



Ordonnances :

Décodage avec le SNU !

Les ordonnances Macron : Des pilules bien difficiles à avaler !

Tel le pharmacien aguerri, **avec le SNU** apprenez à lire entre les lignes et à décoder les préparations du gouvernement...

THÈME : LE CODE DU TRAVAIL

Dans ce livret retrouvez l'essentiel du contenu des ordonnances pour toutes et tous !

Le SNU PACA vous informe



EFFEUILLAGE



SOMMAIRE



Préambule	4
Hierarchie des normes	6
Prud'hommes	7
Contestation licenciement	7
Indemnités licenciement	8
Rupture conventionnelle collective	9
CDIC ou contrat de chantier	10
Conseil d'entreprise	11





PREAMBULE : MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !

Le premier conseil du SNU, et qui résonne comme une évidence, est qu'il va falloir que vous vous intéressiez sérieusement aux négociations paritaires de branche et à vos futurs accords majoritaires d'entreprise... Car **ces ordonnances décentralisent massivement le droit du travail** à ces deux niveaux. Certes, pour l'heure, vous aurez encore des organisations syndicales pour vous décrypter les négociations et veiller à l'intérêt des salariés. La question qui demeure est : « *toutes ces organisations vont-elles dans le même sens et défendent-elles au mieux l'intérêt de tous ?* » Ces derniers temps, le SNU PACA s'interroge sérieusement sur certains positionnements...

Bref, rentrons dans notre sujet : Les ordonnances du gouvernement confient donc, 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 (CDIC). *Pôle emploi ne serait-il pas un peu concerné en ce moment?*

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.

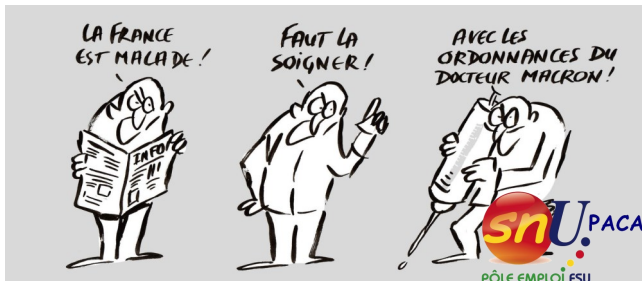
Se négociera en revanche en entreprise... tout le reste (hors normes édictées par la loi), notamment la rémunération de vos heures sup', vos primes d'ancienneté, voire de votre treizième mois...

Entendus au-delà de leurs espérances, notons pour information que 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 (*la relation entre employé et employeur serait elle devenu égale? Sic*). Dans les PME de moins de 50, ce collègue devra être élu, ouf !

Conclusion : Avant de vous réorienter pour un nouveau job, scrutez en détail le pédigrée social de votre patron, mettez en garde aussi les DE sur cette réalité.

Enfin, élevez à votre nouveau **Conseil d'Entreprise** - qui fusionnera d'ici peu 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 !

Le SNU met tout en œuvre pour que dans notre branche le dialogue social soit une réalité...





HIÉRARCHIE DES NORMES

L'inversion de la hiérarchie des normes, un jargon bien compliqué pour dire que :

Les accords de branches prévaudront sur le code du travail. Ainsi selon la branche et les besoins des grandes entreprises de celle-ci, il pourra être imposé aux salariés de nouvelles conditions de travail moins disantes que celles prévues par le code du travail.

Le texte va même jusqu'à prévoir que l'entreprise **pourra déroger à l'accord de branche.** Cette ouverture permet aux employeurs de négocier des régressions au niveau qui leur convient le mieux, là où le rapport de force est le plus faible.

Pôle emploi seule entreprise de sa branche aurait le choix d'une négociation à deux niveaux avec des interlocuteurs différents car les organisations syndicales signataires (ou pas d'accord) ne sont pas les mêmes (*le calcul de la représentativité étant différencié entre le niveau de l'entreprise et celui de la branche*).

Par exemple, pour la classification, si la Direction Générale a des doutes sur l'aboutissement de l'accord au

niveau de l'entreprise, elle pourrait présenter le projet au niveau de la branche et avec des interlocuteurs de poids différents elle pourrait voir le projet aboutir !





PRUD'HOMMES

Lorsque vous attaquez votre ancien patron pour licenciement abusif désormais **les indemnités auxquelles vous pouvez prétendre seront plafonnées**.

Concrètement, pour ceux ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté, les montants observés des indemnités allouées correspondaient en moyenne à 8 mois de salaire. Avec le nouveau système, un salarié ayant 5 ans d'ancienneté aurait une indemnité comprise entre 3 et 6 mois de salaire.

Selon le litige et l'entreprise, concernant les indemnités, jusqu'alors, seul le juge pouvait évaluer le préjudice et fixer la sanction laissant planer un risque plus ou moins lourd pour l'entreprise. Avec le nouveau système, **cela semble devenir une façon de légaliser le licenciement abusif en prévoyant d'office un prix à payer pour le patron**. Parallèlement, le risque est aussi de faire oublier que chaque cas est unique et qu'il faut tenir compte du préjudice subi et des circonstances.



CONTESTATION LICENCIEMENT



Dans ces ordonnances, on peut lire que le délai de contestation d'un licenciement est raccourci.

En effet, le délai imparti au salarié pour contester la rupture de son contrat de travail quel qu'en soit le motif serait **ramené à 12 mois**, comme en matière de licenciement économique (*sauf PSE ou ceux avec des délais plus courts*) au lieu de 2 ans comme le prévoit actuellement le code du travail. *Le salarié n'aura bientôt plus la possibilité de contester, mais le gouvernement confirme qu'il n'y a pas de régression sociale...*



INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

On ne vous souhaite pas d'être concerné mais l'augmentation des indemnités de licenciement (*arrachée par les syndicats*) est **l'une des rares avancées** prévues pour les salariés dans la réforme par ordonnances du code du travail.

Sauf que contrairement à ce qu'annonce le gouvernement, **tout le monde ne verra pas ses indemnités augmenter de 25%** (Les indemnités légales de licenciement vont représenter 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu de 1/5e actuellement. Notez que cela concerne uniquement le licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde)... En effet, l'augmentation des indemnités de licenciement ne concerne que les dix premières années passées dans l'entreprise. Au-delà, le taux reste inchangé !

A noter aussi que **ces nouvelles dispositions pourront n'avoir aucun effet sur certaines branches** si les conditions de licenciement sont déjà meilleures que le minimum légal.





RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Concrètement, la négociation dans l'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 en 2008, **au niveau collectif**. (NB : la ministre du travail a précisé lors de la présentation des ordonnances que cette rupture ne pourra pas être utilisée pour se séparer de salariés seniors).

Cette mesure pourrait permettre à certains employeurs de **contourner les plans de sauvegarde de l'emploi** (PSE). Ces derniers comportent, rappelons-le, des obligations de taille et non négligeables pour l'employeur : propositions de reclassement, actions de formation...

Par ailleurs, la rupture conventionnelle collective introduite par le gouvernement **autorise également l'employeur à réembaucher tout de suite**, là où le plan de départ volontaire l'en empêchait pendant une année entière.

LOI MACRON : vers une négociation plus directe





CDIC OU CONTRAT DE CHANTIER

Ce type de contrat n'est pour l'heure utilisé et légal que dans le cadre du secteur de la construction et fait écho à une réalité du travail. C'est un secteur pour lequel il est souvent impossible de déterminer la date exacte de fin d'un chantier car de nombreux imprévus peuvent survenir (canicule, retard de livraison, tâches à recommencer...) et c'est de là qu'il tire toute sa légitimité.

Les ordonnances Macron permettent son extension à d'autres secteurs d'activité (par accord de branches, cf. « hiérarchie des normes »), **favorisant ainsi la précarisation des salariés** qui pourraient potentiellement terminer leurs contrats tous les jours sans plus de justificatifs sans avoir les primes de précarité liées aux contrats temporaires ou CDD.

A Pôle emploi, on pourrait voir remplacer le CDI par un CDIC avec une mission liée à des objectifs chiffrés d'insertion dans l'emploi, ou des conventions régionales par exemple...

Tous les métiers dans tous les secteurs peuvent être rattachés à une opération, c'est comme ça que l'on peut assister à la **mort du CDI et une précarisation massive** des salariés.





CONSEIL D'ENTREPRISE

En clair, c'est la **fusion des institutions représentatives CE, CHSCT et DP**.

Rappelons que le CHSCT a des pouvoirs lui permettant d'aller en justice, de mener des enquêtes et des expertises, ce qui permet une défense effective des salariés. Les CE permettent de donner aux travailleurs un retour sur la bonne marche de l'entreprise, avec une gestion par les représentants du personnel. Cette nouvelle disposition vise donc en pratique – *surtout dans les grandes entreprises* – à **affaiblir la représentation des salariés**, en particulier syndicale. Il y a un risque évident que cette nouvelle forme de représentation éloigne vos délégués et élus des problématiques rencontrées par la base des employés et les rendant, ainsi, plus malléable aux desiderata du patron.

Cette mesure est également un cheval de Troie qui permettrait **de briser les prérogatives syndicales de la représentation des salariés** : un patron aurait ainsi tout loisir de faire élire "ses délégués" avec qui il pourrait "signer" des "accords" baissant les salaires augmentant le temps de travail, **précarisant les travailleurs**.

Sans en arriver là, pour commencer, vos élus vont devoir être sur tous les fronts pour maîtriser autant les dossiers individuels (recours, litiges, conciliation...) que collectifs (conditions de travail, marche de l'établissement, déploiement d'expérimentation). Le tout avec moins d'élus et **moins de temps pour répondre et accompagner tous et chacun dans leur quotidien** laissant la porte ouverte à l'employeur pour réduire une fois de plus les acquis sociaux (OATT et ASC par ex).



ACCOMPAGNER
 grève écoute **STATUT**
démocratie construire NPDE
 Conseil SALAIRE mutualisation
 effectif VOTE lutte **PROMOTION**
solidarité négociation
 Participatif **snU** PACA DEFENSE
PUBLIC disponibilité
 transparence **CE ASC**
 PLACEMENT PÔLE EMPLOI FSU OATT travail
dialogue métier **INFORMER**
 protection **RECOURS** indemnisation
 COLLECTIF partager **DEBAT**
 Mutuelle NAO diversité
EGALITE

N'hésitez pas à nous contacter

SNU PE PACA

www.snufsu-pe-paca.fr /
syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr

73 av William Booth |
 13012 Marseille |
 tél. : 04.91.43.43.22 /
 06.71.98.64.19



GOUVERNER PAR ORDONNANCES



ALORS, JE VOUS METS :

- 1 GOUTTE DE JAURÈS,
- 3 CACHETS D'ALAIN MINC,
- ET 7 SUPPOSITOIRES DE PIERRE GATTAZ

PENDANT 5 ANS.