

# FLASH INFOS #4

## Ordonnances Macron



**A nouveau un titre provocateur. Eh bien non, une fois de plus il est à la mesure du risque encouru en termes de représentation du personnel (diminution du nombre d'élus, des moyens alloués, des possibilités de recours, de la représentation syndicale) et des impacts sur les budgets actuels.**

Les ordonnances Macron sont regroupées en 5 parties totalisant 160 pages, téléchargeables sur le lien suivant : <http://www.gouvernement.fr/les-ordonnances-pour-renforcer-le-dialogue-social>.

La synthèse d'INFOCOM CGT sur le lien suivant : [http://infocomcgt.fr/images/medias/pdf/2017/2017\\_09\\_01\\_InfoComCGT\\_LoiTravailXXL\\_DecryptageOrdonnances.pdf](http://infocomcgt.fr/images/medias/pdf/2017/2017_09_01_InfoComCGT_LoiTravailXXL_DecryptageOrdonnances.pdf).

Aujourd'hui nous traiterons de l'ordonnance appelée « Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » de 87 pages (page 25 à 111).

Selon le gouvernement, cette ordonnance constitue de nouvelles garanties pour les syndicats et les élus du personnel engagés dans le dialogue social. La réalité est tout autre, la fusion devenant obligatoire (donc pas de discussion ou de négociation alors qu'on prône le dialogue social !!!).

**Les instances du personnel se trouvent affaiblies par ces ordonnances, quelques exemples :**

Le droit d'alerte DP dans les établissements de moins de 50 salariés disparaît, ce droit n'apparaissant pas dans le projet.

Les élus qui avaient des prérogatives CHSCT, travaillant au plus près des salariés car sur le terrain, verront leurs attributions limitées car elles seront diluées au sein du Comité Social et Économique. Les élus DP n'ont pas le même périmètre d'action que les élus CE ou CHSCT.

La vision économique fait son entrée dans les petites structures, gageons que les entreprises auront à cœur

de freiner les revendications des élus sous prétexte de la santé financière de l'entreprise (la santé passe après les profits).

Pour rappel les CHSCT ont été créés en 1982 sur la base du constat du manque d'analyse et de moyens des représentants du personnel sur des points particuliers s'intéressant à la santé des travailleurs.

Avant, seuls les membres du CHSCT votaient lors du recours à un expert et maintenant il faudra un accord majoritaire dans une instance où les représentants sont fusionnés (moins d'expertise en vue).

Il y aura moins d'élus, donc moins d'avis ou d'opinions, entraînant un appauvrissement du débat avec en contrepartie une augmentation de la charge de travail. Moins de réunions car avant 12 x CE + 4 x CHSCT = 16 réunions et maintenant 12 réunions dont 4 avec thème CHSCT.

Le suppléant assiste aux réunions en cas d'absence du titulaire (ordonnance 2, alinéa 2 de l'article L2314-1. Les suppléants ne sont donc pas au courant de tout, la charge de travail repose sur les titulaires. Perte d'efficacité et division par 2 du nombre d'élus informés.

Les commissions sont présidées par le représentant de l'employeur. La liberté de discussion s'en trouvera altérée voire supprimée.

Les seuils sont calculés sur 12 mois consécutifs alors qu'avant c'était sur 12 mois, consécutifs ou non (probable disparition des élus dans les entreprises à caractère saisonnier).

Le contingent d'heures de délégation des élus peut être diminué dans le protocole préélectoral (L2314-7 nouveau !!!) De même, en l'absence d'organisations syndicales représentatives, c'est l'employeur qui décide de la répartition entre les collègues (le collègue cadres compatissant sera privilégié).

**Le nombre de mandats successifs est limité à 3 mandats (L2314-33 nouveau). Macron prive l'instance de la compétence des élus et aboutira à des carences de candidatures, ce qui augmente le risque de mesures de rétorsions prises contre l'élu après 3 mandats. La perte de compétence est associée à l'absence de**

### renouvellement de la formation !!!

Par accord, les élus peuvent décider de transférer tout ou partie du budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales (on prive les élus de moyens pour de pseudo considérations sociales).

Les délais de contestation sont abaissés à 2 mois et, comme la Cour de Cassation a jugé que le juge doit rendre son avis avant la fin du délai, on peut dire qu'il n'y aura plus de recours.

Les établissements qui viennent d'avoir leurs élections devront remettre le couvert avant le 31 décembre 2019 afin de se conformer à ces ordonnances.

Les dispositions relatives à la protection des salariés mandatés restent applicables si l'élection a eu lieu avant le 31 décembre 2017.

### Ce que dit en substance cette ordonnance (cela fera l'objet de plusieurs envois) :

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sont concernés les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (article L.2311-1). La rédaction du dernier alinéa de cet article semble indiquer que la fusion des instances sera possible par adaptation par décret en Conseil d'État, ce qui représente un risque pour les salariés du public sans contrat privé.

Concernant les attributions de cette nouvelle instance, 2 possibilités :

- Moins de 50 salariés, les attributions sont détaillées à la section 2 du chapitre.
- Plus de 50 salariés, les attributions sont détaillées à la section 3 du chapitre.

### Moins de 50 salariés.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives

aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (anciennes prérogatives DP très restreintes).

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (anciennes prérogatives CHSCT également restreintes).

Sont également concernés :

- Les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail (articles L2312-6 et L4111-5).
- Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice concernant leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur.
- Les salariés temporaires pour leurs réclamations liées à la rémunération (L.1251-18) ; les conditions d'exécution du contrat de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, santé et sécurité au travail et travail des femmes, des enfants et jeunes travailleurs L.1251-21 à L.1251-23), ainsi qu'à l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration (L.1251-24).

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail concernant leurs attributions (rien de nouveau) et les travailleurs peuvent présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou ses représentants (article L.2312-7).

Les attributions dans les établissements de plus de 50 salariés seront abordées dans le prochain Flash Infos, ainsi que les autres points importants de l'ordonnance.

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

