Ordonnances MACRON : s’organiser pour résister

lundi 25 juin 2018, par Bariaud

ACTUALITÉ

ORDONNANCES MACRON : S'ORGANISER POUR RÉSISTER

Les décrets d'application des ordonnances Macron sont désormais pratiquement tous connus et nous assistons à une réécriture sans précédent d'une grande partie du code du travail dans des domaines de toute première importance.

08

Le Lien N°195 - Juin 2018

Sur le contenu et l'organisation de la négociation collective

Fort peu de place est laissée à la négociation de branche. Elle ne disparaît certes pas, mais elle n'est plus en mesure (à quelques exceptions près) de définir un ordre social protecteur des salarié·es, puisque dans leur grande majorité, les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention de branche, dans un sens défavorable.

Sur la constitution, les prérogatives et le fonctionnement des IRP

Se met en place progressivement le Conseil Social et Économique. Au 31décembre 2019, toutes les entreprises de plus de 11 salarié·es se seront dotés d'un CSE. Les moyens matériels pour faire vivre cette instance (heures de délégations, financements de certaines expertises) sont en très forte régression et les prérogatives de cette nouvelle instance en matière de santé au travail (prévention, actions prospectives), sont très en deçà de ce qui existait pour le CHSCT.

Sur les licenciement individuels, collectifs ou « conventionnels »

Simplification de la procédure de licenciement avec, comble de l'ironie, mise en place de lettres-type que l'employeur·e pourra directement télécharger sur le site Service Public, « barèmisation » de la réparation prud'homale et délai de contestation (raccourci) à un an en matière de licenciement. Celui-ci devient un simple « risque » pour l'employeur·e au même titre que les aléas climatiques et il peut en maîtriser *a priori* le coût.

Les ordonnances MACRON ne « tombent pas du ciel », elles s'inscrivent dans un processus continu qui, depuis une quinzaine d'années, cherche à sécuriser les employeur·es (et à répondre aux revendications récurrentes du Medef). Pourtant elles constituent une véritable rupture qu'il serait dangereux de banaliser.

Désormais, la loi cède la place aux accords collectifs, y compris pour décider des règles de négociation et de représentation des salarié·es.

La négociation collective est déséquilibrée au profit du patronat : primauté à l'accord d'entreprise, libre choix du périmètre de négociation, contournement des syndicats, élimination sévère des moyens des IRP.

Les accords collectifs ne pourront être remis en cause devant le juge que très difficilement même s'ils sont illégaux (délai de contestation porté à 2 mois, le juge aura la faculté de prononcer leur nullité pour l'avenir sans effacer leurs effets entre la signature des accords et le prononcé de sa décision).

Des droits fondamentaux sont bafoués (force du contrat individuel, droit au recours, droit à la réparation) ou détournés (principe constitutionnel de participation).

Fondamentalement, il s'agit d'un changement assumé du rôle du droit du travail, qui passe de la protection des salarié·es à l'organisation des rapports sociaux au service de la rentabilité financière et de la sécurisation de l'entreprise et/ou de l'employeur·e.

Pour la CGT, ces ordonnances doivent toujours être combattues par trois moyens indispensables et complémentaires :

Action juridique sur la base des normes constitutionnelles et internationales (recours conseil d'État, OIT, etc.).

Poursuivre et amplifier le débat sur les garanties sociales nécessaires :

- pour revaloriser le travail,
- pour que les salarié·es puissent intervenir contre les nuisances de la financiarisation (restructurations destructrices, « optimisation fiscale », atteintes à la santé et à l'environnement), alors que les ordonnances mettent les employeur·es à l'abri de tout contrôle.

Agir au quotidien face à la mise en place des nouvelles règles, pour en limiter l'impact, exploiter toutes les lacunes, imprécisions et contradictions des ordonnances.

Dessin : Avec l'aimable autorisation de René Le Honzec

Les décrets d’application des ordonnances Macron sont désormais pratiquement tous connus et nous assistons à une réécriture sans précédent d’une grande partie du code du travail dans des domaines de toute première importance.

Sur le contenu et l’organisation de la négociation collective

Fort peu de place est laissée à la négociation de branche. Elle ne disparait certes pas, mais elle n’est plus en mesure (à quelques exceptions près) de définir un ordre social protecteur des salarié·es, puisque dans leur grande majorité, les accords d’entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention de branche, dans un sens défavorable.

Sur la constitution, les prérogatives et le fonctionnement des IRP

Se met en place progressivement le Conseil Social et Économique. Au 31décembre 2019, toutes les

entreprises de plus de 11 salarié·es se seront dotés d'un CSE. Les moyens matériels pour faire vivre cette instance (heures de délégations, financements de certaines expertises) sont en très forte régression et les prérogatives de cette nouvelle instance en matière de santé au travail (prévention, actions prospectives), sont très en deçà de ce qui existait pour le CHSCT.

Sur les licenciement individuels, collectifs ou « conventionnels »

Simplification de la procédure de licenciement avec, comble de l'ironie, mise en place de lettres-type que l'employeur·e pourra directement télécharger sur le site Service Public, « barèmisation » de la réparation prud'homale et délai de contestation raccourci à un an en matière de licenciement. Celui-ci devient un simple « risque » pour l'employeur·e au même titre que les aléas climatiques et il peut en maitriser a priori le coût.

Les ordonnances MACRON ne « tombent pas du ciel », elles s'inscrivent dans un processus continu qui, depuis une quinzaine d'années, cherche à sécuriser les employeur·es (et à répondre aux revendications récurrentes du Medef). Pourtant elles constituent une véritable rupture qu'il serait dangereux de banaliser.
Désormais, la loi cède la place aux accords collectifs, y compris pour décider des règles de négociation et de représentation des salarié·es.

La négociation collective est déséquilibrée au profit du patronat : primauté à l'accord d'entreprise, libre choix du périmètre de négociation, contournement des syndicats, diminution sévère des moyens des IRP.

Les accords collectifs ne pourront être remis en cause devant le·la juge que très difficilement même s'ils sont illégaux (délai de contestation porté à 2 mois, le·la juge aura la faculté de prononcer leur nullité pour l'avenir sans effacer leurs effets entre la signature des accords et le prononcé de sa décision).

Des droits fondamentaux sont bafoués (force du contrat individuel, droit au recours, droit à la réparation) ou détournés (principe constitutionnel de participation).
Fondamentalement, il s'agit d'un changement assumé du rôle du droit du travail, qui passe de la protection des salarié·es à l'organisation des rapports sociaux au service de la rentabilité financière et de la sécurisation de l'entreprise et/ou de l'employeur·e.

Pour la CGT, ces ordonnances doivent toujours être combattues par trois moyens indispensables et complémentaires :
Action juridique sur la base des normes constitutionnelles et internationales (recours conseil d'État, OIT, etc.).

Poursuivre et amplifier le débat sur les garanties sociales nécessaires :

- pour revaloriser le travail,
- pour que les salarié·es puissent intervenir contre les nuisances de la financiarisation (restructurations destructrices, « optimisation fiscale », atteintes à la santé et à l'environnement), alors que les ordonnances mettent les employeur·es à l'abri de tout contrôle.

Agir au quotidien face à la mise en place des nouvelles règles, pour en limiter l'impact, exploiter toutes les lacunes, imprécisions et contradictions des ordonnances.