

« Ordonnances réformant le Code du travail : l'escalade du pire »

(Syndicat des Avocats de France - communiqué du 1.09.2017)

Le premier Code du travail a été institué par la loi du 28 décembre 1910.

C'est le recueil des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail. S'il concerne essentiellement les salariés sous contrat de travail de droit privé, certaines dispositions s'appliquent directement à la Fonction publique, notamment en ce qui concerne le droit syndical, le droit de grève ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Obtenu par la lutte des générations successives de salariés, **le Code du travail est pour le patronat un carcan** qui « oppresse et opprime bien inutilement et bien dangereusement les entreprises françaises » (MEDEF 2007) et Mme Parisot, Présidente du MEDEF, avait eu ces mots : « La liberté de penser s'arrête là où commence le Code du travail. », « La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? » Déjà en 1909, le sénateur Eugène Touron, opposant à l'instauration du Code du Travail, lançait au ministre du travail Viviani : « Vos lois sociales coulent une industrie déjà fragile » !

Les dernières pièces majeures de cet édifice juridique sont la **limitation hebdomadaire du temps de travail, les congés payés et les conventions collectives** arrachés par la grève générale de juin 1936.

Le Code du travail acte **les contreparties qui résultent du lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur qui caractérise tout contrat de travail.**

Le Code du travail impose aux employeurs de respecter un salaire minimum, une limite au temps de travail exigible, des conditions de travail conformes à des règles d'hygiène et de sécurité, des congés, des obligations de formation, le paiement d'un salaire différé (cotisations sociales patronales) pour contribuer à la protection contre le chômage, les accidents du travail, la maladie, la vieillesse et de respecter le droit des salariés à se défendre et à être représenté (droit de grève, délégués syndicaux, délégué du personnel, élus au Comité d'Hygiène et de sécurité, au Comité d'entreprise...).

Déclaration du Bureau départemental du SNUDI-FO

Le SNUDI-FO n'accepte pas la régression sociale que portent ces ordonnances et s'engage dans la mobilisation pour leur retrait, pour la défense du Code du travail et de tous les acquis sociaux.

Syndiquant les enseignants sous statut de fonctionnaire d'État et les personnels sous contrat de droit privé (AAD, AVS) de l'enseignement public du 1er degré, **le SNUDI-FO affirme sa détermination à défendre le Code du travail, code juridique qui impose l'état de droit dans les entreprises, un fondement de la République sociale, et de ce fait le bien commun de l'ensemble des travailleurs.**

En effet, s'appuyant sur la loi El Khomri que nous avons combattue, les ordonnances Macron cherchent aujourd'hui à aller jusqu'au bout des exigences patronales de baisse du coût du travail et de destruction des garanties collectives des salariés.

Le 31 août, le gouvernement a dévoilé 5 ordonnances qui constituent une loi Travail XXL à la grande satisfaction du MEDEF.

Dans sa déclaration du 4 septembre concernant les ordonnances, la Commission Exécutive Confédérale de Force Ouvrière indique que « nombre d'éléments constituent aujourd'hui une régression sociale et sont en tant que tels inacceptables, ce qui explique notamment que dans les consultations officielles et obligatoires qui seront organisées, FO votera contre, et ce d'autant qu'à la lecture des textes d'autres éléments négatifs apparaissent. »

Le SNUDI-FO fait sienne cette appréciation et vous informe du contenu de ces ordonnances sur la base des analyses FO et de celles du Syndicat des Avocats de France (SAF <http://lesaf.org/ordonnances-reformant-le-code-du-travail-escalade-du-pire/>).

Que contiennent les ordonnances ?

1. Un approfondissement de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Par exemple, les règles de recours au CDD et à l'intérim passent de la loi à l'accord de branche. D'autre part sont transférés au niveau de l'entreprise la plupart des champs de négociation, en particulier ceux concernant les montants des primes (ancienneté, 13e mois, primes de nuit...), la périodicité et le contenu des négociations obligatoires (salaires, égalité professionnelle), les conditions d'exercice des mandats syndicaux...

2. Des négociations sans syndicats.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les patrons pourront négocier directement avec un élu du personnel non syndiqué. Dans les entreprises de moins de 20, ils pourront négocier avec un ou plusieurs salariés choisis parmi le personnel de l'entreprise ! C'est une brèche ouverte au monopole des organisations syndicales à négocier qui date de 1936. C'est une attaque directe contre l'existence de confédérations syndicales : « **Sans syndicalisme libre, pas de démocratie !** »

3. La fusion des instances représentatives du personnel, vieille revendication patronale, dans un « conseil social et économique d'entreprise »,

c'est à dire en clair une diminution drastique des moyens des Institutions Représentatives du Personnel. Par accord d'entreprise, la nouvelle instance pourra aussi absorber le délégué syndical pour disposer d'un pouvoir de négociation. Dans ce cas, seule l'organisation syndicale majoritaire pourra négocier.

4. Le référendum d'initiative patronale.

Ce référendum est désormais possible **sans condition dans les entreprises de moins de 20 salariés** après la « négociation » décrite au paragraphe 2 ou directement pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur pourra recourir au référendum en cas d'accord minoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats représentant 30 % aux élections professionnelles. La loi El Khomri réservait cette possibilité aux seuls syndicats signataires.

5. Une simplification considérable, pour les patrons, des conditions de recours aux « accords de compétitivité ». Il leur suffira de justifier du fait qu'un tel accord « **réponde aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.** » C'est « open-bar » pour les patrons qui ne se priveront pas, ainsi, d'organiser la casse des acquis sociaux et le dumping social !

6. Une facilitation considérable des licenciements par la généralisation du « CDI » de chantier, sorte de super CDD qui, de plus, ne comporte même pas de prime de précarité !

Le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement illégal :

les patrons pourront « provisionner » le fait d'être hors-la-loi !

La réduction des possibilités de contestation par les salariés :

Plusieurs mesures protègent les patrons des recours aux prud'hommes de leurs salariés. Par exemple, une lettre de licenciement insuffisamment motivée par l'employeur ne suffira pas à faire reconnaître la rupture d'un contrat de travail comme « *sans cause réelle et sérieuse* »

Un périmètre national en cas de plan social.

Pour juger du sérieux des difficultés économiques avancées par une multinationale qui veut licencier en France, le juge ne pourra prendre en compte que le périmètre de l'Hexagone, et non plus l'échelle mondiale comme aujourd'hui. Les multinationales pourront donc assécher artificiellement leurs établissements en France pour licencier puis délocaliser. De plus, les contraintes de reclassement sont aussi très allégées.

Une « rupture conventionnelle » collective

Les plans de départ volontaire sont aujourd'hui uniquement encadrés par la jurisprudence. Les ordonnances vont les « sécuriser » en créant un régime juridique spécifique dans le cas où une entreprise veut inciter ses salariés au départ, quelle qu'en soit la raison. Contrairement à ce qui se passe dans un plan social, rien n'empêchera l'entreprise de réembaucher immédiatement de nouveaux salariés. Dehors les salariés trop âgés et/ou aux salaires trop élevés !

Comme le confirme le Syndicat des Avocats de France :

« **Les jurisprudences favorables aux entreprises sont consacrées, voire généralisées par ces ordonnances.** Quant à **celles favorables aux salariés, elles sont pour beaucoup anéanties.** Un exemple : jusqu'à présent, la lettre de licenciement fixait les limites du litige ; désormais, l'employeur pourra adapter la motivation du licenciement, après avoir pris connaissance des arguments de contestation soulevés par le salarié.

Loin de « donner la priorité aux TPE et PME » comme prétendu, les ordonnances privilégient encore les plus grandes entreprises :

- permettre à chaque entreprise d'un même secteur d'activité de définir ses propres règles, y compris en matière de salaire ou de réglementation des contrats précaires, c'est créer les conditions d'une concurrence déloyale qui profitera surtout aux grands groupes, et c'est favoriser un nivellement par le bas des conditions de travail des salariés ;

Loin de « renforcer le dialogue social », les ordonnances réduisent les prérogatives et les moyens des représentants du personnel :

- imposer par ordonnance la fusion des instances représentatives du personnel, alors que la loi Rebsamen permettait déjà de le faire par accord, au motif que très peu d'accords ont été conclus dans ce sens, c'est bafouer la confiance affichée dans les acteurs du dialogue social ;

- fusionner les différentes instances, jusqu'alors spécialisées dans différents domaines (économique, santé et sécurité) et limiter les mandats successifs, c'est conduire à des pertes de compétences ;

- réduire les moyens de fonctionnement, y compris financiers des futurs élus, c'est les contraindre de facto à opérer des choix kafkaïens, par exemple entre la défense de l'emploi et la défense de la santé des salariés.

Loin « d'apporter de nouveaux droits et de nouvelles protections aux salariés », les ordonnances portent atteinte au droit des salariés à un recours effectif et utile :

- baisser le plancher et finalement imposer un plafonnement encore minoré des indemnités en cas de licenciement abusif, c'est d'une part, exonérer les entreprises de l'obligation de tout citoyen d'assumer la responsabilité de ses fautes et pire, leur permettre de les provisionner et c'est, d'autre part, nier au salarié le droit de tout citoyen d'obtenir en justice la réparation intégrale de son préjudice ;
- simplifier les plans de départs « volontaires », déjà très peu contrôlés, c'est accroître à nouveau les possibilités de contourner le droit du licenciement économique ;
- octroyer une présomption de conformité à la loi aux accords d'entreprise, qui constitueront désormais le socle du droit du travail et pourront même être signés par des salariés ne disposant d'aucun accompagnement syndical ou juridique, c'est sécuriser les entreprises au détriment des salariés ;
- réduire les délais de prescription (passés de 30 ans à 1 an entre 2008 et aujourd'hui en matière de licenciement) ou les fixer à deux mois en matière d'accords collectifs, c'est rendre plus difficile encore l'accès au juge.»

(communiqué SAF du 01.09.2017)

Conscient de la gravité de la situation, face à l'objectif affiché du gouvernement de faire table rase des garanties collectives et statutaires pour les remplacer par l'arbitraire local et l'individualisation, avec pour commencer aujourd'hui les ordonnances contre le Code du travail,

le SNUDI-FO alerte tous les personnels des écoles de la régression sociale que portent les ordonnances,

le SNUDI-FO s'engage dans la mobilisation pour le retrait des ordonnances, pour la défense du Code du travail et de tous les acquis sociaux.

Le Bureau départemental du SNUDI-FO 84
réuni le 5 septembre 2017 à Avignon

Tous les personnels qui décideront de manifester mardi 12 septembre sont couverts par le préavis de grève national déposé par la Fédération FO de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation professionnelle (FNEC FP-FO).

LE SNUDI-FO informe et alerte

Après le Code du travail, le président Macron veut s'attaquer à la Fonction publique, à l'Assurance Chômage, à la Sécurité sociale, aux régimes de retraite...

Son programme prévoit en particulier :

La suppression de 120 000 emplois de fonctionnaires et la fin des contrats aidés qui met aujourd'hui au chômage du jour au lendemain des dizaines de milliers de salariés et prive en particulier les écoles des AAD.

Imposer 2 milliards par an d'économies aux collectivités territoriales et privatiser des pans entiers de leurs administrations.

La destruction du statut de la fonction publique et du code des pensions civiles et militaires.

La généralisation du salaire au mérite chez les fonctionnaires pour s'assurer de leur « docilité » et l'instauration d'un jour de carence lors des congés maladie.

Donner une autonomie complète aux établissements scolaires pour qu'ils soient gérés comme des établissements privés, ce qui signifierait la fin de l'école républicaine, la même pour tous sur tout le territoire.

Supprimer les cotisations sociales et les basculer vers la TVA et la CSG, c'est-à-dire remettre en cause le fondement même de la Sécurité sociale et de l'Assurance chômage : leur gestion paritaire et s'en assurer ainsi un contrôle total.

Sous prétexte de les « unifier », Macron veut détruire tous les régimes de retraite existants et les fusionner dans un régime « points », ce qui signifierait une baisse considérable des pensions de retraite.



20, avenue Monclar - B.P. 80010 84004 AVIGNON cedex 01
tél. 04 90 86 65 80 - fax 04 90 14 16 39 snudi.fo84@free.fr - <http://snudifo84.fr>