



# RAPSE

La Lettre

N° 141  
20 sept  
2017

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

**Le rêve du medef : le code du travail au musée !  
Notre perspective : la proposition de loi  
sur la sécurité d'emploi et de formation**

PREMIÈRES JOURNÉES DU PATRIMOINE SOUS MACRON



## Sommaire

- ✓ 1) Ordonnances Macron, quel agenda pour l'emploi et le code du travail ?.....pages 2/7
- ✓ 2) CSG : Des gains de pouvoir d'achat en trompe l'oeil et une mesure qui menace notre modèle social ... .....page 8
- ✓ 3) Premières analyses des ordonnances Macron (CGT).....Pages 9/16



Rencontre publique

7 septembre, 9 h 15 - 13 h

Conseil économique, social et environnemental,  
place d'Iéna (métro Iéna) Paris 16<sup>ème</sup> arr.

## **Ordonnances Macron et alternatives Quel agenda pour l'emploi et le code du travail ?**

à l'invitation de Frédéric Boccara  
(économiste, membre du CESE), avec  
Dominique Méda (sociologue, université Paris-Dauphine),  
Claude Didry (Sociologue, CNRS)  
Anne Eydoux (économiste, CNAM)  
Christophe Baumgarten (avocat, cercle Maurice Cohen)  
Danièle Linhart (sociologue, CNRS)  
Thierry Kirat (économiste, CNRS)  
Denis Durand (économiste, Economie & Politique)  
Yves Dimicoli (économiste, Economie & Politique)

Rencontre ouverte à tous, inscription [ici](#)

## **Ordonnances Macron : Quel agenda pour l'emploi et le code du travail ?**

*Vous trouverez ci-dessous un texte élaboré à la suite de la rencontre du 7 septembre organisée par la revue Economie & Politique, organisée au CESE (conseil économique social et environnemental)*

### Il s'intitule

*"Contre les ordonnances Macron - Pour un autre agenda pour l'emploi et le code du travail !"*

*Signé par un large éventail de personnalités, Il est en ligne sur Médiapart :*

<https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/110917/contre-les-ordonnances-macron-un-autre-agenda-pour-l-emploi-et-le-code-du-travail>

*Il constitue la matérialisation de convergences importantes d'un large éventail de personnes de courant d'idées ou d'horizons professionnels différents– en faveur d'une alternative cohérente et réaliste aux ordonnances Macron et à la situation actuelle de chômage de masse et de précarité qui se généralise. Il ouvre un ensemble de piste et de débats précis.*

Frédéric Boccara, économiste, membre du Conseil économique, social et environnemental organisateur pour la revue Economie & Politique.

## **Appel - Contre les ordonnances Macron - Un autre agenda pour l'emploi et le code du travail !**

**Militants syndicaux, associatifs, politiques, ou intellectuels d'horizons divers nous voulons ouvrir un débat social et citoyen pour un projet alternatif allant vers une véritable sécurisation de l'emploi et de la formation.** En l'état, les ordonnances du gouvernement contiennent surtout les éléments d'une flexibilité accrue du marché du travail au détriment des salariés, de l'emploi, du plus grand nombre et des PME. Elles ne portent pas sur les sujets nécessaires.

Le diagnostic qui sous-tend les ordonnances est erroné. Dans un contexte de globalisation, de financiarisation et de mutations technologiques, nous récusons l'idée selon laquelle, face à la persistance d'un chômage de masse, la solution consisterait à « restaurer les mécanismes du marché » et à toujours plus marchandiser le travail : faciliter les licenciements et exacerber la concurrence salariale et sociale, renforcer le pouvoir patronal, réduire le « dialogue social » à un tête-à-tête entre employeurs et salariés au niveau de l'« entreprise », inciter au dumping social. Tout cela pour poursuivre encore la baisse du « coût du travail ».

**Il repose sur l'idée paradoxale que la lutte contre le chômage passerait par des licenciements plus faciles.**

Les ordonnances du gouvernement Macron-Philippe considèrent les salariés comme des mineurs, des variables d'ajustement, et ne relèvent pas les défis de notre temps : précarité massive, nouvelles technologies où les capacités humaines créatives sont de plus en plus décisives, financiarisation, mondialisation changement climatique et urgence écologique, exigence de maîtrise du travail et de temps libéré.



## Les ordonnances ne contiennent rien :

- sur les relations mortifères entre la finance et l'investissement, sauf de les renforcer en autorisant les licenciements en France dans les multinationales sans regarder leurs profits à l'étranger,
- sur l'évaluation nécessaire de l'usage des fonds publics et des liquidités bancaires massivement versés aux entreprises,
- sur la responsabilisation des grands groupes envers les PME/TPE,
- sur la formation,
- sur la responsabilité sociale et environnementale des multinationales à base française dans leurs transferts financiers ou productifs à l'étranger (paradis fiscaux, délocalisations, etc.),
- sur l'exercice par les salariés de pouvoirs réels sur la gestion des entreprises.

Nous pensons que ces ordonnances doivent être retirées ou très profondément modifiées. Les députés devraient les rejeter. C'est un tout autre agenda qui est nécessaire pour l'emploi et le travail.

**L'ordre du jour que nous proposons : viser une sécurité réelle de l'emploi, organiser une maîtrise par les salariés de leurs mobilités, créer les moyens de consacrer des dépenses nouvelles au développement des capacités humaines, désintoxiquer les entreprises de la finance, créer de nouveaux pouvoirs des salariés et des populations sur l'utilisation des marges des entreprises et de leurs aides publiques, discuter d'une réduction importante du temps de travail.**

Nous voulons renforcer le pouvoir d'innovation économique et sociale des salariés au lieu de s'en remettre à des logiques financières, à la logique des actionnaires, en laissant le monopole du pouvoir aux dirigeants d'entreprises. Nous refusons de réduire l'entreprise à une société de capitaux cherchant leur rentabilité financière maximale. Bref, il s'agit de gagner de nouvelles libertés.

Cela permettrait aussi de relancer la demande et l'activité par l'investissement matériel mais aussi immatériel dans la formation, la protection sociale et dans une véritable transition écologique en France et avec nos partenaires européens.

## Huit domaines devraient être discutés :

- 1) Renforcer les garanties et protections des salariés et travailleurs, tout particulièrement par l'instauration de contrats de travail vraiment sécurisés pour les salariés, et par des formules spécifiques pour les nouveaux entrants dans le monde du travail (jeunes, femmes inactives), pour les seniors, etc.
- 2) Une nouvelle articulation entre formation et emploi, visant à mettre fin à l'alternance entre travail (plus ou moins précaire) et chômage, qui touche en priorité les jeunes, les femmes et les seniors.
- 3) De nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés (formation, organisation du travail, pénibilité, licenciements, etc.) et les chômeurs (indemnisation, licenciement, protection sociale, accompagnement).
- 4) Une refonte profonde du service public de l'emploi pour lui faire jouer un nouveau rôle de sécurisation des revenus (salaire, allocation de formation...) et de l'emploi (accompagnement dans l'emploi et au-delà, appui à l'intervention économique des salariés...).
- 5) Une extension et une modulation des cotisations sociales en fonction de la politique d'emploi des entreprises, avec un bonus-malus significatif anti-licenciements et anti-contrats précaires.
- 6) Une réorientation de l'ensemble des « aides » actuelles pour baisser le coût du capital (dividendes, intérêts bancaires, accumulation financière, ...) au lieu de celui du travail.





7) Une réduction offensive du temps de travail assortie à la fois d'une autre politique d'embauche pour lutter contre le chômage et de la mise en place de droits des travailleurs concernés sur la définition de leur charge de travail, sur leur évaluation et sur les effectifs nécessaires.

8) La dévolution de moyens financiers nouveaux aux salariés et aux institutions représentatives du personnel, en lien avec les syndicats, à l'appui de droits nouveaux de propositions alternatives contre les licenciements, fermetures d'entreprises et sur la GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences). Il faut tout particulièrement ouvrir un véritable droit de suivi des salariés sur l'utilisation des aides publiques voire de saisine du crédit bancaire, permettant un réel partage des pouvoirs sur les in les décisions de production.

Le renforcement du rôle de suivi et d'interpellation des organisations syndicales et des représentants des salariés dans les entreprises irait de pair avec la création, dans les territoires ou au niveau des branches, de nouvelles institutions sociales faisant le lien entre les entreprises, l'argent à leur disposition, les territoires concernés, la sécurisation et la formation des salariés et des privés d'emploi.

Il devrait s'agir, en définitive, de viser à la fois une autre démocratie et une autre économie, le social pouvant devenir le moteur d'un nouveau type d'efficacité économique et écologique. L'enjeu est démocratique. Il est aussi d'inciter à une autre utilisation des moyens financiers (marges des entreprises, crédits bancaires) pour appuyer les investissements matériels et de R&D favorables à la création d'emplois, à leur sécurisation, à la réduction du temps de travail, à l'accroissement des qualifications, aux économies de matières, à de moindres pollutions et à la création de richesses dans les territoires, visant ainsi une nouvelle efficacité économique, sociale et écologique.

## Initiateurs

- BOCCARA Frédéric (économiste, CEPN-Université de Paris-Nord, membre du CESE et des Economistes atterrés)
- BAUMGARTEN Christophe (avocat, barreau de Bobigny)
- DIDRY Claude (sociologue, CNRS-Centre Maurice Halbwachs, IDHES-ENS Cachan)
- DURAND Denis (économiste, ancien directeur adjoint de la Banque de France, retraité,co-directeur Economie & Politique)
- KIRAT Thierry (économiste, IRISSO-Paris-Dauphine)
- MEDA Dominique (sociologue, Professeur, Paris-Dauphine IRISSO)
- MILLS Catherine (maître de conférences honoraire Université Paris-Panthéon-Sorbonne, co-directrice Economie & Politique, économiste,)
- RAUCH Frédéric (rédacteur en chef d'Economie & Politique)
- SWEENEY Morgan (juriste, Paris-Dauphine Institut Droit, collectif PACT initié par E. Dockès)



## Premiers signataires

- BACHET Daniel (sociologue, Professeur Université Paris-Saclay)
- BARBIER Jean-Marie (sciences de l'éducation, Professeur, CNAM)
- BRUYERE Mireille (économiste, Maître de conférences Université Toulouse-Jean Jaurès)
- BELLAL Amar (rédacteur en chef, revue Progressistes)
- BRANCHEREAU Jean-Claude (syndicaliste, banque)
- BUVAT Arlette (réalisatrice)
- CAILLOUX Gisèle (syndicaliste aéronautique, rédactrice en chef Lettre du RAPSE)
- COHEN-SOLAL Marc (syndicaliste, administrateur de l'APEC)
- DELBOE Christian (cadre sécurité sociale, syndicaliste CGT)
- DE MAISTRE Philippe (retraité, militant PCF)
- DIMICOLI Yves (économiste, Economie & Politique, ancien membre du CAE, conseil d'analyse économique)
- DURAND Jean-Marc (fiscaliste)
- FEDIERE Claude (enseignant)



BARTHÉLÉMY Michel Sociologue, CNRS  
BASTIEN Marie-Christine Syndicaliste  
BEAUPIN Patrice syndicaliste CGT  
BEITONE Alain Professeur honoraire de SES  
BELLAL Amar rédacteur en chef, revue Progressistes  
BENNETOT Jacques paysan  
BERARDI Aline  
BERGEOT Alain République & Socialisme, CGT  
BESSE Daniel Retraité Conseiller municipal  
BIVIC Dominique retraité  
BIVIC Viviane Sans emploi  
BOLZINGER Jean-François Ingénieur, syndicaliste  
BORDES Jean-Jacques Consultant retraité  
BORTOLAN Françoise retraitée de l'enseignement du français à l'étranger  
BOUCHERY Dominique Musicien généraliste  
BRANCHEREAU Jean-Claude syndicaliste, banque  
BRETON Sylvie ingénieur  
BRUNEEL Christian Retraité  
BRUYERE Mireille économiste, Maître de conférences Université Toulouse-Jean Jaurès  
BULOT Gabriel retraité, syndicaliste  
BUVAT Arlette réalisatrice  
CAHEN-FOUROT Louison Economiste  
CAILLOUX Gisèle syndicaliste aéronautique, rédactrice en chef Lettre du RAPSE  
CHALK Stephen Traducteur et musicien  
CHAMBON Jean Militant communiste et syndicaliste  
CHAUMETTE Jean-Marie retraité SNCF militant cgt et pc  
COGORDAN Philippe  
COHEN-SOLAL Marc syndicaliste, administrateur de l'APEC  
COMBE Gaëlle  
COTINAUD Michelle psychologue clinicienne  
CRESPI Rinaldo  
CRETENET Michel ingénieur INA PG, retraité Cirad  
CROCHEMORE Christian retraité FNME CGT  
CROISON Yves Militant CGT  
CROS Barbara éducatrice  
DARRIN Olivier Secrétaire de section syndicale CGT Finances Publiques  
DAVISSE Yves  
LE MAISTRE Philippe retraité, militant PCF  
DEBARGES Viviane syndicaliste, infirmière  
DELAFAVOLLE Charles Master 1 Histoire des sciences, option mathématiques - Militant  
DELBOE Christian cadre sécurité sociale, syndicaliste CGT  
DEMOUSTIER Claude retraité informaticien  
DENIS Marcus Ingénieur économiste  
DIAZ Loan Poète engagé  
DIMICOLI Yves économiste, Economie & Politique, ancien membre du CAE,  
conseil d'analyse économique  
DIRRINGER Josepha Gr Pact – Pour un Autre code du travail  
DOMIN Jean-Paul Economiste, Université de Reims  
DUGUET Daniel pcf, syndicaliste  
DUPUY Michel Militant syndical  
DURAND Jean-Louis  
DURAND Jean-Marc fiscaliste  
FEDIÈRE Claude enseignant  
FORNACIARI Bruno ex directeur commercial retraité militant PCF  
FUCHS Patrice Syndicaliste CGT  
FUCHS Sylvie conseillère régionale  
GARCIA Benoît syndicaliste CGT-Finances, membre du CESE  
GASTEBLED Lionel  
GASTEBLED Monique  
GERDAY Renée  
GIDON Sandra Directrice association vers l'emploi  
GILLARD Régine professeure retraitée



GIRARD Sophie  
GOUJON Marc retraité  
GRAMER Philippe salarié  
GRASSULO Christophe géographe, cadre territorial  
GRIMBERT Eve Intermittente du spectacle  
GROSGEORGE Gilles militant PCF  
GUENANCIA Daniel Economiste du développement, retraité  
GUÉRIN-MANDON Claudine  
GUIDONI Jean-Paul  
HANSER Romain agriculteur  
HERVIO Christine demandeur d'emploi  
HIMBER Philippe militant PCF  
HUET Sylvestre Journaliste  
HUTTIL Paul Pcf Var-Arsenal  
IVORRA Pierre chroniqueur économique, L'Humanité  
JACQUET A responsable cave coopérative  
JAMAIN Yves Militant PCF - Militant syndical enseignant  
JEGOU Jean-Marie Syndicaliste CGT retraité DCNS, Secrétaire PCF Arsenal Toulon  
JORDANOVA Maria Syndicaliste  
JOURDAN Marie syndicaliste  
KAYALI Laura Fonctionnaire du Ministère de la Justice  
KIEFFER Annick Ingénieur CNRS retraitée, syndicaliste CGT  
LABORDE Sébastien enseignant spécialisé  
LAFURIE Anne syndicaliste  
LAMIRAND Bernard animateur Comité National Ambroise Croizat  
LAMOUREUX Bruno Président du Collectif Roosevelt  
LANDAIS Loïc Formateur retraité  
LARTIGUET Claire enseignante retraitée  
LASSAUZAY Didier Gauche démocratique et sociale  
LAVALLÉE Ivan Professeur émérite des universités  
LE BLEVEC Yann Technicien  
LE GAOUYAT Michel syndicaliste retraité  
LE GOFF Jean-Claude  
LE MAGOAROU Jean Ingénieur CNAM, Militant PCF  
LE RESTE Didier Conseiller de Paris PCF  
LEBON Jean Militant PCF  
LEFEBVRE-HAUSSMANN Valérie secrétaire générale CGT-Banque et Assurance  
LEFEVRE Cécile sociologue, professeur, Université Paris Descartes  
LEFLON Michèle Ancienne élue PCF en charge de la formation professionnelle en Champagne Ardenne  
LEJEUNE Sylviane UGICT-CGT, membre du CESE  
LELARGE Brigitte Retraitée  
LEPEZ Grégory Syndicaliste CFDT  
LEVECQUE Jean-Michel Syndicaliste CFDT  
LEWKOWICZ Jacques Professeur honoraire des universités en sciences de gestion  
MAILLARD Jean-Paul Retraité FPH - Syndicaliste Cgt  
MALAVAL Gisèle  
MAMET Jean-Claude militant d'Ensemble  
MARCHAND Nicolas militant PCF  
MARCHIPONT Daniel Retraité santé, secteur public  
MARIE Thérance Simple quidam  
MATTERA Gérard secrétaire départemental PCF52  
MAUDRU Jean-Marie Retraité  
MÉDARIC Suzanne Professeur des écoles  
MELLIER Frédéric chargé de mission Bordeaux métropole  
MÉOT Thierry Statisticien  
MICHEL Sandrine économiste, Professeur, Université de Montpellier  
MIGNEAU Didier Conseiller à l'emploi, militant cgtr-pe, militant "France Insoumise",  
adhérent PG  
MILET Laurent juriste, journaliste, professeur associé Université Paris Sud  
MIRASSOU Hélène retraitée  
MONOD Loïc



MONTAROU Arsène syndicaliste  
MOREIGNE Marc écrivain et critique, Carnets Rouges  
MORIN Alain économiste, Economie & Politique  
MORVAN Jean-Pierre cadre de l'éducation  
MOUGINOT Lucie infirmière  
NALLET Jérôme professeur, papa, terrien  
NICOLAS Claude Militant communiste Charenton Saint Maurice 94  
NICOLAS Odette retraitée pauvre syndicaliste  
OISEL Jean-Marc Cadre de la fonction publique  
PAGANO Alain maître de conférences, conseiller municipal d'Angers  
PALLOIX Marie-Françoise Elue municipale PCF à Marseille  
PELLETIER Willy sociologue, université de Picardie, coordinateur Fondation Copernic  
PERILLAT-BOTTONET Franck  
PERRIER Roland retraité enseignement technique  
PICHINOTY Jean Chef d'entreprise  
PIERGROSSI Patricia Militante PCF  
PIERRE Gino  
PIRROTTINA Michel Communiste  
PITTION-ROSSILLON Adrien  
PROKOVAS Nicolas économiste  
QUIDEK  
QUINTIN Yvon retraité GDF syndicaliste militant PCF  
RADUREAU Hervé ingénieur SupElec, retraité Alcatel-Lucent  
RAYMONT Alain militant PCF  
RIOT-SARCEY Michèle historienne, militante féministe, Université Paris-Saint-Denis  
ROBERT Viviane  
ROLLAND Lucette retraitée Dominique  
SABOURIN Anne responsable Europe PCF  
SAINT-JEAN Denise Privée d'emploi  
SAMPERE Christine militante syndicale  
SCHWEITZER Laetitia Docteure en sciences de l'information et de la communication sans emploi  
SIGAL Gérard Syndicaliste retraité de la FPT  
SILENE Gaëtan Secrétaire général SNPTRI-CGT  
STAMBOULI Jacques Socio-économiste, chercheur associé Université Paris 1  
SUSPENE Josette Cadre retraitée de l'Education Nationale  
TARDIVEL Catherine militante PCF  
TEJAS Patricia syndicaliste  
TERNANT Evelyne économiste, militante PCF  
THIRIET Dominique Militant syndical  
TOEN François Retraité  
TOULOUSE Jean-Michel ancien directeur de grande entreprise publique  
TOURNEBISE Alain ingénieur, syndicaliste, ancien membre du CESE  
TOUVRON Guy Artiste musicien  
TURPIN Béatrice Réalisatrice  
ÛNAL Deniz Economiste  
VAILLANT Cédric Chercheur CNRS  
VALLEE Gérard retraité de l'architecture  
VASLET Jean-Claude IPRP - Expert CHSCT  
VELLA Jean-Luc  
VELLA Maryse  
WALLAERT Catherine CNRS retraitée  
WALLAERT Etienne  
WEBER Louis éditeur  
YHUEL Isabelle retraitée ancienne réalisatrice radio  
ZAGORAC Laurent syndicaliste, LDH, Mouvement de la Paix, PCF

**Vous aussi vous pouvez signer ce texte sur le site de médiapart** (si vous êtes abonné).

**Ou sur le site d'Economie et politique :** (<http://www.economie-politique.org/101853>).

**Ou avec le lien :** <https://framaforms.org/contre-les-ordonnances-macron-un-autre-agenda-pour-lemploi-et-le-code-du-travail-1505125529>



## CSG : Des gains de pouvoir d'achat en trompe-l'œil et une mesure qui menace notre modèle social

Communiqué CGT vendredi, 25 août 2017

Le président de la République et son gouvernement entendent supprimer une partie des cotisations sociales des salariés (chômage et maladie) en échange d'une hausse de la CSG. Selon le gouvernement, cette mesure apporterait 7 milliards d'euros de pouvoir d'achat aux « actifs ». Elle viserait aussi à faire en sorte que « le travail paie ».

Selon le ministère de l'économie, cette mesure permettrait un gain de pouvoir d'achat de l'ordre de 20 euros par mois pour un smic, le gain augmentant avec le salaire.

Contrairement à ces affirmations, avec cette mesure d'inspiration libérale, les salariés risquent d'être perdants au bout du compte.

Le gain de pouvoir d'achat promis est en trompe-l'œil. Cette mesure remet en cause notre modèle social. De plus, elle oppose les « actifs » aux retraités et réduira le pouvoir d'achat de ces derniers. En effet, avec cette hausse de CSG, les retraités ayant des revenus supérieurs à 1 200 euros par mois pour un célibataire et 1 840 euros pour un couple verront leurs pensions amputées de plusieurs dizaines d'euros par mois.

La baisse des cotisations en échange de la hausse de la CSG va dans le sens d'un changement profond de notre modèle social fondé sur le travail. Les conséquences en seront un affaiblissement de la Sécurité sociale, avec un risque de dégradation de la qualité des services et une élévation de leurs coûts.

La hausse du salaire net résultant de la baisse des cotisations pourrait aussi peser sur les négociations salariales. Les employeurs pourraient en faire un prétexte pour s'opposer aux revendications des salariés. Cette mesure pourrait donc surtout profiter aux grandes entreprises car généralement les salaires y sont plus élevés.

Les gains promis seront encore moins importants pour les salariés car la CSG va augmenter dès le 1er janvier, tandis que la baisse des cotisations se fera en plusieurs fois sur l'année 2018.

Cette baisse vise surtout à respecter l'engagement du gouvernement de ramener le déficit budgétaire à moins de 3 % du PIB. Il s'agit donc d'une opération comptable qui vise à montrer que les engagements européens sont considérés comme prioritaires par le gouvernement.

La CGT récuse des mesures qui, au nom du pouvoir d'achat, remettent en cause notre modèle social et mettent en opposition actifs et retraités.

Le seul moyen d'augmenter le pouvoir d'achat, sans affaiblir notre modèle social et sans monter les uns contre les autres, est d'augmenter les salaires. Et c'est possible car, chaque année, on crée plus de richesses en France. Ces surplus vont vers les profits et les hauts revenus. Depuis le début du siècle, la moitié des richesses supplémentaires créées en France est orientée vers les 10 % les plus riches. Et, la France demeure championne de la distribution des dividendes en Europe, devant l'Allemagne et la Grande-Bretagne.

La journée de mobilisation et d'action du 12 septembre est l'occasion de dénoncer ces choix et de porter les revendications qui favorisent le travail et améliorent le pouvoir d'achat des salariés.



## PREMIERE ANALYSE DES ORDONNANCES MACRON

Par la CGT

### Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective

#### Titre I

#### Chapitre 1, p. 2

- Primauté de l'accord d'entreprise et bloc de compétence réservé à la branche

#### **Principe : l'accord d'entreprise prévaut sur la branche.**

Le projet d'ordonnance poursuit et généralise « l'inversion de la hiérarchie des normes » commencé par la loi El Khomri en faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Ainsi dans la plupart des domaines du code du travail l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

Ce principe comporte des exceptions sur certains sujets réservés à la branche.

#### **Exception 1 : champ de compétence exclusif de la branche :**

Le champ de compétence exclusif de la branche concerne les rapports entre la branche et l'entreprise. Il implique que les entreprises ne peuvent pas déroger de façon défavorable dans ces domaines. Une nuance toutefois, l'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit «des garanties au moins équivalentes ». Dans tous les autres domaines les entreprises pourront prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par la branche (art. L. 2253-1 futur, p.3).

#### **Le projet d'ordonnance énumère 11 domaines de compétence exclusive de la branche :**

- 1/ Salaires minima hiérarchique
  - 2/ Classifications professionnelles ;
  - 3/ mutualisation des fonds paritaires ;
  - 4/ mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
  - 5/ garanties collectives complémentaire (mutuelles, prévoyance) ;
  - 6/ heures d'équivalence, temps de pause minimum de 20 minutes, durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel ;
  - 7/ Pour les CDD : durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats ;  
Pour les contrats de mission dans le cadre de travail temporaire : durée et renouvellement du contrat et succession de contrats de missions ;
- Remarque : certaines prérogatives restent donc fixées par la loi : notamment cas de recours et prime de précarité ;
- 8/ CDI de chantier ;
  - 9/ l'égalité professionnelle femme-hommes
  - 10/ durée maximum et renouvellement de la période d'essai ;
  - 11/ transfert conventionnel de salarié en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions du transfert légales ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives comme celle de la propriété, les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

#### **Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche :**

Sur ces sujets, une convention de branche peut interdire expressément aux entreprises de déroger de façon défavorable aux stipulations de la branche. Encore faut-il qu'un accord de branche soit conclu.



## Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

- 1/ prévention de la pénibilité (renommée prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels !) ; alors qu'avant c'était du domaine exclusif de la branche
- 2/ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3/ les seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- 4/ les autres primes pour travaux dangereux et insalubres : soulignons que les entreprises peuvent donc diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13<sup>e</sup> mois, ancienneté, vacances, etc.)

## Pas d'exception liée à la date des accords d'entreprise ou de branche

Dans tous les domaines qui ne relèvent pas du domaine exclusif de la branche ou de sujets verrouillés par la branche, les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise. Ainsi les accords d'entreprise peuvent déroger également aux accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.

## Rapports entre la branche et la loi

Concernant les rapports entre la loi et la branche, cette dernière peut déroger de façon défavorable aux règles légales sauf lorsque celles-ci sont d'ordre public. Pour savoir quelles règles sont d'ordre public, il faudra se reporter aux règles du code du travail en question (dans la version du code du travail issue des ordonnances).

Exemple : pour les CDD, les dispositions légales prévoient que la branche peut fixer elle-même la durée du CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence entre deux CDD. Ce n'est qu'à défaut d'accord de branche que les limites prévues par la loi sont applicables (ordonnance n° 3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, Titre III, Chap. 2, p. 22 et s.). Ainsi, dans ces domaines une convention de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi (ex. : un CDD de 2 ans renouvelable 4 fois sans délai de carence).

Le même principe s'applique aux rapports entre les accords d'entreprise et la loi. Ceux-ci peuvent déroger de façon défavorable à la loi sauf dispositions légales d'ordre public.

## Chapitre 3, Article 3, pages 3-4-5

### ● 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. C'est la fin du principe de faveur, selon lequel entre deux clauses (une issue de l'accord collectif et l'autre du contrat de travail), c'est la plus favorable qui prévaut.

C'est valable pour tous les accords collectifs qui sont conclus en vue de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Autant dire que tous les accords d'entreprise sont susceptibles de rentrer dans ces critères ! Et que ces accords pourront remplacer des plans de sauvegarde de l'emploi ! 3

Cet accord d'entreprise pourra porter sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et tout autre avantages ou accessoires du salaire, la mobilité professionnelle (classification ? métier ?) ou géographique interne à l'entreprise.

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi de 2013, il n'est même plus prévu une contrepartie obligatoire sur la rémunération des dirigeants et les dividendes des actionnaires.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement repose automatiquement sur une cause réelle et sérieuse. OUF, le gouvernement a tout de même prévu que le salarié aurait droit aux allocations chômage...



Unique et ridicule contrepartie à ce licenciement : l'employeur devra abonder le compte personnel de formation selon des modalités à déterminer par décret (100 heures selon les annonces du gouvernement).

## [Chapitre 4, Article 4, page 5](#)

### ● Le délai de l'action en nullité contre un accord collectif sera très court :

Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de **deux mois** à compter de la notification ou de la publication.

Le juge peut décider que l'annulation ne vaut que pour l'avenir et n'est pas rétroactif.

Les accords collectifs en lien avec des licenciements collectifs pour motif économique ou un plan de sauvegarde de l'emploi gardent leurs spécificités.

## Titre II

### [Chapitre 1, p. 17 et suivantes](#)

### ● Négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise

L'ordonnance modifie les règles de négociation en entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais négocier sans délégués syndicaux sur tous les sujets ouverts à la négociation (avant c'était sur certains points uniquement).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra directement procéder à un référendum auprès des salariés pour faire valider un projet d'accord collectif. Dans une entreprise d'une si petite taille, on imagine à quel point le secret du vote peut être respecté !

Dans les autres entreprises, les règles divergent un peu en fonction de leur taille, mais l'idée globale est la même : ce sera soit des membres élus du conseil social et économique (CSE) qui pourront négocier (mandatés ou non par une organisation syndicale), l'accord sera alors valide si les membres du CSE signataires représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

En l'absence de membres élus du CSE, ou si ces derniers n'ont pas souhaité négocier, ce sera alors des salariés mandatés suivi d'un référendum dans l'entreprise.<sup>4</sup>

On est donc bien loin des accords signés par des syndicats majoritaires ! Tout est bon pour obtenir des accords d'entreprise qui pourront déroger aux accords de branche !

### [Chapitre 3, Article 10, pages 22 et 23](#)

### ● Référendum à l'initiative de l'employeur

Contenu de la loi travail El Khomri :

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 referendum des salariés pour valider l'accord.

**Rajout de l'ordonnance :**

Au terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce referendum à moins que l'ensemble des organisations signataires qui ont signé ne s'y oppose.

**Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

Titre I

Chapitre 2, article 2, pages 2 3 4 5 6

● Barémisation

Concernant les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Salariés ayant une ancienneté de moins de 2 ans	Pas de minima et pas de plafond maximum	Le minima varie de 0 pour moins d'un an d'ancienneté à un mois maximum. Le minima varie de un mois minimum pour plus d'un an d'ancienneté à deux mois maximum
Salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans	Plancher minimal de 6 mois de salaire brut, pas de plafond maximum	3 mois minimum et maximum pour 2 ans d'ancienneté (page 2) Minima de 3 mois et jusqu'à 20 mois maximum pour plus de 30 ans d'ancienneté (page 3)

Dans les entreprises de moins de 11 salariés :

Avant les ordonnances		Après les ordonnances		
Pour tous les salariés	Pas de minima pas de maxima	Salariés ayant moins d'un d'ancienneté : 0 mois (page 4)	Salariés ayant 10 ans d'ancienneté : minimum et maximum de 2,5 mois (page 4)	Salariée ayant une ancienneté à partir de 11 ans : barème identique aux entreprises de plus de 11 salariés (page 3)

En cas de nullité du licenciement

Avant les ordonnances	Après les ordonnances
12 mois d'indemnités minimum (L 1235-11)	6 mois d'indemnités minimum (Page 6 - IV)

Exemple : en cas de licenciement d'une femme enceinte qui refuse sa réintégration, celle-ci ne touchera que 6 mois d'indemnités au lieu des 12 mois avant les ordonnances !



## Autre exemple sur le plafonnement des indemnités pour licenciement illégal

L'ordonnance fixe un minimum et un maximum du montant de l'indemnisation.

Une femme ingénieure de 55 ans percevant un salaire mensuel brut de 5 000 € et ayant 10 ans d'ancienneté est licenciée abusivement par son employeur. Le montant d'indemnisation auquel elle peut prétendre se situe entre 3 mois minimum ou 10 mois maximum de salaire. Le montant de son indemnisation peut donc être de 15 000 € (5 000 € x 3).

Pour la remplacer, l'employeur embauchera un jeune ingénieur à 2 000 € par mois, en 7 mois et demi (15 000 € : 2 000 €) la différence de salaire rend rentable le licenciement. L'employeur sera « indemnisé » de sa condamnation pour licenciement abusif. C'est le licenciement low cost. Ce n'est pas un encouragement à embaucher mais une incitation à licencier et à tirer vers le bas les salaires.

## Chapitre 3, Article 4, page 6

### ● Procédure de licenciement

Un décret va publier un modèle type de notification de licenciement, autrement dit l'employeur disposera d'un document le sécurisant, avec des mentions obligatoires figurant dans le modèle qu'il n'aura qu'à compléter

Actuellement le défaut de motivation est considéré comme un vice de fond de la procédure qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse entraînant une indemnité pour le salarié d'un minimum de 6 mois de salaire. En outre, aujourd'hui les motifs figurant dans la lettre de licenciement ne peuvent plus être modifiés par l'employeur.

Pour rappel l'obligation, pour l'employeur, de motiver le licenciement et de respecter une procédure date de 1973, encore un recul de plusieurs dizaines d'années.

Avec l'ordonnance, les motifs du licenciement peuvent, après la lettre de licenciement ou du modèle type, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié. Le salarié devrait donc signaler (aux dires du gouvernement dans les 15 jours de la notification) à son employeur l'irrégularité liée à la motivation ! Mais surtout, si l'employeur a mal motivé la lettre de licenciement cela n'entraînera qu'une indemnité d'un montant maximum d'un mois.

L'ordonnance permet à l'employeur de se passer de motivation dans la lettre de licenciement ou de modifier les motifs, y compris jusque devant le juge en cas de contestation, puis que la peine encourue sera minime et non dissuasive. Et le salarié aura bien du mal à présenter sa défense si les motifs de son licenciement ne lui ont pas été communiqués avant qu'il ne saisisse le juge.

Ces mesures nous avaient été annoncées lors des bilatérales, mais à la lecture des ordonnances nous découvrons que cette logique de facilitation des licenciements, licenciements low cost, et de diminution drastique des indemnités pour les salariés a été considérablement élargie.

De plus, l'obligation de transmettre un CDD écrit au salarié est mis à mal. Le défaut de transmission du CDD écrit dans les délais légaux n'entraînera plus la requalification des CDD en CDI. Le non-respect de cette obligation ne pourra entraîner, au plus, qu'à une indemnité d'un mois de salaire.



## [Chapitre 4, Articles 5 et 6 p 7](#)

### ● Délais de contestation des ruptures

Tous les délais de recours portant sur la rupture du contrat de travail sont ramenés à 12 mois.

## [Chapitre 7 articles 11 à 17, pages 9 à 15](#)

### ● Plans de départs volontaires

L'ordonnance vise ici à écarter toutes les règles du licenciement économique collectif en cas de plan de départs volontaires, et notamment de permettre à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, les critères d'ordre de licenciement, le plan de reclassement, l'obligation de recherche de reclassement, la priorité de réembauche, les indemnités de départ du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne sont pas applicables, l'employeur n'est pas tenu de s'y soumettre. L'accord collectif doit prévoir quelques règles mais a minima, il ne sera pas nécessaire que les mesures soient proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe.

## [Titre II](#)

## [Chapitre 1, article 18, page 15](#)

### Périmètre licenciement économique

Le gouvernement avait annoncé lors des bilatérales sa volonté que les difficultés, lors de licenciements économiques, ne soient plus appréciées qu'au niveau national, donc au niveau de la France. C'est ce que les ordonnances prévoient :

Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques seront appréciées au niveau du secteur d'activité et des entreprises du groupe appartenant au même secteur, établies sur le territoire national. Autrement dit, les juges, pour déterminer si les licenciements étaient justifiés, n'auront plus à regarder la situation économique des toutes les entreprises appartenant au même secteur d'activité, ils ne regarderont plus que les entreprises situées en France.

## [Articles 19 et 20, page 16](#)

### ● Reclassement licenciement économique

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer les postes de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée. Les ordonnances l'autorisent à transmettre les offres d'emploi par tout moyen. Autrement dit, un employeur pourra se contenter de mettre à disposition une liste de postes disponibles sur l'intranet de l'entreprise, ou sur un panneau d'affichage.

## [Chapitre 4, article 22, page 17](#)

### ● Transfert des contrats de travail

Dans le prolongement de la loi travail El Khomri, le gouvernement cherche à faire obstacle aux transferts des contrats de travail. Désormais, dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 1000 salariés, une entreprise pourra licencier les salariés avant de revendre l'entreprise, ce qui n'était pas possible avant : le repreneur devait reprendre tous les salariés sans les licencier, sauf s'il avait lui-même des difficultés économiques.



## Articles 33 et 34, p. 28

### ● CDI de chantier

Actuellement, certaines branches, telles que le BTP ou SYNTHEC, 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 lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée.

Désormais, toutes les branches quelle que soit leur activité pourront prévoir par accord collectif étendu la possibilité, pour les entreprises couvertes par l'accord, de conclure des contrats de chantier.

Pour les secteurs où l'usage du contrat de chantier est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, il ne sera pas nécessaire qu'il existe un accord collectif étendu, pour que les entreprises puissent conclure un tel contrat.

La loi n'encadre pas du tout ces contrats de chantier et renvoie à l'accord collectif la détermination des motifs de recours, de la taille des entreprises concernées, des activités concernées, des contreparties en cas de licenciement, de la rémunération... .

Il sera désormais possible de prévoir un CDI de chantier non pas pour la durée du chantier, mais seulement pour effectuer des tâches précises. A la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera licencié et le licenciement aura une cause réelle et sérieuse.

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

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance unique appelée « Comité social et économique ». Le périmètre de mise en place du CSE est celui des CE. L'établissement qui a un caractère distinct au sens des délégués du personnel pourra seulement avoir des représentants de proximité si un accord le prévoit (page 30).

Cette structure pourra toujours déclencher des actions en justice et solliciter des expertises. Mais elle devra s'acquitter d'une participation financière « forfaitaire » de 20 % du coût des expertises, hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100 % par l'employeur.

- Possibilité de contester l'expertise et le choix de l'expert par l'employeur.
- Le fonctionnement et le budget seront revus à la baisse.
- Le nombre d'élus et les heures de délégation seront décidés par décret (Attention danger)

La formation CHSCT sera prise en partie sur le budget de fonctionnement.

### ● Formation économique des membres du CSE

Cette formation peut être aujourd'hui renouvelée tous les 4 ans. C'est fini : ce sera une fois et basta ! (page 54)



## Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

### ● Le compte personnel de prévention

Confirmation de la suppression des critères des contraintes physiques marquées c'est-à-dire manutention et port de charges lourdes, contraintes posturales et articulaires, vibrations mécaniques.

La suppression de l'exposition à des agents chimiques dangereux ne pourra être confirmée que par décret le cas échéant.

### ● Les changements essentiels :

Pour les accords de prévention de la pénibilité, ils seront obligatoires à partir d'un seuil de sinistralité par entreprise, il y a également une liste de thèmes obligatoires.

A noter : ça devient un compte professionnel de prévention

### ● Financement :

En cas de déclaration inexacte, on régularise le nombre de points, mais on supprime la régularisation du montant des cotisations !

Tout le chapitre concernant le « fond chargé du financement du C3P » est supprimé.

L'intégralité des dépenses et des recettes est transférée à la branche ATMP. Les cotisations spécifiques sont supprimées.

Pour le financement des dépenses de départs anticipés, ce sera dorénavant traité dans le PLFSS, branche ATMP, avec une spécification de la dépense supplémentaire dû au compte professionnel de prévention.

Pour les critères supprimés du compte pénibilité, on maintient la possibilité d'un abondement du compte professionnel de formation.

Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> octobre 2017

Gestion et financement : 1<sup>er</sup> janvier 2018

Pour les accords : 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Appréciation :

4 des 20 critères (3 avec certitude) sont renvoyés à une médicalisation dans l'ancien dispositif Sarkozy de 2002, que la CGT condamne car il ne reconnaît que les atteintes advenues à la santé et non les expositions collectives.

C'est à la fois une rectification de la complexité du C3P, et un recul par la médicalisation de 4 critères supplémentaires, qui n'est pas la reconnaissance de l'exposition.