



## Code du travail : La suite juridique du processus gouvernemental

**La loi d'habilitation 2017-1340 du 15 septembre 2017 autorisant le gouvernement à réformer par ordonnances le Code du travail a été publiée samedi au Journal officiel n°0217 du 16 septembre 2017.**

Elle autorise le gouvernement, dans un délai de six mois à compter de sa promulgation, "à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi" afin de réformer le Code du travail.

Ces ordonnances, dont le contenu a été révélé le 31 août par le gouvernement, doivent être présentées en conseil des ministres le 22 septembre *et elles pourront entrer en vigueur après leur promulgation par le chef de l'État, probablement "autour du 25 septembre"*.

Le Conseil constitutionnel avait validé le 7 septembre sans aucune réserve le projet de loi après avoir été saisi par des députés Insoumis, communistes et socialistes, associés à des non-inscrits, à l'issue de l'adoption par le Parlement du texte, initiant une réforme du droit du travail.

*Mais c'est seulement après avoir été ratifiées par le Parlement, probablement en octobre, que les ordonnances deviendront une véritable loi.*

En cliquant sur l'icône jointe en bas de cet article, vous pourrez prendre connaissance de l'intégralité du texte de la loi précitée.



**Qu'est-ce qui change par rapport  
à la loi El Khomri ?**

*L'esprit reste le même : développer une « flexisécurité » du marché du travail en se rapprochant du modèle danois. Il s'agit de donner plus de souplesse aux entreprises en termes d'embauches et de licenciements (la « flexibilité »), tout en accordant plus de droits au travailleur en termes d'indemnisation du chômage ou de formation (le volet « sécurité »).*

Plusieurs points qui figuraient dans la première version du projet de loi El Khomri avaient été abandonnés dans le texte final sous la pression des syndicats, **notamment le plafonnement des indemnités prud'homales ou la possibilité pour une multinationale** de procéder à des licenciements économiques en France même si leur maison mère est en bonne santé financière.

Concernant la hiérarchie des normes, la loi El Khomri avait opéré un premier bouleversement, en faisant primer les négociations au niveau des entreprises sur celles des branches professionnelles, uniquement sur la question du temps de travail. **Le nouveau texte étend le champ des négociations possibles au niveau des entreprises, tout en limitant ce qui relève de l'accord de branches.**

Enfin, d'autres mesures nouvelles ont été introduites, **comme la rupture conventionnelle collective**, qui devient une version moins contraignante pour l'employeur du plan de départ volontaire, **ou la fusion de différentes instances de représentation du personnel.**



**Sept points vont être particulièrement « révolutionnaires » pour les salariés et les entreprises dans les ordonnances présentées par le gouvernement :**

**La nouvelle réforme du code du travail est un projet complexe**, qui suscite de nombreux commentaires et interprétations. Que contient le texte ? Qu'est-ce qui va changer pour les salariés français ?

Elle se situe dans la continuité de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, communément appelée « loi travail » ou « loi El Khomri », qui avait été adoptée à la fin du quinquennat de François Hollande, malgré une vive opposition syndicale et politique.

**Cette nouvelle réforme est souvent renommée « loi travail XXL »**, considérant qu'elle amplifie la réforme précédente. Techniquement, elle a pris la forme d'ordonnances plutôt que d'une loi discutée au Parlement.

**Pour résumer les 5 ordonnances en 3 « fronts », il peut être distingué un renforcement réel de la négociation salariale \*, une simplification d'organisation en tout genre \*\*, la sécurisation inédite des licenciements \*\*\*, déclinés en 7 points importants pour les salariés et les entreprises :**

- ***Le périmètre d'appréciation du motif économique des licenciements est ramené au niveau national, et non plus au niveau mondial, comme la plupart des pays européens \*\*\****

Mais alors que la mauvaise santé économique s'appréciait jusqu'à présent au niveau du groupe, ***elle pourra désormais être limitée au périmètre national*** : des multinationales florissantes pourront donc licencier dans leur filiale en France tout en réalisant des profits à l'étranger. Elles n'auront plus à proposer des emplois équivalents dans les filiales internationales. La réforme du code du travail autorisera aussi à engager un PSE avant de céder une entreprise, afin d'alléger la masse salariale pour le repreneur potentiel.

- ***Instauration d'une rupture conventionnelle collective pour définir un cadre commun de départ strictement volontaire \*\*\****

Depuis 2008, une entreprise qui souhaitait se séparer d'un salarié pouvait lui proposer une rupture conventionnelle individuelle, équivalente à une démission mais avec le droit à l'assurance chômage. Mesure qui a connu un « succès » important !

En présentant les ordonnances le 31 août, ***le gouvernement a instauré une rupture conventionnelle collective, valable pour toutes les tailles d'entreprises et validée par l'administration.***

Jusqu'à présent, pour se séparer d'un grand nombre de collaborateurs, il fallait ouvrir un plan de départ volontaire (PDV) : les bénéficiaires qui le souhaitaient quittaient l'entreprise avec un contrat de sécurisation professionnelle et un suivi renforcé jusqu'à ce qu'ils retrouvent un emploi. Après l'ouverture du PDV, les dirigeants ne pouvaient pas embaucher de nouvelles personnes durant un an.

Ce ne sera désormais plus obligatoire.

- ***Participation financière de 20% du Conseil social et économique, la nouvelle instance fusionnant CE, DP et CHSCT, au coût des expertises ponctuelles qu'il demandera \*\****

La fusion des instances représentatives du personnel (IRP) était l'un des souhaits du gouvernement. Le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et santé au travail (CHSCT) vont disparaître, au plus tard fin 2019. ***A la place, un « Conseil Social et Économique » (CSE) verra le jour pour remplacer CE, DP, CHSCT !***

- ***Consultation des salariés par référendum à l'initiative de l'employeur dans les entreprises de moins de 20 \****
- ***Possibilité de négocier des accords avec un élu du personnel non mandaté dans une entreprise de moins de 50 \****

Dans les TPE (moins de 11 salariés) et les PME (moins de 50 salariés), il n'y a actuellement pas forcément de délégués syndicaux. Sans leur présence, il était impossible, jusqu'à présent, de signer des accords d'entreprise.

***Désormais, si les syndicats sont absents, le chef d'entreprise pourra directement dialoguer avec un représentant du personnel sur tous les sujets ouverts à la négociation : temps de travail, primes, treizième mois, etc. Et dans les entreprises de moins de 20 salariés, si personne ne veut jouer le rôle du délégué, il pourra même faire valider un accord par référendum (avec une majorité des deux tiers).***

- ***Réforme des règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond : un formulaire type « Cerfa » de licenciement pourra même être utilisé ! Sans oublier le délai de recours aux prud'hommes est réduit de 2 ans à un an \*\*\****

Lorsqu'un salarié estime qu'il a été licencié « sans cause réelle et sérieuse », autrement dit qu'il juge son licenciement abusif, il peut saisir le conseil des prud'hommes. Si aucun accord n'est trouvé, cette juridiction étudie le dossier et fixe l'indemnité que touchera le salarié si la faute de son employeur est retenue. Son montant peut varier en fonction de la situation, de la gravité des faits, avec une marge d'appréciation laissée au tribunal. Le recours aux prud'hommes reste rare (moins de 150 000 cas par an, soit 8 pour 1 000 salariés), mais c'est l'endroit où les salariés peuvent se défendre s'ils s'estiment lésés.

***Avec les ordonnances, un salarié s'estimant victime d'un licenciement abusif devra saisir les prud'hommes dans les 12 mois suivant son départ de l'entreprise, contre 24 mois auparavant.***

Autre changement majeur et « ligne rouge », il y aura bien un barème obligatoire pour les dommages et intérêts versés en cas de licenciement « sans cause réelle ni sérieuse ». ***Sans oublier que les « vices de forme » ne compteront plus puisqu'un formulaire type « Cerfa » évitera les « recours » entourant le licenciement !***

- ***Les modalités du CDD et le recours au CDI de chantier***

***L'autre rupture par rapport au droit existant concerne les branches*** – regroupant les entreprises d'un même secteur d'activité – qui auront désormais une marge sur les CDD.

Concrètement, elles pourront décider, après accord entre patronat et syndicat, de modifier la durée des contrats ou la période de carence entre plusieurs CDD, des mesures qui jusqu'ici relevaient de la loi.

***Même principe pour le « CDI de chantier »***, un contrat beaucoup utilisé dans le BTP, qui permet de licencier un salarié une fois la mission prévue achevée. D'autres secteurs pourront s'en emparer.

**Les syndicats seront-ils affaiblis ou renforcés : quel est leur avenir, leur rôle, leur pouvoir par rapport aux missions de défense du monde du travail et de l'emploi dans l'ensemble de ses composantes ?**

*La réforme du code du travail aura pour conséquence directe de multiplier les champs de négociations au niveau des branches ou des entreprises. A priori, les syndicats seront alors en première ligne pour dialoguer avec le patronat.*

La réforme propose d'ailleurs des formations renforcées et une meilleure protection de carrière pour les délégués syndicaux ou les personnes qui souhaitent le devenir. Un observatoire de la négociation collective sera aussi instauré pour recenser les accords conclus dans les entreprises. *Promesse fondée ou énième leurre ?*

Car la grande majorité des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE) ne disposent pas de délégués syndicaux. Jusqu'à présent, elles étaient donc contraintes de se conformer aux accords de branche.

Avec la réforme, un chef d'entreprise pourra négocier un accord d'entreprise directement avec ses employés (pour les entreprises de moins de 20 salariés) ou avec des élus du personnel même s'ils ne sont pas mandatés, c'est-à-dire épaulés par un syndicat (jusqu'à 50 salariés).

Dans certains domaines, un accord d'entreprise pourra donc être simplement voté par la majorité des employés. Ce référendum à l'initiative de l'employeur pourrait conduire, selon les syndicats, à adopter, sous la pression, des règles défavorables aux salariés.

Dans les grandes entreprises, où les syndicats sont davantage implantés, les instances de représentation du personnel seront divisées par deux. On en compte actuellement quatre : les Délégués Syndicaux (DS), les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Or ces trois dernières instances devront fusionner au sein d'un « Comité Social et Économique » (CSE).

*Les syndicats ont accueilli avec prudence, voire « fraîcheur » cette annonce. Ils attendent de savoir combien de délégués y siégeront et comment ils seront formés pour ces missions diverses. Sans oublier les moyens alloués : les syndicats vont être appelés à modifier leurs règles à un moment de contexte économique et social difficile dans un monde de précarité plus grande ?*



Pour l'UNSA, prétendre réguler les relations de travail en les déséquilibrant au profit des chefs d'entreprise, c'est oublier l'objectif de justice que doit viser la loi.

Dans le domaine du Travail, cela implique :

- **de compenser par le droit** : le lien de subordination entre le salarié et son employeur,
- de **conforter** la possibilité de **représentation collective de salariés** que leur contrat individuel de travail isole.

**Par contre,**

- En facilitant les licenciements, allant jusqu'à imposer à la justice prud'homale une limitation des indemnités versées aux victimes de licenciements illégaux,
- En réduisant les moyens et la capacité de représentation collective des salariés en entreprise, à travers l'imposition d'une instance unique du personnel,
- En ouvrant la voie à des négociations dans l'entreprise sans organisation syndicale,

**Ces projets d'ordonnance déséquilibrent les relations de travail.**

*L'UNSA- Itefa rappelle fermement qu'équilibrer les relations de travail, c'est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique.*

**Elle demande à chacun de prendre ses responsabilités et de signer la pétition**

**NON À DES ORDONNANCES  
DÉSÉQUILIBRÉES**

*Je signe la pétition UNSA > [www.unsa.org](http://www.unsa.org)*

<http://www.unsa.org/Petition-Non-a-des-ordonnances-desequilibrees.html>

