait être contacté, ce qu'on appelle les « plages de disponibilités ». Désormais, ces plages ne seront pas obligatoirement discutées. **Ce rétrécissement de la marge de liberté pour le télétravailleur** dans la fixation des horaires durant lesquels il peut être contacté par son employeur **est inacceptable** car le risque ici est que l'employeur demande aux télétravailleurs de travailler au-delà de l'acceptable et/ou que les télétravailleurs rencontrent de plus en plus de difficultés à distinguer vie privée et vie professionnelle.

◆ **La présomption d'accident du travail pour les accidents à domicile sur les plages horaires de travail** : le texte d'ordonnance clarifie la prise en charge des accidents subis sur le lieu où s'exerce le télétravail. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. Cela précisé, le nombre d'accidents de travail de télétravailleurs ne s'élève qu'à environ 50 accidents

par an. À mettre en rapport avec les 1,5 millions d'accidents du travail en France chaque année...

◆ **La préservation des droits collectifs et du droit à la formation des télétravailleurs** : le projet d'ordonnance précise le statut du télétravailleur qui aurait les mêmes droits (notamment, droits collectifs, accès à la formation) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'obligations spécifiques en plus de celles de droit commun.

◆ Il doit préciser les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

◆ Il doit fixer les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

◆ Il doit indiquer les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

◆ Il doit informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

◆ Il doit lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

◆ Il doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Concernant cette dernière, elle doit être équivalente à celle d'un salarié travaillant dans les locaux. Elle doit lui permettre de respecter la législation sur la durée du travail (notamment la durée maximale de 10 heures de travail effectif par jour). L'employeur a l'obligation d'organiser chaque année un entretien afin de vérifier les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

□

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

8. la fusion des instances

Les ordonnances signent la fin du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués du personnel, fondus dans une instance unique, aux contours flous.

Cette nouvelle institution dénommée « comité social et économique » (CSE) efface toute référence aux notions de santé et de conditions de travail.

Ce regroupement a en réalité pour objectif « d'institutionnaliser » le dialogue social en l'éloignant des acteurs et en prétendant gommer les conflits inhérents aux relations de travail.

Ce nouveau « comité social et économique » se substituera aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cette fusion répond à une revendication patronale très ancienne qui s'inscrit dans le prolongement d'un processus engagé depuis 1993 (loi Balladur), date de la mise en place des premières délégations uniques du personnel. En 2015, avec la loi Rebsamen, les entreprises de moins de 300 salariés pouvaient regrouper les DP, le CE et le CHSCT au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). Dans les sociétés de plus de 300 salariés, la mise en place d'une DUP était possible par accord majoritaire. Désormais, avec les ordonnances Macron, ce regroupement devient obligatoire.

Et en réduisant le recours à l'expertise pour les salariés, la capacité de riposte syndicale aux plans des directions est singulièrement affaiblie.

L'éloignement ou la disparition des « représentants du personnel »

Les notions et attributions des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT et des membres du Comité d'Entreprise sont par nature différentes et complémentaires.

La première, **les délégués du personnel**, a pour objet de porter à l'attention de l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés résultant d'une mauvaise application de la loi ou des accords collectifs ou de l'inobservation de leurs droits (conditions d'emploi, protection sociale, santé et sécurité, etc.).

La seconde, **le comité d'entreprise**, rend des avis sur la gestion économique et sociale de l'entreprise et plus globalement sur sa marche générale. C'est aussi un instrument d'intervention, de formation et d'élaboration de contre-propositions dans le domaine de la gestion de l'entreprise. Il suit l'évolution de celle-

(mis à jour le 29 nov. 2017)

LE VRAI DU FO



ci et conteste, le cas échéant, les choix de l'employeur sans participer lui-même à la gestion de l'entreprise.

La troisième est le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, qui rend des avis sur les conditions de travail et avance des propositions pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés.

La quatrième, les **délégués syndicaux**, désignés par les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise, négocient avec l'employeur les accords collectifs et au moins une fois par an les éléments du statut social des salariés (notamment salaires et durée du travail).

C'est la raison pour laquelle, avant les ordonnances Macron, la notion même d'établissement était différente pour les délégués du personnel, le CHSCT et le Comité d'Établissement ou d'Entreprise. Ce qui permettait une représentation du personnel adaptée aux attributions et aux prérogatives distinctes de chaque instance.

Chez Orange, on dénombre 18 CE, environ 268 CHSCT et 420 instances « délégués du personnels », **ce qui représente des milliers d'élus pour défendre les intérêts des personnels.**

La fusion des IRP en un seul CSE interdit *de facto* cette adaptation et privilégie bien évidemment une notion d'établissement distincte restrictive, centrée sur l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, afin d'éloigner les élus du terrain (Article L. 2313-4 nouveau). C'est donc bien la **disparition des délégués du personnel, celle du comité d'entreprise comme institution représentative du personnel autonome, un enterrement de première classe du CHSCT** et une atteinte au droit de négociation des organisations syndicales.

Exit les délégués du personnel

Concernant la place des Délégués du Personnel, qui sont traditionnellement les élus les plus proches des salariés pour assurer leur défense, ils vont, comme les élus CHSCT, disparaître en tant que tels, puisque leurs fonctions vont être englobées dans les attributions de l'instance fusionnée, le nouveau CSE. Mécaniquement, leurs prérogatives vont disparaître. Tout simplement parce que les DP ayant par nature vocation à être au contact d'une communauté de travail assez restreinte, la fusion des instances va provoquer leur centralisation, ou tout au moins une mise en place dans le cadre du périmètre du comité d'établissement ou d'entreprise : il n'y aura plus d'élections DP au niveau local.

Leur disparition va avoir plusieurs effets. Tout d'abord, celui de couper les représentants du personnel des salariés, car non seulement **il n'y aura plus de représentants du personnel élus au plus près du terrain**, mais de surcroît, le cumul des fonctions représentatives aura vocation à transformer les élus en professionnels de la représentation, éloignés des salariés et de leurs préoccupations au quotidien. Ensuite, **l'existence de délégués du personnel proches des salariés permettaient aux élus d'avoir une vision complète de l'entreprise** et d'être ainsi en mesure de comprendre les conséquences de la politique de l'entreprise sur laquelle ils sont consultés, sur la vie au travail quotidienne des salariés.

La diminution des moyens et de l'autonomie

La fusion des DP, du CE et des CHSCT entraînera sans aucun doute une perte significative des compétences.

Les instances représentatives actuelles sont un formidable terreau de développement des compétences des élus, qui leur permettent d'aborder les problématiques de l'entreprise les plus compliquées. En effet, les élus des CE développent de fortes compétences en matière économique pendant que ceux du CHSCT font de même en matière de prévention des risques et, avec les DP, sur les conditions de travail, .

L'élargissement des missions de chaque élu à l'exercice des prérogatives des quatre instances actuelles ne pourra, faute de temps, qu'affaiblir cette compétence spécialisée. D'autant plus que la fusion s'accompagne d'une diminution du nombre d'élus (et donc du nombre d'opinions, de discussions et de débats) et donc, mécaniquement, d'une augmentation de la charge de travail accrue par le fait que les heures de délégation allouées aux élus seront revues à la baisse.

À cela s'ajoute la limitation du nombre de mandats au CSE par le nouveau Code du travail (un salarié ne pourra pas briguer plus de trois mandats successifs, article L.2314-23) qui n'aura d'autre conséquence que d'affaiblir le futur CSE en le privant des compétences de ses membres les plus rompus à l'exercice du dialogue social (ces compétences, faute de revalorisation des moyens de formation des élus, s'acquièrent principalement par l'expérience), en tarissant les vocations à l'engagement syndical et en les exposant à l'issue de trois mandats successifs à d'éventuelles mesures de rétorsion. Non seulement **cette mesure affaiblira la représentation du personnel**, mais elle portera également un coup dur aux organisations syndicales en ce qu'elle fragilisera leur implantation dans les entreprises.

Par ailleurs le nombre de réunions, dans les entreprises de plus de 300 salariés sera réduit, puisque l'on passe d'un minimum légal de 12 réunions du CE (une par mois) et 4 réunions du CHSCT (une par trimestre) à 12 réunions du CSE dont 4 consacrées aux matières de l'ancien CHSCT, soit de 16 réunions annuelles à 12 réunions annuelles (article L 2315-27 nouveau de l'ordonnance 2). Étant rappelé que les réunions DP auront totalement disparu.

Chez Orange, quand le CSE sera mis en place au terme des mandats des élus CE, DP et CHSCT et au plus tard le 31 décembre 2019, le minimum légal de réunions passera d'environ 6330 à 216 !!!

La charge de travail sera aussi aggravée par le texte de l'ordonnance 2 qui précise que « le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire » (article L. 2314-1 alinéa 2 nouveau). Ce qui signifie *a contrario*, qu'en présence du titulaire, **le suppléant n'assistera pas aux réunions du nouveau CSE**, soit une délégation du personnel divisée par deux. Cette disposition permet également d'empêcher les suppléants d'accéder au même niveau d'information et d'expérience que les titulaires et donc d'être réactifs et efficaces lorsqu'ils remplacent ces derniers ponctuellement.

Dans le même temps (et pourquoi s'en priver ?), cette Ordonnance prévoit une **compression des heures de formation**, puisque par exemple le renouvellement de la formation économique des élus à chaque mandature disparaît.

Bien évidemment, cette réforme n'ayant pas vocation à porter atteinte à la toute-puissance patronale, cette fusion s'accompagnera d'une réduction de facto des moyens financiers des IRP afin qu'il leur soit plus difficile de recourir à une aide extérieure via des experts.

« UN ACCUSÉ EST CUIT QUAND SON AVOCAT N'EST PAS CRU »

PIERRE DAC



Ainsi, étant donné le temps et le budget limités alloués aux élus du CSE, ces derniers seront sans aucun doute amenés à devoir faire un choix périlleux entre la défense individuelle des salariés, la défense sociale et économique de la collectivité de travail et la défense de la santé des travailleurs.

Enfin, les commissions du CSE, qui sont des lieux de travail et de réflexion des représentants du personnel pour s'approprier les dossiers, préparer les discussions avec l'employeur seront désormais automatiquement présidées par le représentant de l'employeur qui aura donc seul le pouvoir d'organisation des réunions et ce que l'on appelle « la police » de la réunion encadrant ainsi le travail et la liberté des représentants du personnel.

La nouvelle instance fusionnée veut mettre fin à toute possibilité de conflits, permettant ainsi à la partie en position de force de se contenter d'imposer ses vues, sans véritable discussion. **L'instance fusionnée sera une simple chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur.**

« Le dialogue social », « la valorisation des responsabilités syndicales », tant de formules mensongères utilisées par le gouvernement dans l'unique but de cacher que cette ordonnance favorise l'opacité sur la transparence, **les pleins pouvoirs à l'employeur sur les droits des salariés.**

(mis à jour le 29 nov. 2017)

En conclusion

Qu'on ne s'y trompe pas, **la fusion des représentants du personnel avec la naissance du CSE, constitue une vraie régression sociale** là où d'autres parlent davantage de simplification administrative. La simplification viendrait plutôt du fait que le CSE sera amputé de nombreuses missions. Les prérogatives et attributions des DP et membres du CHSCT qui devaient être élus au plus proche des sites de travail, cultivaient la proximité, et la connaissance des problèmes des salariés au quotidien vont se retrouver diluées au sein du CSE. **Le pouvoir unilatéral de l'employeur s'en retrouvera renforcé.** Le temps de la consultation pourrait même demain être inférieur à 15 jours ! Le recours aux experts deviendra plus difficile

compte tenu des nouvelles règles de financement prévues dans la loi.

Oui, il faut le dire, derrière le masque se cache le **drame social pour toute une future génération de salariés** dont la représentation sera plus difficile que jamais. La situation du droit dans l'entreprise sera ramenée des décennies en arrière à moins d'un sursaut des forces sociales et des forces de progrès pour rejeter en bloc cette politique qui vise à renverser cent ans de compromis social.

□



vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00
Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91
Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99
Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69
Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



<http://www.focom-orange.fr/pdf/imtw/le-vrai-du-FO-2017-ordonnances.pdf>

(mis à jour le 29 nov. 2017)

L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

9. la mise à mort programmée des CHSCT

le vrai du FO

Qui a pratiqué le CHSCT sait qu'on y aborde en tout premier lieu les conditions de travail au sens large, la sécurité au sens actif du terme et la santé au travail dans le seul but de la préserver. Nombre d'employeurs ont su, au fil des années, articuler positivement cette instance au-delà des joutes parfois partisans syndicat/employeurs ou intersyndicales. Cette instance est un lieu privilégié atypique dans le dialogue social d'entreprise.

C'est (ou c'était...) unique en Europe.



Les acteurs internes, avec parfois la présence effective du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et du service prévention de la sécurité sociale, savent depuis des années l'intérêt à analyser tous les accidents du travail, à réaliser ensemble des visites de prévention dans les services ou les espaces de travail, à analyser un projet important tel un déménagement ou même parfois un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), et cela sous l'angle de la prévention des risques professionnels.

Les élus du CHSCT se forment à l'exercice de leur mandat, car du fait de l'intensification du travail, des nouveaux modes d'organisation du travail, de l'introduction de nouvelles technologies, les phénomènes de souffrance au travail se développent. Or, faire une inspection, mener une enquête, analyser un Document Unique de Prévention des Risques, construire un arbre des causes, cela s'apprend. Les réformes envisagées visent à banaliser et à diluer le rôle du CHSCT alors que la dégradation des conditions de travail pendant les dernières années justifierait au contraire de le renforcer.

(mis à jour le 28 nov. 2017)

Devant la mise en œuvre de techniques managériales dévastatrices (mise en concurrence des salariés, évaluations parfois basées sur des critères subjectifs, individualisation systématique des relations de travail et fixation d'objectifs individuels au détriment du collectif.....), les CHSCT ont souvent constitué un cadre privilégié d'alerte et de prévention des risques professionnels et de la souffrance au travail.

Le recours à un expert agréé a pu dans la quasi-totalité des situations permettre à l'instance d'élever ses connaissances, son diagnostic, ses pratiques d'analyse et donc aider à se professionnaliser.

Ce dispositif légal pour les élus est possible en cas de risques graves comme pour les risques psycho-sociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS), ou dans le cadre de la mise en place par l'entreprise d'un projet important où les conditions de travail seraient modifiées. Dans ce dernier cas, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est consulté obligatoirement par l'entreprise.

La disparition des CHSCT aura plusieurs effets

Supprimer la « professionnalisation CHSCT » de certains représentants du personnel, aura pour effet de les remplacer par des élus généralistes, moins centrés sur ces questions, mais bien plus aguerris aux pratiques et relations partenariales. Les débats seront sûrement différents. Il n'est pas certain que l'entreprise et les dirigeants y trouvent leur compte.

Éloigner les questions de terrain du débat social, comme par exemple l'organisation du travail, la charge de travail, les espaces de travail, la sécurité des salariés ou la pénibilité d'un poste de travail handicapé, c'est les ignorer. L'instance regroupée au niveau central traitera en priorité les questions de stratégie d'entreprise, d'intérêt des actionnaires ou d'orientations sur les objectifs. Les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail seront bien loin.

Enlever la possibilité de cette instance d'être à la fois une corde de rappel et un lanceur d'alerte sur la dangerosité de situations par exemple pose la question

de l'engagement de responsabilité face à la sécurité. Nombre d'employeurs ont pu dire merci au CHSCT. Sans le signalement de risques professionnels, si le drame avait eu lieu, leur responsabilité pénale aurait pu être engagée. Alors pourquoi supprimer les CHSCT ?

Parce que face au pouvoir « exorbitant » de l'employeur, le CHSCT avait été doté d'un contre-pouvoir réel, le seul existant dans l'entreprise en matière de protection de la santé.

La santé passe après les profits

Indépendamment de toutes considérations économiques, et parce que la seule valeur en principe supérieure à la rentabilité et à la productivité, c'est la vie et donc la santé, le CHSCT a la possibilité d'agir en amont mais aussi en aval *au plus près des salariés*, à travers la suppression ou suspension du pouvoir de subordination (droit d'alerte, droit de retrait) ou de créer des obligations de *faire* (expertise, plan de prévention, obligation de résultats ou de moyens renforcés).

En éloignant les membres du CHSCT du terrain, en les « déspecialisant » au profit d'une vision globale de l'entreprise et des choix économiques qu'elle fait, le message est clair : « la santé passe après les profits ».

La création de commissions « conditions de travail » au sein des Comités Sociaux et Économiques (CSE, voir fiche n°10) pour les entreprises comptant au moins 300 salariés, ou la possibilité de décentralisation « des représentants du personnel », soumises au bon vouloir de l'employeur, ne constitue qu'une tentative d'enfumage.

De plus, il sera beaucoup plus difficile pour les élus en charge de la santé et la sécurité des salariés, s'ils ne sont plus qu'une commission, d'obtenir qu'une décision soit prise (par exemple pour voter une expertise en cas de projet important) puisqu'il leur faudra obtenir le vote d'une majorité des titulaires y compris ceux qui ne font pas partie de la commission, là où le CHSCT prenait ses décisions de manière autonome.

□

vos représentants FO Com

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81



L'analyse de FO Com sur...



les ordonnances

10. avec le CSE, le CE nouveau est arrivé !

À travers la fusion des instances dans le Comité Social d'Entreprise (CSE), il s'agit aussi de revoir la finalité du Comité d'Entreprise en donnant la primauté à la vision économique et stratégique de l'employeur et en associant les représentants des salariés à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché, tout cela au détriment de la mission actuelle de contrôle de la marche générale de l'entreprise du comité d'entreprise.



Il s'agit là d'une grande réforme de structure destinée à accompagner la libéralisation du marché du travail même si de nombreux textes intervenus ces dernières années ont déjà eu pour objectif, sous couvert de renforcement du dialogue social, de limiter les prérogatives des élus et mandatés.

Ainsi la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, puis les lois Rebsamen et Macron ont déjà considérablement réduit le rôle de contrôle du CE en matière de licenciements collectifs pour motif économique, et en matière de contrôle des accords collectifs.

Les accords de maintien ou de développement de l'emploi sont négociés avec les organisations syndicales et ne sont pas soumis au CE, alors même qu'ils sont au cœur de ses attributions (L 5125-1 et L 2254-2 du Code du Travail).

À côté de cette exclusion et de cet éloignement du CE, il ressort de ces lois récentes une volonté de « dénaturer » le rôle des OS en les invitant à « comprendre » et donc à « accompagner » des mesures mis en œuvre par l'employeur ; les lois adoptées par les ordonnances Macron visent à poursuivre et à accentuer cette démarche.

Confirmant les évolutions amorcées depuis 2013 et les accentuant, la création du CSE a pour objectif, sous une prétendue association des représentants du personnel, de leur faire partager, mais surtout accepter ou intégrer, la vision économique et stratégique de l'employeur et de **faire passer au second plan la défense des intérêts des salariés.**

Tout doit être analysé de façon « collective » non au sens du collectif des salariés mais d'un agrégat de l'entreprise dans laquelle le collectif des salariés constitue un élément parmi d'autres.

Le CSE conduit à supprimer les « revendications et réclamations » des salariés dans leur unité de travail ou pris individuellement, de supprimer la valeur contractuelle des engagements de l'employeur repris dans le cadre du contrat de travail au profit d'une vision désincarnée des composantes de l'entreprise.

(mis à jour le 28 nov. 2017)

LE VRAI DU FO

La minoration du rôle du délégué syndical par l'instauration d'un conseil d'entreprise

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu, l'instance fusionnée (le CSE) pourrait devenir une instance unique, dénommée conseil d'entreprise, qui serait compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité tels que les accords portant sur un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou sur les élections professionnelles. Dès lors, les délégués syndicaux devraient subsister en cohabitation avec cette nouvelle instance. Cette orientation invite à penser qu'à travers le processus envisagé, le rôle du délégué syndical serait, à son tour et malgré son maintien, minoré au profit d'une volonté d'établir une co-construction dans la stratégie d'entreprise. La mise en place du Conseil d'Entreprise traduit une mise en concurrence entre élus et délégués syndicaux, voire une atteinte au monopole syndical de négociation.

Relevons enfin que le texte de l'ordonnance prévoit que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise serait subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. L'existence de ces deux modalités de validité pour les accords conclus par le conseil d'entreprise illustre à son tour la volonté de donner consistance à la conclusion d'accords par le conseil d'entreprise en retirant la part belle offerte jusqu'à maintenant aux organisations syndicales.

En conclusion, alors que le modèle d'information-consultation s'est érodé à travers les dernières évolutions du droit du travail, l'ordonnance semble faire un pas de plus vers une nouvelle gouvernance où les salariés seraient plus « associés » aux stratégies d'entreprise et moins enclins à former, notamment par l'intermédiaire de leurs représentants, des contre-propositions en matière de gestion d'entreprise ou d'organisation du travail ainsi qu'à exercer leurs missions de contrôle sur ces sujets. Toutefois, même

cette association est bien loin d'engager une véritable implication des salariés avec un réel partage du pouvoir.

Mesures transitoires

Des mesures transitoires sont introduites en faveur des entreprises pourvues de représentants du personnel à la date de publication de l'ordonnance au Journal officiel (23 septembre 2017).

Dans ces entreprises, le comité social et économique sera mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et au plus tard le 31 décembre 2019. Corrélativement, les mandats des membres du comité d'entreprise, du CHSCT, de la délégation unique du personnel (DUP) et des délégués du personnel (DP) cesseront au plus tard à cette date.

En pratique, le mandat des élus étant actuellement fixé à 4 ans (sauf accord collectif en réduisant la durée comme c'est le cas chez Orange), il cessera de plein droit par anticipation en cas d'élection postérieure au 1er janvier 2016.

Par conséquent, chez Orange, malgré l'accord d'entreprise du 28 février 2017 qui avait fixé à 3 ans la durée des mandats CE, DP et CHSCT, les nouveaux membres de ces trois instances issus du scrutin de novembre 2017 ne seront élus que pour 2 ans maximum, la direction ayant l'obligation de fusionner la totalité des instances en une instance unique avant le 1er janvier 2020.

Pendant la durée des mandats en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions du Code du travail relatives au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT (fonctionnement, attributions, moyens) demeureront applicables conformément à la Loi ancienne.

Enfin, les dispositions relatives à la protection des salariés détenant ou ayant détenu un mandat de représentation du personnel ainsi qu'aux salariés s'étant portés candidats à de tels mandats resteront applicables en cas de mise en place des institutions représentatives correspondantes au plus tard le 31 décembre 2017. Dans ce cas, les dispositions des articles L 2422-1, 2°, 3° et 6° et L 2422-2 du Code du travail (relatives à la réintégration dans l'emploi et dans le mandat en cas d'annulation par le ministre de l'autorisation de licencier un DP, un membre du CE ou un membre du CHSCT) dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance resteront pareillement.

□

vos représentants FOCom

Éric FLAMANT – IMTW – 06 30 09 70 00

Juventin PETERS – OLS – 06 87 25 26 91

Christophe DOUSSON – OLN – 02 96 07 21 99

Pierre GERMANN – OINIS – 01 42 75 34 69

Karim BAKOUCHE – OWF – 07 85 59 90 81

