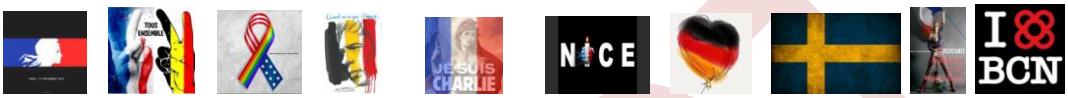
CRAISST

CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE
DU 25 AU 31 AOUT 2017



- RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL Présentation des ordonnances en application de la loi d'habilitation
- Code du travail : de la colère au satisfecit, les réactions aux ordonnances divergent
- Réforme du code du travail : « Ces ordonnances ne constituent pas la révolution annoncée par Emmanuel Macron »
- Code du travail : l'opposition sévère sur le contenu des ordonnances
- Réforme du travail : les réactions après le dévoilement des ordonnances
- Ordonnances : première réaction du Bureau Confédéral de Force Ouvrière
- Loi travail XXLMo ins de droits pour les salariés, plus de pouvoirs pour les employeurs
- ORDONNANCES SUR LE CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE
- Présentation des ordonnances sur la réforme du Code du travail : une déception hélas attendue
- Projets d'ordonnances : un pari gouvernemental à haut risque où les salariés doivent être davantage sécurisés
- Ordonnances réformant le code du travail : un début intéressant, une vigilance dans la mise en œuvre
- Réforme du code du travail : enfin !
- Ordonnances travail : enfin, les attentes des entreprises artisanales, commerciales et libérales sont prises en compte
- Réforme du Code du Travail : beaucoup de flexibilité, peu de sécurité
- Code du travail : ce que les ordonnances vont vraiment changer pour vous
- Ordonnances Macron: Pourquoi le gouvernement veut encourager (sans trop forcer) le télétravail
- Pourquoi les réformes du code du travail finissent mal (en général)
- Ces erreurs de la loi El Khomri que les ordonnances Macron ne font pas
- Pourquoi la réforme du Code du travail devrait mieux se passer que sous François Hollande

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL Présentation des ordonnances en application de la loi d'habilitation
CONFÉRENCE DE PRESSE HÔTEL DE MATIGNON, 31 AOÛT 2017
Un projet de transformation sociale d'une ampleur inégalée 36 mesures concrètes et opérationnelles pour l'emploi, les entreprises et les salariés en France
La rénovation du modèle social présentée le 6 juin 2017 par le Premier ministre Edouard Philippe et la ministre du travail Muriel Pénicaud articule la réforme du droit du travail avec un grand plan d'investissement pour les compétences et la formation professionnelle, la réforme de l'apprentissage, la réforme de la formation professionnelle, la refonte de l'assurance chômage, la hausse du pouvoir d'achat et la réforme des retraites.
C'est la cohérence de ces réformes qui va permettre d'apporter aux 18 millions de salariés, aux 3 millions d'entreprises, et aux 2,6 millions de demandeurs d'emploi plus de liberté, plus de protection et plus d'égalité des chances.
La première étape consiste à permettre, très rapidement, aux acteurs du dialogue social et économique d'avoir tous les leviers pour négocier des règles qui prennent mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises. Après une concertation avec les partenaires sociaux qui s'est traduite par une centaine de réunions et l'adoption au Parlement d'une loi d'habilitation, le gouvernement présente, le 31 août 2017, le texte des ordonnances qui réforment le code du travail avec 4 objectifs.
Pour la première fois, une réforme du code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME
Faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée
De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés
De nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social
calendrier
23 mai 2017 – rencontres à l'Elysée entre le Président de la République et les partenaires sociaux
Du 24 au 31 mai 2017 – rencontres à Matignon entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux pour évoquer la méthode et les principaux axes de la réforme du travail
6 juin 2017 – conférence de presse du Premier ministre et de la ministre du travail : présentation du programme de travail pour rénover le modèle social français
Du 9 juin au 12 juillet 2017 – réunions bilatérales des organisations syndicales et professionnelles avec la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et son cabinet sur :
• l'articulation des niveaux de négociation
• le dialogue économique et social
• la sécurisation des relations de travail
28 juin 2017 – présentation au Conseil des ministres du projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances
4 au 17 juillet 2017 – présentation du projet de loi d'habilitation par la ministre du travail à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, puis débat à l'Assemblée nationale
18 au 27 juillet 2017 – examen du projet de loi d'habilitation au Sénat
Du 24 au 27 juillet 2017 – entretiens entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux à Matignon
2 août 2017 – adoption par le parlement de la loi d'habilitation
Du 22 au 25 août 2017 – réunions bilatérales de présentation des projets d'ordonnances aux partenaires sociaux avec la ministre du travail et son cabinet
31 août 2017 – **présentation des projets d'ordonnance aux partenaires sociaux à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail**
1ère quinzaine de septembre 2017 – consultation des instances consultatives : Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie
22 septembre 2017 – présentation et adoption des ordonnances en Conseil des ministres
POUR LA PREMIÈRE FOIS, UNE RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL QUI DONNE LA PRIORITÉ AUX TPE E T PME
1/ Une négociation simple et accessible pour les entreprises de moins de 50 salariés, grâce à la possibilité de négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets. **2/**La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, de négocier avec ses salariés sur tous les sujets.
3/ L'accès à un code du travail numérique clair, accessible et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME et les salariés.
4/ Un barème de dommages et intérêts impératif qui donne sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels.
Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise (c'est le cas de 96% des PME), le représentant du personnel, élu par les salariés, pourra Conclure un accord collectif sur tout les sujets pour bénéficier de toutes les souplesses offertes par la négociation. Ainsi, toutes les entreprises de notre pays qui ont des salariés, quel que soit leur nombre, auront un accès direct et simple à la négociation, qui est au coeur de notre projet.
Concrètement, l'employeur pourra consulter ses salariés pour décider collectivement des règles de vie au travail.
C'est déjà le cas aujourd'hui pour la mise en place d'un plan d'intéressement ou la validation d'une décision de l'employeur (contreparties au travail dominical par exemple). Les TPE bénéficieront ainsi des mêmes souplesses, des mêmes capacités d'adaptation du droit, que les grandes entreprises : rémunération, temps de travail, organisation du travail, tout cela pourra être directement négocié par le chef d'entreprise avec ses salariés.
Aucun chef d'entreprise, et particulièrement dans les TPE/PME, n'embauche des salariés avec l'intention de les licencier. Mais l'incertitude sur le coût d'une rupture potentielle peut dissuader à l'embauche. Le barème apporte une prévisibilité qui permettra de lever cette incertitude et de libérer la création d'emplois dans notre pays dans les TPE/PME.
Dans les cas relevant de la discrimination, du harcèlement ou portant atteinte aux libertés fondamentales du salarié, le juge pourra décider librement de la sanction qui s'impose.
5/ Une réforme des règles de licenciement permettant que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.
6/ Un formulaire-type rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.
7/ La suppression de contraintes administratives inapplicables en matière de déclaration administrative sur la pénibilité.
8/ La clarification des règles du contentieux en cas d'inaptitude.
9/ Une nouvelle obligation pour les accords de branche de prévoir des dispositions spécifiques qui tiennent compte de la réalité des TPE/PME.

10/ La prise en charge des salaires et frais de déplacement des salariés des TPE/PME qui participent à des négociations de branche, par un financement mutualisé.
Concrètement, aujourd'hui un commerçant qui est obligé de licencier un salarié car un nouveau concurrent lui fait perdre du chiffre d'affaires, peut être sanctionné par les prud'hommes s'il oublie de préciser dans la lettre de licenciement que le poste est supprimé.
Les droits des salariés sont entièrement préservés, mais un employeur ne pourra plus être condamné sur une erreur de forme alors que le fond n'est pas contestable.
Concrètement, un artisan ne bénéficie pas de toute l'aide juridique utile quand il doit licencier, et c'est souvent d'ailleurs un moment difficile pour lui aussi. Voir le licenciement contesté uniquement parce qu'il n'a pas correctement rédigé les documents, c'est ajouter de la complexité qui, loin de protéger le salarié, peut parfois mettre en danger l'entreprise elle-même, quand elle n'a que quelques salariés et une faible trésorerie. Le formulaire-type rappellera les droits et obligations de chaque partie.

FAIRE CONFIANCE AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS EN LEUR DONNANT LA CAPACITÉ D'ANTICIPER ET DE S'ADAPTER DE FAÇON SIMPLE, RAPIDE ET SÉCURISÉ

11/ La possibilité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité.
12/ De nouveaux champs de négociation ouverts à l'entreprise. Concrètement, lorsqu'une entreprise sait qu'un contrat important va se terminer ou doit se préparer à répondre à une nouvelle commande, mieux vaut travailler avec les représentants des salariés aux modalités d'organisation en termes de temps de travail, de salaire, de mobilités nécessaires, etc. La loi donne désormais les moyens par la négociation, de soutenir les entreprises à conquérir de nouveaux marchés ou éviter d'en perdre, en les aidant à gagner en agilité. C'est une mesure qui va donner à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, la possibilité de s'adapter plus vite au marché.
Les ordonnances donnent aux entreprises le soin de négocier à leur niveau l'agenda social, les consultations, les modalités d'information qui Les concernent, le code du travail va permettre une plus forte mobilisation de l'ensemble des parties prenantes :
salariés, représentants du personnel et chef d'entreprise.
Cette nouvelle liberté s'organisera dans le respect d'engagements de calendrier pour les sujets de politiques publiques prioritaires (prise en charge de la pénibilité dans l'entreprise au travers du compte professionnel de prévention, égalité femmes-hommes, etc.).
Concrètement, dans une entreprise où la réussite est portée par l'innovation et l'engagement des salariés, il sera possible de remplacer une prime d'ancienneté imposée par la branche pour un système plus attractif, pour subventionner par exemple la garde d'un jeune enfant ou la rémunération des inventions. Sans accord d'entreprise majoritaire, c'est l'accord de branche qui s'applique.
13/ Un dialogue social simplifié et opérationnel, par la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le conseil social et économique (CSE), pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
14/ La possibilité accrue de promouvoir le dialogue social et la coconstruction de la stratégie avec les salariés et leurs représentants, par la mise en place par accord majoritaire d'un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentant du personnel (information, consultat i o n , négociation).
15/ L'instauration de la rupture conventionnelle collective.
16/ La régulation des expertises, par la mise en place d'une participation financière forfaitaire de 20% du coût des expertises par le conseil social et économique sur les expertises ponctuelles (sauf expertise PSE et risques graves, qui restent pris en charge à 100% par l'employeur, comme aujourd'hui).
Le Comité Social et Economique (CSE) fusionnera, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
Il en conservera la personnalité morale, ainsi que toutes les compétences et les prérogatives, y compris sur les aspects sécurité et conditions de travail, la capacité de demander des expertises, déclencher des enquêtes et faire des recours judiciaires si nécessaire.
Concrètement, aujourd'hui, pour certains sujets, l'entreprise doit consulter les quatre, de façon séparée. Un déménagement, par exemple, c'est à la fois un sujet qui a des implications économiques, sociales, de sécurité et de bien-être au travail. Avec une instance unique, salariés et employeurs discuteront au même endroit de tous sujets relatifs à l'entreprise, c'est plus efficace.
Pour les entreprises, c'est moins de complexité et pour les partenaires sociaux, c'est plus de poids dans la négociation et un statut renforcé d'interlocuteur privilégié, même dans les plus petites entreprises.
Afin d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, une commission « hygiène, sécurité et conditions de travail » sera obligatoire dans toutes les entreprises à risque (nucléaire, ou classées Seveso), et pour toutes les autres, à partir de 300 salariés.
Concrètement, la négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration. Il s'agit de transposer la rupture conventionnelle, mise en place après une négociation interprofessionnelle en 2008, au niveau collectif.
17/ Des règles encadrant les CDD correspondant à la spécificité des secteurs d'activité, négociées et mises en place par accord de branche, dans le cadre de la nouvelle compétence de branche sur la gestion et la qualité de l'emploi.
18/ La possibilité d'accéder à des contrats de chantier grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir. Le contrat de chantier permet au salarié de disposer des mêmes droits et protections qu'un salarié en CDI, notamment en matière de formation, et offre une garantie d'emploi généralement plus longue que la durée maximum d'un CDD, ainsi que l'assurance de toucher des indemnités à la fin de sa mission.
Le contrat de chantier offre par ailleurs le temps utile pour les entreprises pour investir sur leurs salariés qui, une fois le chantier achevé, Pourront être attachés à la réalisation d'autres missions ou définitivement embauchés si les conditions économiques le permettent.
19/ Un périmètre d'appréciation du motif économique fixé au niveau national, comme dans la grande majorité des pays européens.
20/ Des obligations absurdes et sources de contentieux supprimées et des processus de reclassement simplifiés.
21/ Des délais de recours harmonisés à un an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail.
La solidarité de toutes les filiales du monde avec la filiale française en difficulté compte parmi les règles qui pénalisent la France dans les comparaisons internationales et qui détournent les investisseurs.
Lorsqu'une entreprise connaît des difficultés économiques dans son secteur et sur le territoire national, elle pourra engager des licenciements qui seront appréciés sur le seul périmètre national, comme c'est le cas chez nos partenaires européens et internationaux. Cette règle simple sera de nature à conforter les entreprises françaises ou étrangères implantées en France – et à en convaincre d'autres d'investir en France, et ainsi de développer de l'emploi. Le juge pourra naturellement continuer à contrôler les éventuels abus de droit, y compris la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements. Si la filiale française est rentable, il n'y a aucune raison de la fermer.

Aujourd'hui une entreprise a l'obligation de présenter au salarié qu'elle licencie la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au SMIC.
C'est parfois complexe pour l'entreprise. Surtout, proposer des offres inférieures au SMIC euros dans un pays étranger, ce n'est pas protecteur pour le salarié licencié

DE NOUVEAUX DROITS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES SALARIÉS

22/ La mise en place d'une co-décision à la française, sur la formation professionnelle ou l'égalité femmes-hommes notamment, dans les entreprises mettant en place le conseil d'entreprise par accord majoritaire.

23/ Des accords d'entreprise qui devront être majoritaires à partir du 1er mai 2018.

24/ U n droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

25/ Des indemni tés légales de licenciement augmentées de 25%.

Pour les salariés et leurs délégués syndicaux, c'est plus de poids dans la gestion de l'entreprise et une capacité plus forte à peser sur sa stratégie, notamment sur des aspects déterminants de la vie des salariés (plan de formation, égalité hommesfemmes…) et aussi sur tous les autres thèmes que l'accord déterminera.

Aujourd'hui 2 salariés sur 3 souhaitent pouvoir travailler de chez eux. Mais le cadre juridique ne permet pas de répondre à cette aspiration de façon sécurisée : 17% des salariés télétravaillent, parfois de manière informelle, sans être couverts juridiquement. Désormais, pour les salariés qui télétravaillent, c'est plus de sécurité avec, par exemple la prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de leur employeur.

Concrètement, un salarié qui gagnait en moyenne 2000 € par mois, licencié après 10 années d'ancienneté, verra son indemnité légale passer de 4000 € à 5000 €.

26/ Davantage de prévisibilité, d'équité et de protection en cas de litige avec l'employeur, grâce à la mise en place d'un plancher et d'un plafond de dommages et intérêts, et d'un formulaire-type rappelant les droits et obligations de chaque partie en cas de licenciement.

Aujourd'hui avec une ancienneté et un préjudice similaires, le montant des dommages et intérêts auxquels les prudhommes peuvent leur donner droit en cas de licenciement abusif peut aller du simple au quintuple entre deux juridictions. Il faut davantage d'équité entre les salariés. Par ailleurs, les salariés des TPE bénéficieront d'un plancher, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

27/ Un abondement de compte personnel de formation de 100 heures financé par l'employeur, en cas de refus par le salarié d'un accord majoritaire signé par les organisations syndicales portant sur le temps de travail ou la rémunération.

28/ Des nouvelles compétences pour les branches professionnelles permettant d'assurer davantage d'équité entre les salariés d'un même secteur.

29/ Des procédures de reclassement plus transparentes et plus équitables, grâce à l'accès à l'ensemble des emplois disponibles dans l'entreprise.

Concrètement, les branches garantiront les mêmes droits et garanties pour tous les salariés handicapés de la branche, qui devront être supérieures à celles prévues par la loi.

Elles se verront confier de nouvelles compétences en matière de gestion et de qualité de l'emploi, par exemple concernant le recours aux contrats courts ou aux CDI de chantier.

Aujourd'hui, dans un accord touchant au temps de travail par exemple, un salarié qui refuse l'application de l'accord a droit au chômage et rien qu'au chômage. Demain, si un salarié refuse un accord majoritaire, il touchera le chômage et bénéficiera d'un droit supplémentaire à la formation, concret, individuel, pour se former et trouver un autre emploi.

30/ Un code du travail numérique permett a n t u n e m e i l l e u re compréhension du droit, y compris pour les salariés handicapés.

DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES SYNDICATS ET LES ÉLUS DU PERSONNEL QUI S'ENGAGENT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

31/ Des moyens garantis et des formations renforcées pour exercer son mandat.

32/ Un accès à la formation professionnelle et au bilan de compétences renforcé pour concilier engagement syndical et évolution professionnelle.

33/ Une plus grande facilité à nommer un délégué syndical.

34/ La création d'un observatoire de la négociation.

La mission confiée par la ministre du travail, Muriel Pénicaud, à Jean-Dominique Simonpoli a permis d'identifier quelques-unes des pratiques les plus innovantes et les plus avancées des branches et des entreprises en matière de parcours syndicaux.

Les ordonnances transposent ces propositions en mesures opérationnelles et concrètes, pour que les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs mandats soient mieux reconnues et que des moyens supplémentaires soient alloués pour la formation des représentants des salariés.

Concrètement, quand dans une entreprise l'ensemble des élus obtenant 10% renoncent par écrit à leur droit d'être nommé délégué syndical, une organisation qui a obtenu 10% pourra nommer délégué syndical un salarié qui ne figurait pas sur la liste.

L'observatoire de la négociation apportera des informations sur la progression de la négociation, des élus et des délégués syndicaux. Il suivra également les pratiques de discrimination syndicale, qui doivent être d'autant plus surveillées qu'elles sont inacceptables.

35/ Le renforcement des possibilités d'évolution vers l'inspection du travail (par concours) pour les élus du personnel et les délégués syndicaux.

36/ La mobilisation d'un réseau de grandes écoles et universités volontaires pour former chaque année des militants syndicaux.

Code du travail : de la colère au satisfecit, les réactions aux ordonnances divergent

- Par 5 Auteurs Mis à jour le 31/08/2017 à 17:56

Après deux mois de concertations, la ministre du Travail et le premier ministre ont dévoilé officiellement ce jeudi «36 mesures concrètes» pour réformer le code du travail. Le texte sera présenté en conseil des ministres le 22 septembre pour une mise en application rapide.

L'UMIH "salut l'orientation générale de cette réforme"

L' Union des métiers et des industries de l'hôtellerie salut, dans un communiqué, "l'orientation générale de cette réforme qui semble donner la priorité aux réalités économiques des TPE PME." Le syndicat estime que "c'est un signal de confiance vers les chefs d'entreprises et leurs salariés."

Pour autant, l'UMIH déclare rester vigilante "car ce projet de réforme nécessitera une analyse approfondie du contenu des cinq ordonnances".

à 18:00

Ordonnances: des réactions très contrastées parmi les partenaires sociaux

Entre la "pleine satisfaction" des représentants des PME et les "craintes" de la CGT en passant par la "profonde déception" de la CFDT, les ordonnances dévoilées jeudi par le gouvernement ont suscité des réactions très contrastées de la part des partenaires sociaux. L'AFP a compilé leurs réactions :

Les satisfaits

C'est "un message très fort, un message d'espoir" en faveur des chefs d'entreprise s'est félicité l'Union des entreprises de proximité (U2P) qui s'est dite "pleinement satisfaite". Son président Alain Griset, a apprécié avoir "été entendu sur la quasi totalité des points", en particulier "le fait qu'entre 0 et 20" salariés, "nous ayons moins de contraintes".

Un satisfecit partagé par le président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) François Asselin qui a salué "des ordonnances particulièrement pragmatiques, qui collent à la réalité du terrain". La réforme apporte de "la confiance dont ont besoin les chefs d'entreprise pour entreprendre dans notre pays", selon lui.

Le Medef salue "une première étape importante dans la construction d'un droit du travail plus en phase avec la réalité quotidienne des entreprises". Son président Pierre Gattaz a toutefois appelé à "rester vigilant" notamment sur les décrets d'application, "car les détails seront cruciaux pour la bonne mise en oeuvre de cette réforme".

Les prudents

FO a accueilli avec mesure la réforme du code du travail. "Il y a trois colonnes : ce que nous obtenons, ce que nous avons évité et ce sur quoi nous sommes en désaccord. Il y a des éléments dans les trois colonnes",a déclaré son secrétaire général, Jean-Claude Mailly.

Tout en saluant le renforcement de la branche et l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement, il a fait part de son inquiétude quant aux modalités de négociations au sein des TPE en l'absence de délégué du personnel.

La prudence est également de mise à la CFTC, pour qui "l'enjeu c'était que la branche garde ses prérogatives", "ce qui est le cas". Néanmoins, son président Philippe Louis "aurait préféré que le minima" aux prud'hommes en cas de licenciement abusif "soit à 6 mois" de salaire au lieu de trois.

L'Unsa rappelle qu'elle "n'était pas demandeuse d'une nouvelle réforme du code du travail", mais "constate que plusieurs propositions maximalistes contre lesquelles elle s'était élevée, ont été écartées".

Les déçus

La CFDT, par la voix de son secrétaire général, Laurent Berger, a fait part de "sa profonde déception face à l'opportunité qui était de faire du dialogue social un élément central de la gouvernance des entreprises".

"Le gouvernement a privilégié la flexibilité au détriment de la justice sociale" et a "légitimé les attentes les plus conservatrices d'une partie du patronat", a écrit l'organisation syndicale dans un communiqué.

Les opposants

"Toutes les craintes que nous avions sont confirmées et la crainte supplémentaire c'est évident et c'est écrit: c'est la fin du contrat de travail", a estimé le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez.

"Ce qu'on nous présentait comme une révolution, c'est la continuité de ce qui a été fait précédemment", a ajouté M. Martinez en référence à la loi El Khomri, en soulignant que "la mauvaise surprise ce sont les ruptures conventionnelles collectives".

Même constat à la CFE-CGC qui voit dans ces ordonnances "beaucoup d'instruments de flexibilisation du marché" et "probablement une précarisation plus importante des salariés".

Solidaires pointe dans un communiqué "la facilitation des licenciements individuels et collectifs" et "la remise en cause de la protection collectives des salariés".

La CGT et Solidaires appellent à manifester le 12 septembre contre ce qu'elles nomment la "loi travail XXL".

à 17:47

La réforme critiquée sur tout l'échiquier politique

De l'extrême gauche à l'extrême droite, les réactions politiques accueillent plutôt fraîchement les ordonnances présentées ce matin par le gouvernement. Voici un florilège compilé par l'AFP:

- **Bernard Accoyer, secrétaire général du groupe Les Républicains**: "Les ordonnances réformant le droit du travail, présentées ce jour, ne correspondent pas à la +révolution copernicienne+ promise par Emmanuel Macron même si elles comportent des avancées de bon sens qui vont permettre de simplifier la vie des entreprises, et plus particulièrement des PME/TPE, comme nous le réclamons depuis des années".
- **Parti socialiste**: "Les ordonnances reposent sur un déséquilibre dans la relation entre les employeurs et les salariés que le Parti socialiste ne peut soutenir (...) La mise en place d'un barème obligatoire pour les indemnités en cas de licenciement abusif, avec un plancher bas et un plafond également très inférieur à la jurisprudence, constitue une ligne rouge invariable pour le Parti socialiste. Il s'agit d'une mesure qui n'a pour but que de permettre à des employeurs parfois mal intentionnés de provisionner le coût d'un licenciement injuste et injustifié".
- **Front national**: "Le texte qui est présenté s'oriente en effet clairement vers un droit du travail encore plus favorable aux grandes entreprises et pas aux TPE-PME, contrairement à ce que prétend le gouvernement, tout en précarisant encore davantage, gravement et inutilement les salariés (...) Cette application servile de l'orthodoxie bruxelloise ne créera pas un emploi, et ne répondra en rien aux besoins réels des entreprises et notamment des TPE-PME".
- Les sénateurs du **groupe Communiste, républicain et citoyen** "sont opposés à ce coup de force social. Ils seront présents le 12 septembre dans les manifestations aux côtés des salariés mobilisés contre ce projet de casse du Code du travail. Dès la présentation de ces ordonnances au Parlement, ils porteront la voix du monde du travail dans l'hémicycle sénatorial en formulant des propositions pour un Code du Travail du XXIe siècle".

Les Jeunes socialistes dénoncent la «casse sociale»

Les Jeunes socialistes ont réagi sur Twitter aux ordonnances présentées ce matin par le gouvernement. Ils dénoncent une "casse sociale" et assurent qu'ils restent totalement opposés à la réforme.

Édouard Philippe invité ce soir au JT de France 2

Le premier ministre Édouard Philippe reviendra sur la réforme du travail et les ordonnances présentées ce matin au JT de 20 heures sur France 2 ce soir. à 17:06

Rugy rencontrera syndicats et organisations patronales d'ici fin septembre

Le président de l'Assemblée nationale François de Rugy (REM, ex-écologiste) rencontrera syndicats de salariés et organisations patronales d'ici fin septembre au sujet du travail d'évaluation des ordonnances destinées à réformer le code du travail, a annoncé jeudi son cabinet dans un communiqué.

"Les ordonnances présentées aujourd'hui par le premier ministre et la ministre du Travail concrétisent une réforme du Droit du travail annoncée dans son contenu et sa méthode pendant la campagne présidentielle", indique le communiqué. "Le rôle de

l'Assemblée nationale sera de se prononcer sur la ratification des ordonnances présentées par le gouvernement, et d'engager une évaluation de leurs effets et de leur efficacité au fil du temps", ajoute-t-il.
Selon le communiqué, "cette réforme a été menée en concertation étroite avec les partenaires sociaux" et "est légitimée démocratiquement par le vote du Parlement qui, à une large majorité, a autorisé le gouvernement à procéder par ordonnances".

Réforme du code du travail : « Ces ordonnances ne constituent pas la révolution annoncée par Emmanuel Macron »
Après la présentation par le gouvernement des ordonnances réformant le code du travail, Michel Noblecourt, éditorialiste du « Monde » et spécialiste des questions sociales, a répondu aux questions des internautes. LE MONDE | 31.08.2017 à 16h41 **Michel Noblecourt**
Fusion des instances représentatives du personnel, indemnités prud'homales, licenciement économique, concessions du gouvernement… Michel Noblecourt, éditorialiste du Monde, spécialiste des questions sociales est revenu, lors d'un tchat, sur le contenu des ordonnances visant à réformer le code du travail et dévoilées jeudi 31 août par le gouvernement.
Rom24 : Ces ordonnances constituent-elles réellement un bouleversement du code du travail et du dialogue social en France ?
Michel Noblecourt : Bonjour, ces ordonnances ne constituent pas la « révolution » annoncée par Emmanuel Macron ou un grand chambardement mais elles vont aboutir à une refonte importante du code du travail en privilégiant le développement de la négociation dans les entreprises avec une priorité assumée en faveur des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). Dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés, qui n'ont pas d'élu du personnel, l'employeur pourra négocier directement avec ses salariés sur tous les sujets. Cela signifie un accroissement du pouvoir du chef d'entreprise de prendre des décisions unilatérales qu'il fera ensuite ratifier, sans difficultés, par un référendum… Il aura les mains libres.
Soso : Dès votre première réponse, vous assimilez faculté de négociation directe dans les TPE à la capacité pour l'employeur de prendre des décisions unilatérales. N'est-ce pas ce genre de raccourci, pourtant contradictoire par construction, qui discrédite gratuitement une réforme, l'intelligence des salariés et même le journalisme ?
Dans les TPE de moins de onze salariés, il y a de fait une grande proximité entre l'employeur et ses salariés. Un salarié hésitera davantage à s'opposer à quelqu'un qu'il côtoie tous les jours et auquel le lie un lien de subordination, sous peine d'être mis à l'index. C'est un constat qui ne met en cause ni l'intelligence du salarié ni celle du journaliste…
Flexicompétitif agile : Cette réforme du code du travail introduit-elle des droits nouveaux pour les salariés, si oui lesquels ? Ou est-ce simplement une régression sociale ?
Je ne dirai pas qu'il s'agit d'une régression sociale mais il est vrai que cette réforme n'accorde pas beaucoup de droits nouveaux aux salariés. L'objectif annoncé est plutôt de favoriser le développement des négociations dans les entreprises en considérant que c'est dans ce cadre-là que les salariés pourront obtenir des droits nouveaux. Dans sa conférence de presse, Muriel Pénicaud a insisté à plusieurs reprises sur le fait qu'il y aura un supplément de *« grain à moudre »*. Mais la démonstration reste encore à faire. Toutefois, comme je le disais plus haut, il y a de nouvelles garanties qui sont accordées aux élus syndicaux.
Neil : Combien le futur conseil économique et social aura-t-il de membres titulaires ?
Le conseil social et économique qui sera mis en place résultera de la fusion du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mais on n'a pas encore d'indications sur les moyens dont il disposera (nombre de membres, crédits d'heure pour l'exercice des mandats). Ce conseil conservera les prérogatives des instances qui auront été fusionnées. Mais les moyens dont il disposera seront définis par décrets.
Jojo44 : La fusion des instances représentatives du personnel (IRP) au sein d'un conseil social et économique s'imposera-t-elle de fait à toutes les entreprises ou est-ce qu'elle nécessitera de passer par un accord d'entreprise ?
La fusion des trois IRP s'imposera à toutes les entreprises qui disposaient auparavant de ces instances. Les syndicats avaient demandé que les syndicats puissent s'y opposer par la voie d'un accord majoritaire (supposant l'assentiment de syndicats représentant 50 % des salariés) mais le gouvernement a refusé.
Mumu : Quelle est la date d'application de ces ordonnances ?
Les ordonnances seront adoptées par le conseil des ministres du 22 septembre et entreront donc en vigueur fin septembre. Il faudra ensuite le vote d'une loi de validation de ces ordonnances.
Olive : Cette réforme marque-t-elle la fin du « syndicalisme à papa », le pragmatisme au détriment de l'affrontement direct ?
Je ne sais pas bien ce que vous appelez le « syndicalisme à papa » et je ne suis pas sûr que cette réforme change fondamentalement le visage du syndicalisme français qui est encore éloigné de la culture du compromis et même du consensus que l'on trouve en Allemagne. Mais en incitant les syndicats à négocier davantage dans les entreprises, cela peut être compris comme une invitation à avoir une approche plus pragmatique qu'idéologique. Toutefois aujourd'hui les syndicats négocient déjà beaucoup dans les entreprises (en moyenne 36 000 accords par an) et la CGT signe 85 % de ces accords.
MichaëlMi : Force ouvrière (FO) est-elle toujours satisfaite de la négociation ? Il me semble que les reculs du gouvernement par rapport à ses positions initiales sont faibles… Pouvez-vous récapituler les points sur lesquels le gouvernement a mis de l'eau dans son vin ?
FO est globalement satisfaite de la négociation car le gouvernement lui a fait tout de suite une concession majeure en préservant les prérogatives des branches professionnelles et en leur donnant le droit de *« verrouiller »* les accords conclus à ce niveau, empêchant dans ce cas les entreprises à y déroger. C'était aussi un changement par rapport aux intentions initiales d'Emmanuel Macron qui voulait jouer la carte du tout à l'entreprise. Plus généralement, la méthode choisie, celle de la concertation, en rupture avec la loi El Khomri où elle avait été absente, a été très appréciée par la quasi-totalité des syndicats. Le gouvernement a mis de l'eau dans son vin sur plusieurs points comme, par exemple, la barémisation des indemnités prud'homales – en acceptant un plancher et en donnant au juge le pouvoir de ne pas tenir compte du barème notamment en cas d'atteinte aux libertés fondamentales – et acceptant une hausse de 25 % des indemnités légales de licenciement. Par ailleurs, il a introduit un volet apportant des garanties pour les élus syndicaux, sur leur formation ou sur leur déroulement de carrière.
Frédéric : Ces ordonnances seront-elles applicables aussi bien au public qu'au privé ?
Ces ordonnances ne concernent que le secteur privé. Les fonctionnaires ont leur propre statut comme les agents de la SNCF ou d'EDF et ne sont donc pas concernés par le code du travail.
En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/08/31/ces-ordonnances-ne-constituent-pas-la-revolution-annoncee-par-emmanuel-macron_5179192_823448.html#wz8GdmCDgC4mSpjx.99

Code du travail : l'opposition sévère sur le contenu des ordonnances
ALEXANDRE ROUSSET Le 31/08 à 17:18Mis à jour à 17:56

Les formations de gauche et le Front national critiquent un texte jugé défavorable aux salariés, tandis que la droite estime la réforme pas assez ambitieuse. Seuls les Constructifs se montrent enthousiastes.

Les réactions étaient attendues et elles n'ont pas traîné. Quelques heures à peine après la présentation par le gouvernement du contenu **des ordonnances réformant le code du travail** , les opposants politiques à la majorité présidentielle ont émis de fortes critiques sur le texte. L'extension du CDI de chantier (un contrat aujourd'hui réservé à la construction et qui peut se terminer une fois un chantier achevé) et la fusion des instances représentatives font partie des points les plus décriés.

La France insoumise dénonce une « régression sociale »

La France insoumise, qui avait prévu avant même la présentation des ordonnances de manifester dans les rues de Paris le 23 septembre contre ce que Jean-Luc Mélenchon appelle un « coup d'état social » a organisé **une conférence de presse** dans la foulée des annonces du gouvernement. « Il y a une agression confirmée contre le code du travail, avec préméditation », a ainsi dénoncé Alexis Corbière, député de Seine-Saint-Denis.

Evoquant une « régression » sociale, le porte-parole de Jean-Luc Mélenchon a particulièrement critiqué les modalités de **recours**au CDD qui seront désormais fixées par accord de branche, et la fusion des instances représentatives des salariés. « Aucune annonce du gouvernement ne fera reculer le chômage, bien au contraire, cela va généraliser la précarité ", a-t-il conclu.

« C'est un texte et de droite et du Medef », a lui déclaré Olivier Dartignolles, porte-parole du Parti communiste français. Pointant particulièrement la redéfinition des périmètres pour les licenciements économiques, il appelle à une « riposte la plus large possible », notamment à travers la manifestation du 12 septembre, dont la CGT est à l'initiative.

Un texte défavorable aux TPE/PME selon le Front national

De son coté le Front national s'est fendu d'un **communiqué de presse**pour dénoncer le principe même des ordonnances : « Il n'est pas démocratique de mener une réforme aussi impactante pour les salariés et la vie des entreprises en rédigeant des ordonnances en catimini pendant les vacances des Français », dénonce le texte. Sur le fond, le parti frontiste évoque une « application servile de l'**orthodoxie**bruxelloise favorable aux multinationales » qui « précarise gravement et inutilement les salariés

Comme le Front national, le député de l'Essonne Nicolas Dupont-Aignan, qui s'était allié à Marine Le Pen entre les deux tours de l'élection présidentielle, a dénoncé un texte qui « sacrifie les salariés et les TPE/PME ", pointant comme le parti frontiste un manque de simplifications administratives et légales pour les petites entreprises.

Les socialistes évoquent un « rendez-vous raté »

Chez les socialistes, le **chef de file** des députés de la Nouvelle Gauche Olivier Faure a déploré « un rendez-vous raté » pour la lutte contre le chômage : « C'est une réforme pour une large part à côté de la plaque et l'annonce de **régressions** dangereuses pour la protection des salariés sous couvert de modernisation [...] La lutte contre le chômage de masse se résume pour l'essentiel à l'élagage des protections des salariés qui sont les grands oubliés de la réforme », déplore-t-il dans un communiqué

L'élu dénonce notamment la fusion des instances représentatives, qui va selon lui « dans le sens d'un affaiblissement de la représentation syndicale ». Et le député de Seine-et-Marne n'a pas manqué d'ironiser sur la longueur du texte présenté par le gouvernement : « Cette loi de... 150 pages échoue à sa mission première de simplifier le code du travail ».

Une réforme pas assez ambitieuse selon les Républicains

« Il ne faut pas faire la fine bouche, ces ordonnances comportent certaines avancées qu'il faut souligner », a déclaré sur France info Daniel Fasquelle, député du Pas-de-Calais et candidat à la présidence des Républicains. Parmi les mesures qui « vont dans le bon sens », il cite la fusion des instances du personnel, le plafonnement des indemnités prud'homales et le développement du télétravail. Il s'est toutefois montré plus critique sur Twitter, estimant que la réforme « passe à côté de l'essentiel ». Tout comme le député de l'Ain Damien Abad, qui note seulement « quelques avancées pour les PME ".

Les Constructifs, ces députés issus des Républicains et de l'UDI officiellement dans l'opposition mais ouverts au dialogue avec la majorité, se sont eux montrés plus enthousiastes. C'est le cas du député Pierre-Yves Bournazel, un proche du Premier ministre Edouard Philippe, qui a loué le contenu des ordonnances mais aussi sur la méthode de concertation du gouvernement avec les organisations syndicales et patronales qu'il juge "constructive, équilibrée et efficace". Une concertation également saluée par Thierry Solère, député des Républicains à l'initiative des Constructifs.

Réforme du travail : les réactions après le dévoilement des ordonnances

Publié le jeudi 31 août 2017 à 16h34 par France Inter

Du refus total au satisfecit, les réactions aux ordonnances présentées par le Premier ministre Edouard Philippe.

Les réactions de tous bords à l'annonce des ordonnances ne se sont pas faites attendre dans les sphères politiques, économiques ou syndicales.

Les syndicats divisés

Pour Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière, le travail syndical effectué cet été a payé :

Il reste des points fondamentaux de désaccord mais nous avons fait notre travail syndical

Jean-Claude Mailly a qualifié de *"grognons râleurs"* les militants de son syndicat qui veulent manifester aux côtés de la CGT le 12 septembre contre la réforme du code du travail, passant outre la consigne nationale. **La Fédération nationale des transports et de la logistique FO** a notamment appelé ses militants à manifester aux côtés de la CGT, alors que FO avait décidé unanimement de ne pas s'associer à cette journée d'action.

"*Je ne suis pas un PDG, je suis un secrétaire général qui a un mandat. C'est toujours arrivé dans l'histoire de FO, il y a des grognards fidèles et des grognons râleurs; bon ben, il y en a qui font partie toujours des grognons râleurs, c'est leur droit d'exister",* a déclaré le leader syndical.

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a déclaré que *"toutes les craintes*" de son syndicat au sujet des ordonnances sur le code du travail étaient *"confirmées*" après leur présentation ce jeudi matin aux partenaires sociaux.

"*Toutes les craintes que nous avions sont confirmées et la crainte supplémentaire c'est évident et c'est écrit : c'est la fin du contrat de travail*", a-t-il estimé, appelant *"les travailleurs, les retraités et les jeunes à aller dans la rue le 12 septembre*", date où la CGT appelle à une journée de mobilisation.

Pour **la CFDT,** il y a là une occasion manquée. Le gouvernement passe à côté des enjeux du travail et complexifie les relations sociales. **Laurent Berger** dit sa "déception" et son "inquiétude" quant à certaines mesures. La secrétaire générale adjointe du syndicat, elle, fustige un prétendu dialogue social.

Les représentants des entreprises satisfaits

Le Président du Medef Pierre Gattaz s'estime satisfait mais il s'agit là d'une première étape dans la construction d'un nouveau droit du travail en phase avec la réalité des entreprises. "Nous déplorons en revanche l'augmentation des indemnités légales. Décision surprise, sans discussion préalable **,** a-t-il précisé dans une série de tweets.

Le président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) François Asselin a salué les ordonnances sur le code du travail présentées par le gouvernement, jugeant la réforme élaborée par l'exécutif "*particulièrement pragmatique*".

Sur le champ social, beaucoup de nos propositions ont été retenues

"*Bien souvent, nous avons été douchés dans ce genre d'exercice, avec parfois un pas en avant et deux pas en arrière. Mais aujourd'hui, nous avons des ordonnances particulièrement pragmatiques, qui collent à la réalité du terrain*", a-t-il souligné.

L'Union des entreprises de proximité (U2P), qui rassemble artisans, commerçants et professions libérales, s'est dite "*pleinement satisfaite*" par les ordonnances sur le code du travail, perçues comme un "*message très fort*" en faveur des chefs d'entreprise. pour Alain Griset, président du mouvement patronal

Aujourd'hui, je dois vous dire notre satisfaction d'avoir été entendus sur la quasi-totalité des points que nous avions soulevés

Réactions politiques

Pour Alexis Corbière, de la France Insoumise, cela "ne donnera rien de bon". "*Les Français sont-ils heureux, pour ceux qui sont en CDD, à l'idée que leur situation sera maintenue dans cette forme de précarité ? Je ne crois pas que les Français veulent le plafonnement des indemnités chômage pour licenciement abusif. Ce n'est pas un dialogue social auquel nous avons eu droit mais un monologue antisocial*"

Faciliter le licenciement : c'est donc ça la formule magique pour créer de l'emploi ? Ridicule et injuste, a dit la patronne du **Front National, Marine Le Pen.**

Le parti socialiste dans un communiqué estime que *"les ordonnances reposent sur un déséquilibre dans la relation entre les employeurs et les salariés que le Parti socialiste ne peut soutenir.*

Les ordonnances permettront surtout de licencier plus facilement tout en protégeant moins efficacement

Thierry Solère, député (Hauts-de-Seine) du groupe Les Constructifs-LR-UDI, s'est dit frappé par l'approche constructive des syndicats, heureux de voir que fin septembre le droit du travail aura été transformé.

Le Groupe MoDem à l'Assemblée nationale : "*Ces ordonnances permettront des avancées fortes et significatives. Grâce à cette méthode de concertation, le gouvernement est parvenu à un texte très équilibré, prenant en compte les attentes des entreprises comme celles des salariés*".

Olivier Dartigolles, porte-parole du Parti communiste français :*"on retient quelque chose de très négatif, de très noir. C'est un texte et de droite et du Medef. Une vieille demande du patronat est aujourd'hui satisfaite (...) Cest la redéfinition des périmètres pour les licenciements économiques, puisque maintenant, une multinationale qui fait des bénéfices juteux à l'échelle du monde pourrait organiser l'asphyxie financière d'une unité, d'une filiale, en France avec des licenciements"*.

Pour **François Patriat, président du groupe LREM** au Sénat : "*le gouvernement d'Edouard Philippe réalise ce qu'aucun gouvernement n'avait eu l'audace de faire depuis 15 ans : mettre sur les rails une réforme de cette ampleur, capable de relancer l'emploi, protéger les salariés et accompagner les entreprises. C'est le véritable choc dont la France a besoin pour gagner en attractivité et en compétitivité*".

Ordonnances : première réaction du Bureau Confédéral de Force Ouvrière

Dans un contexte international et européen de dérégulation économique et sociale générant inégalités, chômage et précarité, les ordonnances sur le Code du travail, préparées sans évaluation pertinente des textes précédents, doivent impérativement être scrutées avec une vigilance aiguë.

En première réaction, le bureau confédéral de Force Ouvrière relève que des semaines de concertation intense, au cours desquelles Force Ouvrière a défendu ses positions, ont permis de faire évoluer certains points clefs comme la place de la branche dans l'articulation des niveaux de négociation, l'obtention d'une augmentation de l'indemnité légale de licenciement ou la liberté de désigner le délégué syndical. De fait, cette concertation de 3 mois a été un rapport de forces constant.

Ainsi, même si nous demandons toujours l'abrogation de la loi El Khomri, nous constatons que nous avons empêché son extension aux autres domaines du travail, ce qui aurait été une loi travail XXL.

Pour autant, sur d'autres points clefs, des désaccords ou oppositions importants persistent. C'est par exemple le cas en matière de prud'hommes, de droit à l'erreur en matière de motifs de licenciement ou de conditions relatives aux institutions représentatives du personnel.

Dans ces conditions, Force Ouvrière va faire une analyse approfondie des textes et entend également garder le contact qu'elle a avec toutes les autres confédérations syndicales depuis le début.

Les ordonnances sont de la responsabilité des pouvoirs publics. Nous ne sommes pas des colégislateurs.

Loi travail XXLMo ins de droits pour les salariés, plus de pouvoirs pour les employeurs

jeudi 31 août 2017

Le gouvernement vient de nous proposer dans la droite ligne de ses prédécesseurs une énième réforme du droit du travail partant du principe que le travail est un coût, alors qu'il produit les richesses. Cette loi va se rajouter aux précédentes sans même les avoir évaluées et pour cause, elles sont inefficaces.

Pourtant, lors de sa première rencontre avec le gouvernement, la CGT a fourni 14 pages de propositions pour que notre pays engage de réelles réformes afin de sortir de cette spirale qui nous enfonce dans un chômage de masse.

Pour rappel, si on comptabilise l'ensemble des catégories A-B-C-D et E, ce sont plus de 6,6 millions de chômeurs inscrits à Pôle Emploi que comptera la France, auxquels s'ajoutent des millions de précaires, de salariés à temps partiel imposé, dont une majorité de femmes et de jeunes.

Le code du travail permet que les salariés aient les mêmes droits, il n'a jamais permis de créer des emplois car ça n'a jamais été son rôle ! Monsieur GATTAZ Yvon (le père) annonçait déjà en 1986 la création de 471 000 emplois grâce à la suppression administrative de licenciement, le fils portait un pin's (« 1 million d'emplois ») il y a deux ans ! On connaît le résultat !

Le gouvernement vient de confirmer les craintes que nous pouvions avoir.

D'abord, il va encore accentuer l'inversion de la hiérarchie des normes qui s'était engagée dès 1984 et qui n'a cessé de s'intensifier au fil des différentes réformes depuis 40 ans.

La primauté de l'accord d'entreprise, même moins favorable, sur l'accord de branche va s'accentuer dans la plupart des domaines (primes, indemnités diverses, congé de maternité, etc..). La primauté de l'accord de branche sur la loi s'élargit considérablement (ex : durée et renouvellement des CDD, contrats de chantiers).

Cette mesure n'aura qu'un seul effet : l'amplification du dumping social, en accentuant la mise en concurrence des PME et PMI et de leurs salariés. Cela va aggraver l'insécurité sociale de ces entreprises toujours plus placées sous l'emprise des donneurs d'ordres.

A l'heure où la souffrance au travail, les maladies professionnelles et accidents du travail et le désengagement de nombreux salariés s'intensifient parce qu'ils ne peuvent effectuer un travail de qualité, le CHSCT, qui est l'outil essentiel pour aborder les questions autour du travail réel va être fusionné avec les autres instances représentatives du personnel.
La négociation est un droit des salariés exercé par leur syndicat. Le patronat vient d'obtenir une relation de gré à gré avec un salarié isolé et non protégé dans les PME/PMI. On imagine aisément comment pourront se dérouler de futures négociations.
Ce déséquilibre va être renforcé, l'employeur pouvant prendre l'initiative d'un référendum au style déjà connu « choisissez entre la peste et le choléra ».
Une étape supplémentaire dans la liberté de licencier sans contrainte est également franchie. Sont en effet instaurées les ruptures conventionnelles, collectives, contournant les règles des PSE. Ce sont encore moins de droits et de protection pour les salariés.
Enfin, pour couronner le tout, un plafond des dommages et intérêts est fixé pour les indemnités prud'homales, ce qui pourra permettre à un employeur de provisionner un licenciement et amortir l'embauche d'un jeune de qualification égale mais moins payé.
Cette loi sur le droit du travail, comme les précédentes, n'améliorera pas le chômage, va augmenter encore la précarité, développer la pauvreté comme c'est déjà le cas en Allemagne ou en Angleterre.
Le 12 septembre doit être une première riposte de grèves et manifestations à cette loi du travail XXL.
La CGT va continuer à informer partout les salariés sur les conséquences très concrètes qu'ils pourraient subir dans leurs entreprises.
La CGT va engager le débat avec eux pour d'autres propositions, comme l'augmentation de salaire, une autre répartition des richesses (41 milliards de dollars versés aux actionnaires au 2ème semestre 2017 mettant la France première des pays européens), la réduction du temps de travail, des droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre, une sécurité sociale professionnelle permettant de ne plus passer par le chômage après la perte d'un travail.
La CGT fera tout pour unir les salariés, les travailleurs indépendants, les privés d'emploi, les retraités, les jeunes lycéens et étudiants avec l'ensemble des autres organisations syndicales afin de gagner des réformes de progrès social.
Montreuil, le 31 août 2017

ORDONNANCES SUR LE CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE
Publié le 31/08/2017 à 14H15
Par Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT et Marylise Léon, secrétaire nationale de la CFDT
Le gouvernement a fait le choix de mener sa première réforme sociale sur le code du travail plutôt que de faire le bilan des réformes précédentes comme le demandait la CFDT.
Les multiples consultations de ces derniers mois ont permis aux organisations de présenter leur vision et leurs propositions. **La CFDT y a joué pleinement son rôle d'organisation syndicale.**
La CFDT a contribué à limiter au maximum les éléments de dérégulation et de remise en cause des droits des salariés, notamment :

- La remise en cause des régimes de prévoyance de branche,
- La libéralisation du contrat de chantier,
- Le relèvement du seuil de déclenchement des plans sociaux,
- Le référendum à la libre initiative de l'employeur.

La CFDT a aussi obtenu quelques avancées, comme l'augmentation des indemnités légales de licenciement de 25% ou la négociation de branche sur la qualité de l'emploi pour encadrer le recours aux contrats courts.
La CFDT a toujours défendu l'idée que le dialogue social de qualité améliorait la compétitivité des entreprises en sécurisant les salariés.
Pour la CFDT, **cette réforme aurait pu faire évoluer la culture du dialogue social et être une étape nouvelle de la sécurisation des parcours**. Elle aurait dû faire le pari de la confiance entre ses acteurs, employeurs et salariés, quitte à bousculer les stéréotypes patronaux.
Le gouvernement n'a pas fait ce choix.
La CFDT demandait les moyens d'un dialogue social constructif, efficace, à armes égales. Le gouvernement n'a pas entendu sa demande et a privilégié la flexibilité au détriment de la justice sociale.
A l'inverse, **il a légitimé les attentes les plus conservatrices d'une partie du patronat qui ne comprend pas que le dialogue social est un atout pour l'entreprise** :

- Le pouvoir unilatéral des employeurs est renforcé dans les plus petites entreprises. 6 millions de salariés des petites entreprises ne pourront pas obtenir de contreparties lorsqu'un employeur voudra déroger au code du travail.
- La présence de représentants des salariés dans les Conseils d'administration ne sera pas généralisée à toutes les grandes entreprises.

L'accompagnement des représentants du personnel par des experts sera limité et contraint.
Cette réforme aurait pu être l'occasion de moderniser le fonctionnement des entreprises par un meilleur partage de l'information et de la connaissance économique avec les salariés et leurs représentants. **C'est une occasion manquée d'amener le patronat à modifier son approche et ses méthodes.**
C'est dans les entreprises, quelle que soit leur taille, que **la CFDT continuera d'être aux côtés des salariés pour agir avec eux et construire les protections et les droits dont ils ont besoin.**

Présentation des ordonnances sur la réforme du Code du travail : une déception hélas attendue
Après avoir réuni conjointement les partenaires sociaux lors d'une ultime réunion de concertation, le gouvernement a présenté, ce jeudi, les ordonnances relatives à la réforme du Code du travail.
S'il convient d'analyser méthodiquement l'intégralité de celles-ci pour en mesurer tous les impacts pour les salariés et le dialogue social, le texte constitue, sans surprise, une déception pour la CFE-CGC.
Le projet de départ, qui était de simplifier le Code du travail et de favoriser l'emploi, a été perdu en route. A l'arrivée, nous sommes face à une réforme idéologique sans impact sur l'emploi, une énième réforme libérale qui va accroître la précarité et le dumping social.
La CFE-CGC regrette amèrement que la plupart des mesures soient des mesures de dérégulation. Où sont les éléments de sécurisation pour les salariés et de dynamisation des entreprises ? Voilà un texte qui ne facilite pas l'entrée sur le marché du travail mais qui en facilite la sortie !
Comme prévu, la fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) en une instance unique est entérinée. Pour la CFE-CGC, la disparition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail jette la suspicion sur l'ensemble de la réforme gouvernementale.
Cette fusion forcée des IRP est paradoxale par rapport à l'esprit affiché en amont de la réforme, à savoir favoriser l'indispensable exercice du

dialogue social dans les entreprises. Quant aux moyens attribués à cette instance fusionnée, aucune information ne nous a été donnée à cette heure. Ces moyens ne seront connus qu'à la publication des décrets.
Les dispositions qui améliorent la nécessaire reconnaissance des parcours syndicaux vont dans le bon sens. Mais elles ne suffisent pas à rééquilibrer un texte qui passe à côté des objectifs initiaux annoncés et ne font que servir la flexibilité de l'entreprise aux dépens du salarié.
Au fur et à mesure de la concertation et durant tout l'été au travers de sa campagne de communication, la CFE-CGC n'a cessé de pointer les dangers majeurs induits pour les salariés par la réforme gouvernementale. La présentation faite ce jour ne fait que conforter l'inquiétude de notre organisation pour l'avenir des salariés.
Contact : Pierre Jean - Relations Presse et institutionnelles

Projets d'ordonnances : un pari gouvernemental à haut risque où les salariés doivent être davantage sécurisés
31 aout 2017 - Le gouvernement vient de rendre public ses cinq projets d'ordonnances modifiant le Code du Travail.
L'UNSA se réserve le temps nécessaire à une étude complète de ces 159 pages, brassant des sujets très divers, juridiquement et techniquement complexes.
Cependant, en première analyse, l'UNSA constate que plusieurs propositions maximalistes, contre lesquelles elle s'était élevée, ont été écartées :
- basculement total de la production de la norme sociale vers l'entreprise et disparition, de fait, de la branche,
- hausse du seuil de déclenchement d'un PSE,
- négociation du contrat de travail dans l'entreprise,
- négociation sans syndicat dans les entreprises jusqu'à 300 salariés,
- réduction à 6 mois du délai de recours en cas de rupture du contrat de travail…

Pour le reste, son appréciation d'ensemble est nuancée :
- Concernant **la clarification des rôles de la branche et de l'entreprise** et de leur articulation dans l'élaboration de la norme sociale, demande constante de l'UNSA, le projet d'ordonnances y participe. Le rôle indispensable de la négociation de branche est affirmé, clôturant la polémique inutile qui voulait lui opposer la négociation d'entreprise.

Pour autant, l'UNSA ne se reconnait pas totalement dans le détail de la répartition des compétences réservées à la branche par le projet d'ordonnance.
- Concernant **la législation du licenciement**, la décision d'imposition aux prud'hommes d'un barème pour réparation du préjudice subi en cas de licenciement abusif reste contradictoire avec le principe d'appréciation du dommage au cas par cas par le juge auquel l'UNSA est attachée.

Parallèlement, la hausse prévue de l'indemnité de licenciement est positive mais encore insuffisante.
- Concernant **les instances représentatives des personnels**, le projet d'ordonnance leur substitue un modèle unique. Au regard de la situation actuelle, il n'y aurait pas de perte de missions quant aux sujets qu'elle aurait en charge.

C'était, pour l'UNSA, une exigence fondamentale.
Mais l'imposition d'un modèle unique à toute entreprise est, pour l'UNSA, un non-sens.
Pourquoi ne pas laisser aux acteurs de l'entreprise, qui, eux, connaissent parfaitement ses réalités, le soin de décider par la négociation des formes des instances représentatives les plus adaptées ?
De surcroît, cette instance unique risque de diminuer la capacité des élus du personnel à exercer pleinement leur rôle de défense des intérêts des salariés, singulièrement dans les petites et moyennes entreprises où elle pourrait rimer avec une diminution de moyens, une réduction des possibilités de recours à l'expertise.
Plus grave encore, cette concentration contient en germe un double éloignement pour les représentants des salariés : démocratique, car il induira une professionnalisation de leurs fonctions au risque de les couper des réalités professionnelles de leurs mandants, et géographique car, dans beaucoup d'endroits, la proximité physique avec les salariés sera plus difficile à assurer.
L'UNSA n'était pas demandeuse d'une nouvelle réforme du code du travail, déjà modifié en profondeur par quatre lois dans les trois dernières années.
Dans la foulée des engagements de campagne du président de la république, le gouvernement s'y est cependant engagé, bien que ses effets sur l'emploi n'aient jamais été démontrés. Il y voit un pari, mais pour l'UNSA, en l'état actuel des projets d'ordonnances, il est encore à trop haut risque pour les salariés.
L'UNSA va désormais s'attacher à informer ses adhérents et les salariés du contenu précis de ces ordonnances révélé tardivement. A l'écoute de leurs réactions, elle continuera à agir pour que le gouvernement adapte ce qui n'est encore qu'un projet.
En matière de compétitivité et d'efficacité économique, la justice sociale dans les relations de travail est une clé fondamentale. Il n'y a pas d'issue pour un projet pour le pays, ses entreprises et ses salariés, qui serait trop déséquilibré en faveur d'une catégorie contre une autre.
Il s'agit là d'une réalité que tout gouvernement doit intégrer.

Ordonnances réformant le code du travail : un début intéressant, une vigilance dans la mise en œuvre
La réforme du code du travail par ordonnance présentée ce jour par le gouvernement est une première étape importante dans la construction d'un droit du travail plus en phase avec la réalité quotidienne des entreprises.
Ainsi, cette réforme vise à donner aux entreprises, notamment les TPE et PME, la capacité de s'adapter avec ses collaborateurs aux mutations du monde.
Le Medef regrette néanmoins que les ordonnances n'ouvrent pas la capacité d'un dialogue simple dans les entreprises entre 50 et 300 salariés.
Le Medef sera donc vigilant à ce que la fusion des instances existantes conduise bien à une optimisation des coûts liés au dialogue social et à plus de simplicité.
L'augmentation des indemnités légales de licenciement n'est pas un signal pertinent pour les entreprises, même s'il faut saluer la mise en place d'un plafond concernant les dommages et intérêts prud'hommaux.
Aux partenaires sociaux de faire vivre cette réforme
Pour autant, le Medef accompagnera la mise en œuvre de cette réforme. Il va désormais être nécessaire d'expliquer largement aux salariés et aux entrepreneurs les zones de liberté nouvelles et les changements proposés susceptibles de redonner de la confiance. C'est aux partenaires sociaux, de faire vivre cette réforme, et de l'expliquer pour qu'elle puisse donner les résultats attendus.
Par ailleurs, le Medef note avec satisfaction que le gouvernement prévoit aussi de publier l'ordonnance permettant de réformer le compte de pénibilité afin de rendre le dispositif applicable sur certains critères. Il se réjouit de cette remise à plat indispensable de ce dispositif mal conçu au départ. Il sera aussi attentif à ce sujet crucial.

Enfin, il considère que les réflexions et les travaux doivent se poursuivre pour continuer à simplifier le droit existant et donner la capacité d'un dialogue pour tous dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
Il restera très vigilant dans les semaines qui viennent pour vérifier que les décrets à venir seront cohérents avec l'esprit de cette réforme.
Pour **Pierre Gattaz,** président du Medef, « *Les ordonnances contiennent des pistes intéressantes qu'il faut maintenant transformer en réalité pour que les salariés et les entrepreneurs puissent en comprendre les bénéfices et développer leurs entreprises. Nous restons très vigilants car les détails seront cruciaux pour la bonne mise en œuvre de cette réforme.* »

jeudi 31 août 2017
Réforme du code du travail : enfin !
La réforme tant attendue est au-rendez-vous
Après des mois de concertations et d'échanges le résultat est là. Et sous réserve d'une analyse détaillée du texte remis ce matin, il est à la hauteur de nos attentes. La réforme tant attendue est au rendez-vous.
La possibilité, en l'absence de syndicat, de négocier des accords majoritaires avec les représentants du personnel dans les PME jusqu'à 50 salariés est une avancée majeure qui favorisera le dialogue social au sein de l'entreprise et permettra d'adapter l'organisation du travail à l'activité de l'entreprise. Les TPE de moins de 20 salariés pourront, quant à elles, organiser une consultation, forme de référendum simplifié, à l'initiative de l'employeur.
Parallèlement, les branches professionnelles qui auront désormais l'obligation de prendre en compte les TPE dans leurs accords, conserveront leur rôle de régulation évitant ainsi une forme de distorsion de concurrence entre grandes et petites entreprises d'un même secteur.
Si la fusion des Instances de Représentation du Personnel (IRP) en "Comité économique et social" est également un point positif, l'épineuse question des seuils sociaux n'a, elle, pas été directement traitée.
Par ailleurs, si l'on peut regretter l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement, la mise en place d'un barème des indemnités réparatrices de préjudice en cas de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse apportera de la visibilité à l'employeur désormais capable d'appréhender son risque maximal. De même, la réduction du délai possible de recours aux prudhommes de 2 à 1 an, lève partiellement une épée de Damoclès qui pesait sur la tête des employeurs.
Dans le même ordre d'idée, le fond prévaudra désormais sur la forme, en particulier en ce qui concerne les motifs de licenciement. La nouvelle procédure devrait, à l'avenir, permettre d'éviter qu'une simple erreur de rédaction ne mette en péril la vie d'une PME.
Plus qu'une victoire de la CPME qui voit ainsi plusieurs de ses revendications historiques satisfaites, cette réforme traduit un changement en profondeur qui prend en compte la réalité des petites entreprises en leur ouvrant des facultés de dialogue jusqu'à présent réservé, en pratique, aux seules grandes entreprises. Employeurs et salariés des TPE/ PME en sortiront gagnants.

Ordonnances travail : enfin, les attentes des entreprises artisanales, commerciales et libérales sont prises en compte
31 AOÛT 2017 COMMUNIQUÉ
A l'issue de la présentation par le gouvernement des projets d'ordonnances sur le droit du travail, l'U2P constate avec satisfaction que plusieurs de ses demandes destinées à restaurer la confiance des chefs d'entreprises de proximité ont été entendues.
Parmi les mesures positives, l'U2P salue l'articulation choisie entre accords de branche et accords d'entreprise. Ainsi, le rôle des branches professionnelles est conforté, leur permettant d'exercer pleinement leur fonction de régulation économique et sociale.
En outre, les projets d'ordonnances prévoient un examen spécifique de la situation des entreprises de moins de 50 salariés lors des négociations de branche, de sorte que les spécificités de ces entreprises ne pourront plus être oubliées.
De plus, les nouvelles dispositions permettront enfin au chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale, en particulier de moins de 20 salariés, d'adapter certaines règles d'organisation du travail, après consultation des salariés. Ce choix est conforme à la réalité des entreprises de proximité dans lesquelles le dialogue entre employeur et salariés est quotidien.
Enfin la représentation des salariés est simplifiée dans les entreprises de 11 à 19 salariés ce qui est de nature à rassurer les chefs d'entreprise. Dommage en revanche que le gouvernement ne soit pas allé jusqu'au bout de cette logique en portant le seuil social de 11 salariés à 20 salariés comme le demande l'U2P.
Par ailleurs, toute la partie visant à sécuriser l'entreprise face au risque de licenciement répond largement aux priorités mises en avant par l'U2P dans le cadre de la concertation. Ainsi, l'instauration d'un plancher tenant compte de la taille de l'entreprise et d'un plafond d'indemnisation des licenciements irréguliers ou sans cause réelle et sérieuse, évitera de mettre en péril certaines entreprises de proximité trop lourdement condamnées par rapport à leurs capacités financières et mettra fin à des inégalités de jugement inexplicables d'une région à l'autre.
L'U2P a également été entendue sur la nécessité de juger les licenciements sur des questions de fond plutôt que sur les procédures. De la même façon, les projets d'ordonnances prévoient à juste titre une réduction du délai de recours en cas de rupture du contrat de travail. La faculté aujourd'hui pour un salarié de faire un recours jusqu'à deux ans après la rupture du contrat n'a aucun sens et dissuade l'employeur d'embaucher dans ce délai.
Au total l'U2P considère que les mesures annoncées ne suffiront pas à elles seules à créer immédiatement un vaste mouvement d'embauches mais contribueront à rétablir la confiance des 2.300.000 chefs d'entreprises artisanales, commerciales et libérales et donc à enclencher progressivement une dynamique de création d'emplois.

Réforme du Code du Travail : beaucoup de flexibilité, peu de sécurité
Muriel Pénicaud peut être satisfaite : parmi les grands syndicats, seule la CGT appelle à manifester le 12 septembre. Pourtant, ses ordonnances sont bien accueillies par le Medef. Analyse. Pascal RichéPublié le 31 août 2017 à 19h18
Après 60 heures de débats parlementaires, une centaine d'amendements, 600 heures de concertation, une centaine de réunions, et la rédaction minutieuse de 150 pages, Muriel Pénicaud peut s'autoriser une coupe de champagne. A constater les premières réactions, plutôt nuancées, la ministre du Travail a été d'une efficacité redoutable dans le ciselage des ordonnances préparant la "loi Travail XXL", comme l'a rebaptisée la CGT.
Signe le plus flagrant de la réussite de sa mission : FO ne semble pas si mécontent du résultat. C'est une rupture dans la vie de cette organisation. Connue à l'origine pour être réformiste (sous André Bergeron), elle avait rejoint la contestation systématique (sous Marc Blondel, puis Jean-Claude Mailly). Elle semble aujourd'hui rechercher en tâtonnant son ancien cap, en adoptant un discours plus paisible. Jean-Claude Mailly n'a pas appelé à manifesteravec la CGT le 12 septembre. Le leader syndical a un mauvais souvenir des luttes communes contre la loi El Khomri, qui avaient échoué face au "mur" opposé par François Hollande et

Manuel Valls. A la suite de quoi, FO et la CGT ont perdu des voix aux élections professionnelles, alors que la CFDT et les autres syndicats réformistes ont progressé...
Surtout, pour briser l'axe que FO formait avec la CGT, Muriel Pénicaud a eu l'intelligence de donner à Jean-Claude Mailly, qui est à quelques mois de la retraite, ce qu'il attendait : le renforcement des compétences laissées aux négociations de branche, un échelon où FO reste puissant. Mais le syndicat se prépare à des déchirures : ce jeudi, Mailly a déjà taxé de "grognons râleurs" les militants qui entendaient manifester aux côtés de la CGT.
La CFDT de son côté, se dit certes "déçue", mais elle reste très nuancée dans ses critiques et salue quelques avancées.
Finalement, seule la CGT appelle à descendre dans la rue contre ce qu'elle considère comme une agression sociale, avec la crainte de faire un bide.

Une réforme clairement "pro-business"

Sur le fond pourtant, la réforme proposée dans les cinq ordonnances présentées ce jeudi prolonge la loi El Khomri et va clairement dans le sens des exigences du patronat. Il suffit pour s'en convaincre de constater les sourires sur les visages des membres du Medef, réunis cette semaine en université d'été à Jouy-en-Josas.
Comme le remarquait dans "l'Obs" le grand juriste Antoine Lyon-Caen, les grandes mesures avancées par le gouvernement étaient déjà, depuis longtemps, prônées par le Medef ou son ancêtre le CNPF... Le gouvernement ne s'en cache d'ailleurs pas : même si elle se veut "équilibrée", il s'agit d'une réforme "pro-business", visant avant tout à libérer les entreprises des "rigidités" qui pèsent sur leur compétitivité. Cinq exemples.

- **Le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement illégal** (trois mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté). L'idée est de donner de la "visibilité" aux chefs d'entreprise. Cela revient à remplacer une interdiction des licenciements abusifs, sanctionnée par le juge, par une simple taxation. Certes, pour faire passer la pilule, le gouvernement relèvera de 25% les indemnisations légales de licenciement. Mais cette avancée est accessoire pour les salariés, par rapport à la novation (la "transformation", pour reprendre le vocabulaire macronien) que représente le plafonnement.
- **Le feu vert donné aux multinationales bénéficiaires de procéder à des licenciements** dans leurs filiales françaises : un joli cadeau aux grands groupes, dont la puissance face à la concurrence des PME risque au passage d'être renforcée.
- **La possibilité de négocier les contours des CDD dans les branches** : ce n'est plus la loi qui en fixera le nombre, la durée, les conditions de renouvellement. Il y aura donc en France des situations très différentes selon les branches.
- **La possibilité d'organiser des plans de départs volontaires en dehors des plans sociaux** : autre "souplesse" pour les patrons, elle permettra par exemple de rajeunir la pyramide des âges des entreprises. Mais d'expérience, dans la complexité de la vie des boîtes, le caractère "volontaire" des "départs volontaires" n'est pas toujours clair.
- **La possibilité, dans les entreprises de moins de vingt salariés, de négocier sans mandatement syndical ni représentant élu** : les patrons auront le pouvoir de soumettre des accords au référendum sur tous les sujets.

Le pari hasardeux de "l'effet confiance"

Le pari est évidemment que ces mesures renforceront la confiance des entreprises (et donc l'embauche), et l'attrait de la France auprès des investisseurs internationaux.
Qu'on soit d'accord ou non, on ne peut qu'espérer que ce pari soit couronné de succès. Mais il y a de quoi être sceptique. L'expérience de ces trente dernières années, jalonnées de réformes imprégnées de la même philosophie, n'est pas encourageante. La multiplication des contrats courts et l'assouplissement des règles de licenciement n'a pas permis d'éviter le chômage de masse. Et il est étonnant que l'exemple allemand soit si souvent mis en avant comme modèle, alors qu'il est en réalité bien plus facile de licencier en deçà du Rhin qu'au-delà...
A l'origine, au moins, Emmanuel Macron prenait comme modèle la "flexicurité" des pays scandinaves : un modèle dans lequel la flexibilité est certes très forte, mais la sécurité personnelle des travailleurs l'est aussi. Force est de constater que les pistes présentées sont très "flexi-" mais peu "-curité".
Pour passer à un modèle "scandinave", il ne suffit pas de réorganiser l'articulation entre la loi, les négociations de branche et les accords d'entreprise, afin de "mieux coller à la réalité" et donner plus de "grain à moudre" à la négociation. Il faudra aussi mettre en place des systèmes d'indemnisation chômage et de formation généreux, favoriser la codécision avec les représentants des salariés, muscler le syndicalisme, qui reste très déprimé en France.
Ce n'est pas l'annonce de quelques mesures – certes bienvenues – visant à mieux protéger les détenteurs de mandats syndicaux qui permettront, à elles seules, de rééquilibrer le rapport de force entre capital et travail. Muriel Pénicaud a pris soin, ce jeudi, d'insister sur l'importance du rôle syndical, mais comme le constateLaurent Berger, secrétaire général de la CFDT, elle ne lui a pas encore pour autant donné les moyens de se déployer.

Pascal Riché

Code du travail : ce que les ordonnances vont vraiment changer pour vous

Par Laurence Dequay Publié le 31/08/2017 à 13:30

Indemnités de licenciement, encadrement du recours aux Prud'hommes, décentralisation massive du droit du travail au niveau des accords de branche et d'entreprise... Voici les conséquences sur le code du travail des ordonnances officialisées ce 31 août par Edouard Philippe et Muriel Pénicaud.

Vous êtes salarié d'une PME, d'une grande entreprise, galérien de CDD ? Que pourraient changer pour vous les cinq ordonnances que le gouvernement d'Edouard Philippe entend promulguer fin septembre pour les quatre premières, et en fin d'année pour celle relative à la prise en compte de la pénibilité ?

Indemnités de licenciement

Premier point valable pour tous, si vous faites l'objet d'un licenciement dans l'année, vos indemnités conventionnelles seront augmentées à un quart de mois de salaire par année de présence (contre un cinquième jusque-là). Mais si votre licenciement est abusif, le dédommagement supplémentaire que vous pourrez obtenir aux Prud'hommes sera plafonné : plafonnement à trois mois de salaire si vous avez moins de deux ans d'ancienneté (avec un plancher à 15 jours dans les TPE, un mois dans les autres), et plafonnement à 20 mois de salaire si vous avez trente ans d'ancienneté. En outre, vous n'aurez qu'un an pour déposer réclamation auprès de ces tribunaux contre deux précédemment.

Accords de branche ou d'entreprise ?

Si votre emploi n'est pas menacé dans l'immédiat, conseil *Marianne* : il va falloir que vous vous intéressiez sérieusement aux négociations paritaires de branche et à vos futurs accords majoritaires d'entreprise. Car ces ordonnances travail décentralisent massivement le droit du travail à ces deux niveaux. Ainsi confient-elles exclusivement aux branches 11 domaines : le salaire minimum, la classification, les fonds de

mutualisation professionnelle, la mutualisation des fonds paritaires, la prévoyance, la définition des temps partiels, des heures d'équivalence, le recours au CDD (durée, nombre, renouvellement délais de carence) et la création de CDI dits d'opération. Il s'agit de contrats indéterminés valides le temps d'un chantier, d'un projet ou d'une mission (sans contrôle a priori, comme le souligne la CGT, de l'administration du travail).
Les branches négocieront aussi, pour l'ensemble des salariés, la durée des périodes d'essai. Elles pourront également verrouiller des sujets dans les domaines de la pénibilité, l'insertion professionnelle des handicapés, les parcours militants ou les primes pour travaux dangereux.
Se négocieront en revanche en entreprise…tout le reste (hors normes édictées par la loi) et notamment la rémunération de vos heures sup', vos primes d'ancienneté, voire de votre treizième mois... Entendus au-delà de leurs espérances, les petits patrons de moins de 20 employés pourront négocier en direct avec un salarié qui ne sera ni syndiqué ni même élu et organiser dans la foulée un référendum. Dans les PME de moins de 50, ce collègue devra être élu, ouf.
Conclusion : avant de toper pour un job, scrutez en détail le pédigrée social de votre patron. Et élisez à votre nouveau conseil d'entreprise - qui fusionnera sous deux ans délégués du personnel, Comité hygiène et sécurité (CHSCT) et comité d'entreprise - des collègues courageux sur lesquels vous pouvez vraiment compter pour défendre vos intérêts ! Choisissez également de travailler dans une branche dans laquelle le dialogue social est une réalité….

Fusion des institutions représentatives CE, CHSCT et Délégué du personnel (DP)

Que changera en outre cette fusion des institutions représentatives CE, CHSCT et DP ? Ces élus vont devoir être ultra-polyvalents, ce qui pourra en effrayer certains. Moins de recrues sur les listes, c'est aussi moins d'occasions de convaincre des salariés de s'engager dans les syndicats. Assistera-t-on comme en Allemagne à la bureaucratisation des représentants des salariés ? « *Une dérive à laquelle les technos ne pensent nullement* », cingle Luc Bérille de l'Unsa.
A la CFDT, déçue par ces ordonnances, Véronique Descaq critique, outre le plafonnement des dommages accordés par les Prud'hommes, la possibilité donnée aux patrons de PME de négocier avec leurs salariés sans délégué syndical. *« Ces règles risquent de recréer un effet de seuil alors que le gouvernement affirmait vouloir les supprimer* », souligne-t-elle. *« Nos entreprises ne vont pas immédiatement signer des milliers d'accords. Avoir la faculté d'y recourir nous incitera à embaucher »,* tempère François Asselin (CPME).
Reste la question clé : ces ordonnances travail aideront-elles à faire reculer le chômage ? Sur le sujet on vous recommande la lecture dans *Marianne* de cette semaine, du débat de fond percutant entre un grand patron de l'aéronautique Jean-Claude Volot et François Hommeril, le président de la CFE-CGC qui invite lui à se mobiliser contre les ordonnances.

Ordonnances Macron: Pourquoi le gouvernement veut encourager (sans trop forcer) le télétravail

Seuls 17% des salariés en bénéficient.
TÉLÉTRAVAIL - Les salariés en rêvent, leurs patrons en cauchemardent. Parmi les décisions très attendues au sein des ordonnances, sur les Prud'Hommes ou la représentation du personnelle, Muriel Pénicaud a glissé une référence rapide au télétravail.
"Une nouvelle liberté pour les salariés concerne le télétravail", a déclaré la ministre du Travail, pendant le conférence de presse de ce lundi 31 août, aux côtés du premier ministre Edouard Philippe. Selon elle, il s'agit d'une aspiration pour 61% des salariés, et d'une réalité pour 17% d'entre eux seulement. Et elle entend encourager cette manière de travailler.
"Le télétravail est une aspiration de 61% des Français. C'est un élément de bien-être au travail. Nous allons le sécuriser." @murielpenicaud
Il faut dire qu'elle y voit de nombreuses vertus. Pour l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, bien sûr, pour le bien-être au travail, mais aussi pour maintenir des salariés en zones rurales. Pour l'encourager, Muriel Pénicaud a donc prévu de mieux "sécuriser" sa mise en place et son fonctionnement au jour le jour.
Pourtant, le texte ne promet pas de grande révolution, rien d'aussi spectaculaire que pour les Prud'Hommes par exemple. Il vise simplement à le faire entrer dans les mœurs, comme le montre ce passage qui sera ajouté à l'article du code du travail régissant le télétravail:
"Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail."
La réforme intègre notamment la prise en compte de la charge de travail dans l'exécution d'un aménagement en télétravail, comme l'a noté ce professeur de droit du travail sur Twitter. La disparition de la frontière privé-professionnel fait partie des effets pervers du télétravail.

11° Au même alinéa, après les mots : « les modalités de contrôle du temps de travail », sont insérés les mots : « ou de régulation de la charge de travail ; ».

Pour le gouvernement, réussir à développer le télétravail serait un plus en termes de popularité. Apprécié par les employés, il est refusé par 60% des entreprises, selon une enquête réalisée par TransferWise.
En revanche, pas question pour le gouvernement de passer en force et de l'imposer aux entreprises. La raison paraît évidente: alors que le gouvernement veut faire de l'entreprise le lieu de référence de négociation des accords collectifs, il serait mal vu de mettre en place par le haut une réforme susceptible de modifier profondément l'organisation du travail des équipes.
Les représentants du personnel n'ont plus qu'à préparer leurs arguments.

Pourquoi les réformes du code du travail finissent mal (en général)

Dévoilées ce jeudi, les ordonnances du gouvernement Philippe crispent déjà les Français. Et ce n'est pas une surprise.
30/08/2017 18:07 CEST | **Actualisé** 30/08/2017 19:30 CEST
l'adoption en 2016 de la dernière loi Travail, pilotée par la ministre Myriam El Khomri, avait suscité de très violentes oppositions politiques et syndicales.
POLITIQUE - Jour J pour la réforme du code du travail. Après deux mois de concertation, le gouvernement d'Edouard Philippe lève ce jeudi le suspense sur le contenu des cinq ordonnances visant à assouplir les règles en vigueur dans les entreprises dans le but affiché de favoriser la reprise de l'emploi.
Annoncé pendant la présidentielle, ce premier grand chantier social du quinquennat Macron promet d'ores et déjà de faire des étincelles. Qualifié de "coup d'Etat social" par Jean-Luc Mélenchon et les siens, contesté au moins sur la forme par les socialistes avant même qu'on ne connaisse son contenu définitif, le projet sera accueilli le 12 septembre par une première mobilisation syndicale pilotée par la CGT puis par un rassemblement le 23 organisé par la France Insoumise.

Faut-il s'en étonner? En France, toutes les réformes du droit du travail ont généralement généré des crispations immédiates suivies d'importants mouvements de rue, parfois violents. Il suffit pour s'en convaincre de se remémorer l'âpreté de la contestation contre la loi El Khomri. Convaincu qu'il a "affiché la couleur" pendant la campagne électorale, l'exécutif pense qu'il en ira autrement pour sa loi travail. "Le pays a besoin de transformation et les Français le savent", a plaidé le premier ministre Edouard Philippe en début de semaine.
S'ils peuvent convenir du diagnostic, pas sûr en revanche que les Français s'accordent sur le traitement de choc. D'après un sondage OpinionWay publié ce mercredi pour les éditions Tissot, 63% des Français estiment que le code du travail est inadapté au monde du travail. Mais dans le même temps, 68% d'entre eux anticipent qu'une réforme du même code entraînera une réduction de leurs droits.

Le droit du travail, un "rempart républicain"

Une contradiction apparente qui explique pour partie la défiance quasi-instinctive que suscitent les projets de loi qui s'empilent depuis des années pour adoucir la réglementation sociale. Défiance qui s'inscrit aussi et surtout dans la longue histoire du droit du travail français, perçu comme un droit à part, avec sa propre organisation, le paritarisme, son propre tribunal, les prud'hommes, et un rôle bien à lui.
"D'emblée, le droit du travail a considéré l'employé comme un mineur juridique face à son employeur et s'est fixé pour première mission de protéger ses droits", rappelle Sandra Gallissot, présidente aux prud'hommes et DRH pendant 25 ans dans le privé. Dans l'imaginaire collectif, toucher au droit du travail revient donc à pénaliser le salarié dans son bras de fer avec son supérieur, au moment même où une large frange de la population française vit dans la crainte du déclassement.
"Depuis la Seconde guerre mondiale, on a érigé le droit du travail comme un rempart républicain et toute tentative d'adaptation est suspecte de déroger au principe de l'égalitarisme", résume Sandra Gallissot. D'où la difficulté à décentraliser la norme sociale au niveau de l'entreprise dans une société empreinte de culture jacobine. 29% des personnes interrogées par Opinionway citent encore le code du travail comme l'élément le plus important pour assurer la protection des salariés, devant les accords de branche (20%), les représentants du personnel (15%) ou les syndicats au sein de l'entreprise (12%).

Quelle légitimité pour la réforme?

Si le droit du travail est un sujet historiquement sensible, le contexte l'est davantage encore. La délégitimation des principaux acteurs du droit du travail constitue un facteur de crispation en soit. "Le discrédit du pouvoir politique et du contre-pouvoir syndical pose un vrai problème de confiance et ouvre la voie à des mouvements de contestation radicaux, parfois violents", convient l'historien Stéphane Sirot, spécialiste du syndicalisme et des relations sociales.
Phénomène amplifié par l'adoption (généralement au forceps) de textes concoctés dans la discrétion des couloirs ministériels. Les ordonnances du gouvernement Philippe n'échappent pas à la règle. Peu ou pas de débat au Parlement, concertations bilatérales au pas de charge avec les syndicats à huis clos, textes gardés secrets jusqu'au dernier moment... "Tout cela nourrit l'impression que l'on cherche à étouffer le débat plutôt qu'à le nourrir", constate Stéphane Sirot.
La France Insoumise l'a bien compris en pointant la faiblesse du score d'Emmanuel Macron au premier tour de la présidentielle comme un défaut de légitimité pour "toucher à quelque chose d'aussi sensible que le code du travail".
Parallèlement, l'enchaînement des réformes, la complexité du cadre réglementaire qu'elles abordent (les ordonnances devraient s'étaler sur près de 200 pages) et l'absence de visibilité sur leur efficacité alimentent une profonde confusion, tant dans l'opinion que dans les entreprises, quant à leur utilité. "Le bruit de fond permanent des réformes sociales génère une interrogation qui vient se rajouter aux inquiétudes économiques des acteurs. Et cela concerne tout le monde, depuis les employés jusqu'aux représentants du personnel en passant par les managers", prévient Sandra Gallissot.
De quoi provoquer un embrasement social digne de celui de 2016? A l'heure où la bonne étoile d'Emmanuel Macron commence à pâlir, le gouvernement est prévenu qu'on ne s'attaque jamais impunément au petit livre rouge.

Ces erreurs de la loi El Khomri que les ordonnances Macron ne font pas

Jusqu'ici, le gouvernement est parvenu à limiter la grogne.
31/08/2017 15:22 CEST | **Actualisé** il y a 4 heures

POLITIQUE - A chacun son rôle. En dévoilant ce jeudi le contenu des cinq ordonnancescensées assouplir le code du travail, le premier ministre Edouard Philippe a sans surprise vanté "une réforme ambitieuse, équilibrée et juste". Sans surprise toujours, les détracteurs affichés de la réforme, CGT et France Insoumise en tête, ont vivement dénoncé une "agression caractérisée contre le code du travail". Avant d'appeler les Français à manifester en masse les 12 et 23 septembre prochains.
Au-delà de ces oppositions idéologiques prévisibles, force est de constater que le gouvernement d'Emmanuel Macron a jusqu'ici réussi à éviter les principales erreurs commises lors la présentation de la loi El Khomri en 2016. Erreurs qui avaient précipité une levée de boucliers et transformé l'adoption du texte en véritable chemin de croix sous le précédent quinquennat.

Un texte qui correspond aux promesses

Comme l'a rappelé Edouard Philippe pendant sa conférence de presse, le gouvernement a très tôt affiché la couleur des modifications légales qu'il comptait prendre. Personne à la lecture des ordonnances ne devrait se sentir pris en traître. Plafonnement des indemnités prud'homales, revalorisation de la négociation au niveau de l'entreprise, facilitation des accords dans les petites entreprises, simplification des instances de représentation, assouplissement du recours au CDD au niveau de la branche... Tandis que la loi El Khomri avait été improvisée dans la seconde moitié du quinquennat de François Hollande, la réforme promise par Emmanuel Macron pendant sa campagne présidentielle correspond pour l'essentiel aux textes présentés ce jeudi.
Autrement dit, les électeurs du président et les entreprises qui attendaient beaucoup de cette réforme n'auront pas de raison d'être déçu. En témoigne l'enthousiasme du président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) François Asselin qui a "salué des ordonnances particulièrement pragmatiques, qui collent à la réalité du terrain". "Pour nos entreprises, c'est un message très fort, un message d'espoir", a applaudi l'Union des entreprises de proximité (U2P, artisans).

Un front syndical fracturé par la concertation

Dans le même temps, l'exécutif a su identifier les lignes rouges des différentes centrales pour fracturer le front syndical CGT-FO qui avait plombé la réforme El Khomri. Le choix de recourir aux ordonnances lui a donné la possibilité de fixer un cadre tout en se ménageant un temps de discussion approfondi avec les partenaires sociaux. A la demande des syndicats, en particulier de Force Ouvrière, le rôle de la branche a été précisé et parfois revalorisé. Une concession qui a permis au secrétaire général de FO Jean-Claude Mailly de renoncer sans trop se renier à appeler à manifester le 12 septembre. De la loi El Khomri, "on n'a jamais pu discuter (...) là on est dans une situation différente", "il y a eu un vrai dialogue social", s'est-il justifié.
Si la CFDT, farouchement hostile au plafonnement des indemnités prud'homales, a fait part de sa "profonde déception", son dirigeant Laurent Berger a tout de même salué une "concertation loyale et sincère". En l'état actuel des choses, "il est évident que la CFDT ne sera pas dans la rue le 12" septembre.

Seconde mi-temps dans la rue

Voilà pour la première mi-temps. Mais rien ne laisse présager que la seconde est gagnée d'avance. Certains points sensibles de la réforme restent à éclaircir, notamment les moyens qui seront accordés aux instances du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) appelées à fusionner en un "conseil social et économique". De quels droits et de quelle formation les futurs représentants bénéficieront-ils? Le nombre d'heures de délégation "reste à discuter", a reconnu la ministre Muriel Pénicaud.

Nul doute que les syndicats, qui n'ont eu que peu de temps pour se pencher sur les 200 pages d'ordonnances, vont désormais les éplucher avec soin pour dégoter d'éventuelles pommes de discorde. "Le diable se cache dans les détails", a prévenu Jean-Claude Mailly dont les troupes pourraient ne pas partager la sollicitude à l'égard de l'exécutif.

Quant à la contestation politique et sociale, même si elle démarre de manière fractionnée, rien n'interdit qu'elle ne monte en puissance dans les semaines qui viennent, au moment même où les mesures décidées infuseront dans l'opinion publique. La comparaison entre le texte présenté par Edouard Philippe et la loi El Khomri devrait d'ailleurs servir de cri de ralliement. "Ce qu'on nous présentait comme une révolution, c'est la continuité de ce qui a été fait précédemment", a mis en garde le patron de la CGT Philippe Martinez.

Mal préparée, mal présentée, la loi El Khomri s'était rapidement heurtée à une désapprobation irréversible chez les Français. Alors que 68% des Français redoutent déjà qu'une refonte du code du travail ne réduise leurs droits, il n'est pas écrit que l'actuelle réforme échappera à cet écueil.

Pourquoi la réforme du Code du travail devrait mieux se passer que sous François Hollande

14h04 , le 30 août 2017, modifié à 14h41 , le 30 août 2017

Emmanuel Macron va-il réussir à réformer le Code du travail? Les conditions politiques semblent en tout cas plus favorables que sous le dernier quinquennat.

Le gouvernement doit présenter jeudi les ordonnances sur la réforme du Code du Travail. Elles seront dévoilées demain à 12h lors d'une conférence de presse à Matignon en présence du Premier ministre Edouard Philippe et de la ministre du Travail Muriel Pénicaud. Si les circonstances politiques se sont un peu compliquées ces dernières semaines pour Emmanuel Macron, il est toutefois en meilleure position que François Hollande et Manuel Valls qui avaient lancé dans la douleur une première réforme du Code du Travail au printemps 2016.

Un contexte politique très différent

- **Une réforme annoncée durant la campagne présidentielle.** Contrairement à François Hollande en 2012, Emmanuel Macron avait bien annoncé la couleur dès la campagne présidentielle en expliquant qu'il réformerait "dès l'été" le Code du travail. "Je souhaite introduire dès l'été un projet de loi d'habilitation pour simplifier le droit du travail et décentraliser la négociation. Il s'agit de donner plus de place à l'accord majoritaire d'entreprise ou de branche, d'une part, d'encadrer les décisions des prud'hommes, d'autre part. Le tout par ordonnances, pour procéder de manière rapide et efficace", expliquait-il en avril dernier dans le *JDD*. En faisant sa réforme en début de mandat et non en fin de quinquennat comme François Hollande, Emmanuel Macron a forcément une légitimité politique pour grande pour parvenir à faire passer son projet de loi même si sa récente chute dans les sondages de popularité devrait toutefois l'inciter à la prudence.
- **Une majorité plus docile.** En juillet, Emmanuel Macron a réussi à faire passer sa loi d'habilitation au Parlement de manière assez aisée. Il a même réussi à obtenir le vote positif de la grande majorité des Républicains et des Constructifs, au-delà bien entendu du MoDem et d'En Marche. Manuel Valls avait dû lui faire face à une majorité rétive et avait décidé de dégainer le 49.3. Un geste perçu comme une forme de brutalité et qui avait pu contribuer à renforcer l'opposition à la réforme du Code du travail.
- **Un secret bien gardé.** Zéro fuite. Alors que les ordonnances doivent être présentées jeudi, les syndicats n'ont pratiquement aucune idée de ce qui s'y trouve à l'intérieur. Une tactique qui permet de préserver l'effet de surprise et de maîtriser la communication du projet. En 2016, le projet de loi sur le Code du travail avait fuité dans *les Echos* et dans *le Figaro* avant sa présentation officielle. Une fuite qui avait compliqué la tâche du gouvernement.

Les syndicats sont divisés

Alors que Manuel Valls et François Hollande avaient réussi à se mettre à dos pratiquement tous les syndicats en 2016, Emmanuel Macron a réussi à enfoncer un coin entre la CGT et Force ouvrière, puisque le syndicat présidé par Jean-Claude Mailly n'a pas prévu de rejoindre l'appel à la manifestation le 12 septembre, comme il l'a confirmé mercredi aux *Echos*. "Le bureau confédéral de FO a dit que nous n'irons pas", avance-t-il. "On part d'un projet ultralibéral, je dis pas qu'il ne l'est plus mais je raisonne toujours dans les négociations avec trois colonnes : ce qu'on obtient, ce qu'on évite et ce sur quoi on n'est pas d'accord. Et je suis sûr qu'il y aura des éléments dans les trois", explique Jean-Claude Mailly. "On a fait notre travail de syndicalistes pragmatiques qui est de dire 'on discute point par point' et après on se positionnera à la fin" pour dire "où ça va", "où ça va pas", note-t-il.

"FO a fait le bilan de son opposition à la loi El Khomri : elle a pu constater qu'elle était à la remorque de la CGT et que ce n'était pas forcément payant, d'autant que cette hostilité n'a abouti à rien", analysait la semaine dernière dans *Le Monde*Dominique Andolfatto, professeur de science politique à l'université de Bourgogne. Emmanuel Macron a également réussi à contenir la mobilisation, pour le moment, en jouant le jeu du dialogue social. Les partenaires sociaux ont chacun été reçus une dizaine de fois, successivement par le président Macron, par Edouard Philippe et Muriel Pénicaud, et surtout par le cabinet de la ministre.

Une épine dans la chaussure de Macron : Jean-Luc Mélenchon?

Principale difficulté à gérer pour Emmanuel Macron : le cas Jean-Luc Mélenchon. Le député de la France insoumise s'est déjà posé en opposant numéro 1 à cette réforme du Code du travail, réussissant à éclipser les communistes, la nouvelle gauche, voire même certains leaders syndicaux. Signe de cette volonté de s'arroger le leadership sur cette question, Jean-Luc Mélenchon a prévu une grande manifestation le 23 septembre pour s'opposer au projet de loi du gouvernement. Mais cette opposition pourrait faire long feu puisque l'exécutif a prévu de présenter en Conseil des ministres les ordonnances le 22 septembre pour une application quasi-immédiate. La mobilisation de l'ancien candidat de la France insoumise à la présidentielle pourrait donc ressembler à une sorte de baroud d'honneur.