

FLASH INFOS #5

Ordonnances Macron



Rassurez-vous, le réchauffement climatique n'a pas transformé la France en Paradis Tropical mais la France est transformée en Paradis Fiscal par l'action du Président Macron.

Tout dans son action vise à supprimer les droits des citoyens au profit des droits des entreprises et des plus riches. Les cadeaux sont financés par la baisse des revenus ou allocations des citoyens et des populations défavorisées ou à vocation sociale. Au final les ordonnances favorisent les grandes entreprises et contiennent peu de mesures en faveur des TPE alors que, selon le gouvernement, le but était de favoriser les TPE (très petites entreprises) et PME (petites et moyennes entreprises) :

- Suppression de l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune), facilitation des licenciements, réduction des périmètres de contestation, des délais et moyens de recours, du nombre et des moyens des élus et de leurs instances, du champ de compétences des institutions représentatives, etc.

Compensé par :

- Baisse des subventions publiques aux associations, amputation des APL (allocations logement) de 5 euros, augmentation de la CSG payée par tous, suppression des emplois aidés.

Pour ce n°5 nous allons tenter de synthétiser en partie l'ordonnance n°1.

L'article 3 du chapitre III (les conditions de recours)

Certaines dispositions contreviennent délibérément aux traités internationaux ou européens.

En effet le salarié qui refuse que les dispositions de son contrat de travail soient modifiées suite à la signature d'un accord d'entreprise, est licencié sans possibilité de recours, le licenciement reposant sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse

(art 3, chapitre III de l'ordonnance n°1, art L2254-2 nouveau), que les modifications portent sur :

- Une baisse de la rémunération (salaire de base, primes, etc.).
- La mise en place de la mobilité professionnelle ou géographique.
- Une modification de la durée de travail.

Ces dispositions contreviennent à la fois à l'article 4 de la convention 158 de l'OIT (*Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service*), ainsi qu'à l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, ratifiée le 7 mai 1999, donc applicable dans son intégralité.

Cet article dispose que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable ».

Et qu'à cette fin :

« Les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »

Cet article peut être invoqué par un particulier (Conseil d'État du 10 février 2014, N°539892).

L'article 4 du chapitre IV (la contestation d'un accord collectif)

Les accords sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent (art 4, chapitre IV de l'ordonnance n°1, art L2262-13 à L2262-15 du Code du Travail)

Le délai de contestation est fixé à 2 mois, soit un délai très court. Cela implique que des accords contenant des dispositions contraires à la loi ou aux conventions européennes ou internationales, peuvent continuer à s'imposer !!!

Si quelqu'un saisit le juge dans les délais entraînant l'annulation de tout ou partie de l'accord illégal, la loi permet au juge de dire que cette annulation est uniquement valable pour l'avenir !!! Pas de rappels de salaire pour la période entre la publicité de l'accord et le jugement du tribunal.

L'article 8 (modalités de négociation, de conclusion et de recours à la consultation des salariés)

Moins de 11 salariés : en l'absence de délégué syndical, l'employeur propose un projet d'accord et dans les 15 jours minimum les consulte sur le projet. Si la majorité des 2 tiers des salariés votent pour, l'accord est valide (pas de discussion de prévue) (L2232-21 à L2232-22).

De 11 à 20 salariés : en l'absence de membre élu au CSE (comité social et économique), on applique les dispositions précédentes (L2232-23).

De 11 à 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, l'employeur négocie soit avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche, à défaut avec un salarié (membre ou non du CSE), mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national ou un membre du CSE.

Si la signature se fait avec un membre du CSE, mandaté ou non, il faut la signature des membres du CSE représentant +50% des suffrages exprimés.

Si la signature se fait avec un salarié mandaté, non membre du CSE, un vote à la majorité doit être obtenu.

Plus de 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, les membres du CSE, mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut représentative au niveau national, plus un vote à la majorité des suffrages exprimés (L2232-24).

En l'absence de membre du CSE mandaté, les membres du CSE non mandatés peuvent signer et doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (L2232-25).

Si aucun membre du CSE n'a manifesté son souhait de négocier, l'employeur peut signer avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut au niveau national. Ces dispositions s'appliquent en cas de PV (procès-verbal) de carence (L2232-26). Un vote doit avoir lieu à la majorité des suffrages exprimés.

Pas de limite sur le nombre de référendums pouvant être organisés. 10 heures de délégation maximum

pour un salarié mandaté (en l'absence de DS). Des moyens très faibles pour les personnes habilitées à signer alors que l'employeur dispose d'un temps non limité. Pas de liste de documents devant être fournis !!! La négociation peut porter sur tous les thèmes sauf ceux que la loi fixe sans dérogation possible.

Résultat : un accord peut être validé par une infime partie du personnel et s'appliquer à la totalité des salariés. La négociation est factice.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés avec délégué syndical, si une ou plusieurs organisations syndicales représentent 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour de l'élection du comité d'entreprise ou d'établissement, elles peuvent, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, demander l'organisation d'un référendum avec vote à la majorité des exprimés applicable jusqu'au 1^{er} Janvier 2018. Au 1^{er} janvier 2018, cet article s'applique au CSE (comité économique et social) (art. 10, L2232-12).

Les clauses individuelles de votre contrat de travail pourront être remplacées par d'autres, moins favorables, même si une minorité de salariés valident l'accord proposé par l'employeur.

Les conditions de la négociation sont déterminées par les articles L2232-27 à L2232-29-2.

Ces conditions de recours au référendum sont contraires à la convention 87 de l'OIT (art 8) qui stipule que l'employeur ne doit pas porter atteinte à la liberté syndicale et peut négocier avec des élus, uniquement si cela « n'a ni pour objet, ni pour effet de faire obstacle à l'action des organisations syndicales représentatives » + Conseil Constitutionnel 96-383 DC 6 nov. 1996 point 15.

Ordonnance n°1 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf.do?id=JORFTEXT000035607311>

Ordonnance n°2 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf.do?id=JORFTEXT000035607348>

Ordonnance n°3 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf.do?id=JORFTEXT000035607388>

Ordonnance n°4 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf.do?id=JORFTEXT000035607456>

Ordonnance n°5 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf.do?id=JORFTEXT000035607482>

**RESTEZ MOBILISÉS ET DIFFUSEZ LARGEMENT CETTE INFORMATION AUTOUR DE VOUS
(COLLÈGUES, PROCHES ET AMIS)**

