



Décryptage

Les ordonnances Macron au chevet de la finance

En crise de croissance et de profitabilité

Le Président Macron en a fait le marqueur de son quinquennat, une contre-réforme d'une brutalité jamais égalée contre les droits des salariés, code du travail en tête.

Tout y passe :

Remise en cause des conventions collectives et du droit à l'extension qui permet que les salariés bénéficient d'un accord conventionnel même si leur entreprise n'est pas adhérente à ladite convention collective,

Fin du principe de faveur qui remet en cause les clauses substantielles du contrat de travail dès lors qu'un accord collectif majoritaire ou un référendum décrète une baisse des salaires ou une augmentation de votre temps de travail,

Rupture conventionnelle collective pour exonérer l'employeur d'obligation de reclassement et de plan de sauvegarde de l'emploi,

Contournement des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 50 salariés et possibilité pour celles de plus de 50 de « confier » le droit de négocier au Comité Social et Economique(CSE) y compris en l'absence de délégué syndical.

Ce fameux CSE, vieux rêve des générations Gattaz, se concrétise avec un affaiblissement considérable du rôle essentiel du CHST, des moyens et droits en matière d'expertise et bien entendu des moyens et droits en nombres d'élus...à cela s'ajoute l'incompréhensible mesure limitant à 3 mandats maximum la présentation d'un ou d'une élu-e sur les listes syndicales. Les politiques, Macron en tête, n'ont jamais appliqué une telle mesure à eux-mêmes et à leurs collègues !

Ces ordonnances signent l'entrée dans le Thatchérisme qui au Royaume Uni a affaibli les syndicats au niveau interprofessionnel et permis de précariser jusqu'au dogme l'emploi et la condition des travailleurs.

Le CDI de projet et sa généralisation en sont l'illustration : A l'employeur de définir le projet et sa durée, au salarié de s'y plier, c'est tout simplement l'arrêt de mort du CDI !

Les ordonnances ne s'arrêtent pas là : Les employeurs et le MEDEF se sont choisis un ennemi : La justice, à commencer par la justice prud'homale. Pas de problème les représentants du patronat au gouvernement sont là, aux ordres : Les indemnités pour licenciements abusifs seront désormais plafonnées, les employeurs pourront planifier les licenciements et provisionner les montants...certains ont soi-disant gagné des contreparties avec l'augmentation de 25% des indemnités légales sauf que c'est faux, au-delà de 10 ans d'ancienneté les indemnités n'augmentent pas, l'escroquerie est en marche !

Tout cela n'est qu'un aperçu rapide des lois qui flinguent littéralement le code du travail et qui sont là pour prendre leur revanche sur plus d'un siècle de luttes et de conquêtes sociales. Ces mêmes luttes et conquêtes sociales qui ont permis le développement économique et social du pays.

Il est grand temps que les salariés s'impliquent massivement dans cette bataille, grand temps que les priorités de chacune et chacun d'entre nous se rejoignent autour d'une seule priorité : Gagner contre cette loi de destruction des droits des salariés et gagner le code du travail qui apporte la sécurité aux travailleurs, protège leur santé au travail, leur permette une rémunération pour vivre de leur travail.

Nous appelons les syndicats verriers et céramistes à s'atteler à informer les verriers et céramistes sur le contenu de ces ordonnances du Charlatan Macron et de son escroc d'ami Gattaz. Nos propositions sont aussi à faire connaître : Reconnaissance et réparation de la pénibilité, Réduction du temps de travail et 6^{ème} équipe sans perte de salaire, Convention collective contenant des hautes garanties pour toutes et tous comme celle signée par votre Fédération dans les industries du verre à la main, UMV, ou les classifications dans le verre mécanique et les industries céramiques, luttes contre les inégalités salariales et de carrière notamment entre les hommes et les femmes, sécurité sociale professionnelle permettant le maintien du salaire, des garanties collectives entre deux emplois, plus de salariés et de leurs représentants dans les lieux stratégiques de l'entreprise comme les conseils d'administrations, de surveillance, de rémunération, d'audit, droit pour les instances représentatives de suspendre les aides publiques et les plans sociaux, renforcement des services publics et de notre protection sociale : Sécurité sociale en tête. Voilà les propositions d'un syndicalisme CGT tourné vers le progrès.

Bien entendu cela passe par la mobilisation dans les entreprises et dans les manifestations.

Tout cela doit être mené de front. Ce document doit servir de base pour informer les salariés, débattre avec eux et leur proposer la mobilisation. La Fédération partie prenante de ces mobilisations engagera prochainement aussi des formations sur le contenu de ces ordonnances charlatanesques. Alors informons les salariés, débattons avec eux et mobilisons-nous pour gagner le code du travail du 21^{ème} siècle de progrès social pour toutes et tous !

Décryptage des principales mesures :

Un comité social et économique(CSE), qui pourra comprendre par accord la compétence de négociation, va fusionner CE, DP et CHSCT. Ce comité devra financer 20% du coût de plusieurs expertises et pourra utiliser son reliquat de budget de fonctionnement annuel pour ses activités sociales et culturelles. La commission santé, sécurité et conditions de travail ne s'imposera, sauf accord contraire, qu'à partir d'un effectif de 300 salariés. Le nombre de mandats successifs sera limité à trois. Ce comité, qui aura la personnalité civile et pourra donc agir en justice, devra désigner son secrétaire et son trésorier et déterminer les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur. Il n'est pas ici question de désigner un secrétaire adjoint, comme c'est le cas pour la DUP.

Ajoutons que l'employeur pourra se faire accompagner de 3 personnes, contre 2 actuellement.

De 10 à 16 heures par mois minimum ?

Le nombre de représentants de cette nouvelle instance et leur crédit d'heures ne seront définis qu'ultérieurement par décret, ce texte réglementaire devant aussi préciser les conditions de mutualisation des crédits d'heure. L'ordonnance se borne à préciser que ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres, ce qui correspond au plancher existant dans la loi Rebsamen pour le regroupement par accord des CE, CHSCT et DP.

Les délégués du CSE seront élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas accomplir plus de 3 mandats successifs, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il n'est pas prévu que les entreprises puissent déroger à cette instance commune pour conserver, même par accord, des instances séparées. **En revanche, un accord d'entreprise ou de branche étendu pourra doter l'instance d'une prérogative de négociation : cette instance prendra alors le nom de "conseil d'entreprise". Dans ce cas, l'instance aura un droit de veto au sujet de la formation, l'accord pouvant prévoir d'autres avis conformes comme l'égalité professionnelle.**

Une commission santé-sécurité-conditions de travail à partir de 300 salariés

Le comité social et économique comportera des comités d'établissement ainsi qu'un comité central dans les entreprises comportant au moins deux établissements. Un accord pourra définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ainsi que le nombre et les modalités des commissions santé, sécurité et conditions de

travail, qui se substituent à l'actuel CHSCT. A défaut d'accord, cette commission santé-sécurité-conditions de travail s'imposera à partir d'un effectif de 300 salariés (sauf en-deçà pour les sites nucléaires ou sensibles type Seveso), que ce soit pour l'entreprise ou l'établissement, sachant qu'en deçà de cet effectif, la délégation du personnel restera saisie de ces questions même sans commission ad hoc. Les membres de la commission seront désignés par délibération du conseil social et économique.

6 à 12 réunions par an et de nombreuses expertises cofinancées

Le comité social et économique devra se réunir au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.

Ce comité pourra organiser par accord avec l'employeur son fonctionnement (contenu, périodicité et modalités de consultations et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui pourra prévoir que l'instance rende un avis unique.

En l'absence d'accord, ce conseil sera, comme l'actuel comité d'entreprise, consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A ce sujet, le gouvernement ne retient pas l'obligation envisagée de faire appel à plusieurs cabinets avant de confier une expertise. Mais il prévoit que les membres du comité établissent un cahier des charges pour la mission et que l'expert notifie à l'employeur "le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise", selon un délai qui sera fixé par décret.

Il y a d'autres changements notables. Non seulement un accord d'entreprise (ou un accord entre l'instance et l'employeur) pourra déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles, mais encore les cas de financement conjoint employeur-instance des expertises sont élargis.

Jusqu'à présent limité à la nouvelle expertise sur les orientations stratégiques, ce co-financement (80% côté employeur, 20% côté instance) sera imposé pour toutes les autres expertises, notamment celles liées à des consultations ponctuelles. Cela comprend par exemple les expertises en cas d'opération de concentration, de projet d'acquisition, de droit d'alerte économique ou encore de

projet important modifiant les conditions de travail. En revanche, les expertises relatives à la situation économique, à la politique sociale, aux licenciements collectifs, ou en cas de risque grave restent financées en totalité par l'employeur.

Ces changements alertent bien sûr les cabinets d'expertise, mais aussi les organisations syndicales qui y voient un risque d'affaiblissement de leurs moyens d'analyse.

Un budget financé par une subvention de 0,20% à 0,22% de la masse salariale

Quelles seront les ressources du comité social ? L'ordonnance redéfinit l'assiette du budget et prévoit que l'employeur devra verser, entre 50 et 2000 salariés, une subvention de fonctionnement égale à 0,20% de la masse salariale, une subvention portée à 0,22% pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

A noter que le comité pourra, par délibération, décider de transférer "tout ou partie" du montant de l'excédent annuel du budget destinée aux activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement. Malgré plusieurs tentatives parlementaires, cette possibilité avait toujours été écartée jusqu'à présent, au nom de la préservation des prérogatives économiques du CE.

Le comité social et économique et le rôle des DP

En deçà de 50 salariés, les représentants du personnel du comité social et économique exercent les attributions actuelles des délégués du personnel, pour présenter à l'employeur des "réclamations individuelles", s'assurer de l'application du code du travail, etc. Cette phrase n'est pas citée explicitement pour les entreprises de plus de 50 salariés. Mais un article souligne que cette partie est bien reprise dans les attributions de la délégation du personnel à partir de 50 salariés. En outre, le texte prévoit l'instauration, par accord d'entreprise, de "représentants de proximité".

Conseil d'administration : pas de généralisation de la présence des élus

On aurait pu s'attendre à un geste du gouvernement permettant une avancée dans la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Ce ne devrait pas être le cas si l'on en croit l'actuel projet d'ordonnance, car le CSE enverra deux à quatre représentants du personnel au conseil d'administration, comme le faisait déjà le CE.

La mise en place de la nouvelle instance dépend de la date d'expiration des mandats des élus du personnel

Pour les entreprises, la date d'entrée en vigueur du comité social et économique, prévue au plus tard au 1er janvier 2018 par l'ordonnance, dépend de la date d'expiration des mandats des représentants du personnel.

► Les mandats des élus de l'entreprise expirant avant la publication des ordonnances (sans doute autour du 25 septembre) : l'entreprise doit organiser des élections professionnelles pour les instances actuelles (séparées ou DUP). Mais ces mandats ne pourront courir que jusque fin 2019 ;

► Les mandats expirant après la date de publication des ordonnances mais avant le 31 décembre 2018 : l'entreprise peut choisir de proroger ces mandats mais pour un an maximum, jusqu'en décembre 2019, après consultation des instances. Elle peut aussi choisir de mettre en place la nouvelle instance ;

► Les mandats expirant à partir du 1er janvier 2019 : l'entreprise n'a pas le choix, elle doit procéder à l'élection du nouveau comité social et économique. L'on peut donc dire que décembre 2019 marquera la fin des actuels mandats de CE, de DP, DUP ou CHSCT : les entreprises qui ne l'ont pas fait devront procéder à la mise en place du nouveau comité social et économique pour le 1er janvier 2020.

Changement sur l'entretien de fin de mandat

Actuellement, l'article L. 2145-5 du code du travail prévoit pour les élus dont les heures de délégation représentent au moins 30% de leur durée de travail que l'entretien professionnel de fin de mandat permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat. L'ordonnance modifie la rédaction de cet article. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, cette disposition s'appliquera désormais à tous les élus quel que soient leurs heures de délégation. Mais la condition des 30% reste valable en deçà de cet effectif.

Par ailleurs, en cas de **mise à disposition** par l'employeur d'un salarié pour une organisation syndicale, l'employeur devra respecter l'obligation de formation et d'adaptation définie à l'**article L. 6321-1**. Enfin, notons que l'ordonnance prévoit, selon des conditions à préciser par décret, qu'une entreprise pourra défalquer de sa cotisation au financement du dialogue social les salaires et cotisations du salarié parti en congé de formation, économique, sociale et syndicale.

La négociation collective en l'absence de délégué syndical La première ordonnance, relative au renforcement de la négociation collective, clarifie les possibilités de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

1°) Dans les entreprises de moins de 11 salariés (et jusqu'à 20 salariés en l'absence d'élu au comité social et économique) : l'employeur propose un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. Pour que l'accord soit adopté, il doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

2°) Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, il sera possible de négocier un accord portant sur tous les sujets couverts par la négociation collective avec des salariés mandatés ou un avec un ou plusieurs membres élus du CSE.

A noter : Auparavant, un élu pouvait négocier un accord collectif mais seulement sur des thèmes subordonnés par la loi à la conclusion d'un accord collectif de type forfait jours.

Articulation accords de branche et accords d'entreprise

Bloc 1 : les sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive Dans ces matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise **qu'il soit conclu après ou avant**, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes dans ces 11 matières (Notion très vague qui peut remettre en cause intégralement les thèmes verrouillés au niveau de la branche) :

- Les salaires minimaux hiérarchiques ; les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires ;
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la requalification de travailleur de nuit sur une période de référence, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant) ;
- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession de CDD, durée du contrat de mission, renouvellement du contrat de mission, succession des contrats de mission) ;

3°) Dans les entreprises de plus de 50 salariés : en l'absence de délégué syndical, un membre du CSE ne peut négocier avec l'employeur que s'il dispose d'un mandat syndical. Dans ce cas, il faut appliquer les dispositions introduites par la loi Travail du 8 août 2016.

Les projets d'ordonnances redéfinissent les rôles respectifs des accords de branche et d'entreprise. Les projets d'ordonnances clarifient autour de trois blocs le rôle de la branche et de l'entreprise. Ces textes tendent aussi à sécuriser les accords collectifs en leur accordant une présomption de légalité et en limitant le délai de l'action en nullité. Par ailleurs, le régime des accords sur l'emploi est unifié. Enfin, l'ordonnance acte la généralisation des accords majoritaires au 1er mai 2018.

La réforme du travail engagée par Emmanuel Macron poursuit la mise en œuvre d'une nouvelle articulation entre les accords de branche, les accords d'entreprise et la loi esquissée par la loi Travail en 2016. La première des 5 ordonnances clarifie ainsi les rôles respectifs des accords d'entreprise et des accords de branche autour de trois blocs.

- Les mesures relatives au contrat de chantier ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies.

Bloc 2 : les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage)

Dans ces matières, l'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise conclu **postérieurement**, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Mais c'est à la branche de décider de verrouiller - ou non - ces 4 sujets (Ce sont les mêmes dispositions que les lois Fillon) :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux et insalubres.

A noter : l'ordonnance prévoit toutefois que les branches pourront décider de continuer à faire produire effet aux clauses de verrouillage existantes **dans ces matières** (accords conclus avant 2004 ou après) à la condition qu'elles le confirment **avant le 1er janvier 2019**.

Bloc 3 : les sujets sur lesquels les accords d'entreprise primeront sur l'accord de branche

Unification des accords portant sur l'emploi

L'ordonnance unifie l'ensemble des accords qui portent sur l'emploi : les accords RTT des lois Aubry, les accords de modulation du temps de travail (loi du 22 mars 2012), les accords de maintien dans l'emploi et de mobilité interne (loi du 14 juin 2013) et les accords de préservation et de développement de l'emploi (loi du 8 août 2016).

Cet accord pourra :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- Aménager la rémunération ;
- Déterminer les conditions de mobilité professionnelle.

Il devra préciser :

- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée

Sécurisation des accords collectifs

Un autre objectif du gouvernement est de sécuriser au profit des employeurs les accords collectifs afin de limiter les recours au profit des salariés :

Le gouvernement pose ainsi une présomption de légalité des accords collectifs. C'est à celui qui en contestera la légalité d'apporter la preuve que l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi.

Par ailleurs, l'ordonnance encadre et réduit les délais de demandes de nullité d'un accord collectif ; l'action devra être engagée **dans un délai de 2 mois**. Ce délai débutera :

- Pour les accords d'entreprise : soit de la procédure de notification à l'ensemble des organisations représentatives pour les organisations disposant d'une section syndicale, soit à partir de la date de publicité de l'accord dans la nouvelle base de données publique créée par la loi Travail ;
- Pour les accords de branche : à compter de leur date de publicité dans la base publique. Il existe toutefois des exceptions à ce délai de 2 mois : les accords portant sur les consultations obligatoires

Pour tous les autres sujets non listés dans les deux premiers blocs, l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

- d'application, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

En cas de refus par le salarié, son licenciement sera sui generis, le refus suffisant à justifier la cause réelle et sérieuse de licenciement. L'employeur devra abonder son compte personnel de formation à hauteur de 100 heures ; un décret devra confirmer cette information du gouvernement. Le salarié aura un mois pour faire part de son refus par écrit.

(3 mois), les accords portant sur un PSE (2 mois pour l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation et 2 mois à compter de l'information pour les syndicats et les salariés)

A noter : le ministère assure que la base de données publique des accords collectifs sera bien mise en ligne rapidement, comme prévu par le décret du 3 mai 2016

L'ordonnance « encadre » toujours dans le même sens c'est-à-dire pour les employeurs, les effets de la nullité de l'accord. Le juge pourra ainsi décider de moduler les effets dans le temps de ses décisions s'il estime que l'effet rétroactif pourrait avoir des conséquences sur des situations acquises ou d'intérêt général.

Ces dispositions s'appliqueront **aux accords conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance**.

Les accords majoritaires généralisés au 1er mai 2018

La généralisation de l'accord majoritaire est avancée au 1er mai 2018. La loi Travail du 8 août 2016 a donné la possibilité aux organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, en l'absence d'accord majoritaire, de demander l'organisation d'une consultation sur l'accord en cours de négociation. L'ordonnance permet à l'employeur d'en être à l'initiative **à la condition que ces organisations ne s'y opposent pas**. Il s'agit du fameux référendum à l'initiative unilatérale de l'employeur ! C'est la politique généralisant le chantage qui est concrétisée au travers de cette mesure : Chantage à l'emploi contre baisse des

Périmètre d'appréciation du licenciement économique

Le gouvernement modifie le périmètre géographique pour apprécier les difficultés économiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité d'un groupe international voulant procéder à des licenciements en France. Désormais seule la santé du groupe dans l'Hexagone fera foi alors que jusqu'ici le périmètre était international. Mais pour l'exécutif, cette approche « décourageait les investisseurs et réduisait l'attractivité de la France », chose qui n'a jamais réellement été prouvée puisque la France reste l'un des pays les plus attractifs en matière d'investissement étranger !

Seule dérogation à cette règle : les cas de fraudes. Il s'agirait ici d'un pseudo garde-fou afin d'éviter que ce rétrécissement permette aux multinationales d'organiser l'insolvabilité de la filiale française (par des transferts de trésorerie ou d'autres choix stratégiques) pour justifier des suppressions d'emploi en France. Mais face aux restrictions

Reclassement à l'étranger

Autre changement : l'obligation de reclassement à l'étranger dans le cadre du PSE est supprimée.

Le gouvernement revient sur l'obligation de l'entreprise de présenter au salarié qu'il licencie la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au Smic

Motivation de la lettre de licenciement

Tout bénéf pour le MEDEF :

Les conditions de forme liées à la rupture du contrat de travail ne se traduiront plus automatiquement par la nullité du licenciement même s'il s'agit d'une irrégularité de fond. Il est donc prévu que l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive plus celui-ci de cause réelle et sérieuse, comme c'est le cas aujourd'hui.

salaires, augmentation non rémunérée du temps de travail etc...

► **Ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et, au plus tard, le 1er janvier 2018.**

Le projet d'ordonnances modifie le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et instaure un barème en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il permet aux employeurs d'éviter les sanctions en cas d'irrégularités de procédure et restreint pour les salariés les délais de recours de contestation des licenciements.

en matière de droit à l'expertise, au co-financement obligatoire, aux délais de recours raccourcis, cette pseudo mesure est totalement cosmétique pour être efficace.

L'ordonnance ouvre aussi la possibilité pour un groupe dont le siège est situé à l'étranger d'apprécier le périmètre des difficultés économiques uniquement au niveau de l'entreprise et non du groupe !

« Le juge pourra continuer à contrôler les éventuels abus de droit, y compris la création de difficultés artificielles pour justifier les licenciements ».

Cette mesure est dangereuse car en dépit des déclarations présidentielles elle permettra aux groupes d'organiser artificiellement des déficits en France pour pouvoir licencier. Par ailleurs Un groupe choisira plus facilement de fermer ou de réduire les effectifs en France car la législation sera plus souple pour lui.

« Généreusement » le gouvernement accorde au salarié le droit à une indemnité équivalente à un mois de salaire.

La règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige est revue car les motifs contenus dans la lettre pourront être modifiés par l'employeur ou à la demande du salarié après sa notification. Ce n'est qu'après ces éventuelles modifications que les limites du litige seront fixées.

Remarque : un décret pris en Conseil d'Etat fixera les conditions dans lesquelles l'employeur pourra modifier la lettre de notification du licenciement.

Si le juge constate une irrégularité de forme dans la procédure de licenciement (par exemple un défaut

d'entretien préalable) il accordera au salarié une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire !

L'ordonnance prévoit par ailleurs que la notification du licenciement pourra se faire via des modèles-type (formulaire CERFA). Ces documents rappelleront en outre les droits et obligations de chaque partie.

Fin de la requalification automatique pour les CDD en cas de défaut de transmission

L'ordonnance prévoit que le fait de ne pas transmettre le CDD dans les 2 jours suivant l'embauche du salarié n'entraîne plus automatiquement la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Elle ouvrira droit pour le salarié à une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire. La même règle sera applicable pour les contrats d'intérim devant aussi être transmis dans les 2 jours suivants l'embauche.

Délais réduits de contestation du licenciement pour motif personnel !

Les actions portant sur la rupture du contrat de travail pour motif personnel se prescriront désormais par **12 mois** contre 24 mois auparavant. Le délai sera donc réduit

comme sur la contestation des licenciements pour motif économique.

Inaptitude, Une obligation de reclassement nationale

Là encore, l'employeur n'aura plus à rechercher le reclassement du salarié inapte à l'étranger.

Le reclassement sera recherché au sein de l'entreprise, ou des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient situées uniquement sur le territoire national. Les ordonnances reprennent aussi la jurisprudence de la Cour de cassation sur le fait que le reclassement est recherché dans les entreprises du groupe auquel elle appartient et dont l'organisation et l'activité ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La procédure de contestation revue

La procédure de contestation des avis d'aptitude ou d'inaptitude, réformée en profondeur par la loi Travail du 8 août 2016, est revue à la marge par les ordonnances. Cette contestation continuera à se faire devant le conseil de prud'hommes en formation de référé qui pourra confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence et non plus au médecin-expert près la cour d'appel qui avait été intégré par la loi Travail.

Barème obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut lui octroyer une indemnité qui ne dépasse pas les seuils ci-dessous. Ce barème obligatoire ne sera cependant pas applicable en cas de licenciement nul (harcèlement, discrimination...) ou en cas de violation d'une liberté fondamentale (Nous y reviendrons en détail lors de nos formations). Dans ce cas, l'indemnité ne pourra être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Montant de l'indemnité légale de licenciement (en mois de salaire brut)	Montant de l'indemnité prud'homale (en mois de salaire brut)
0	X	De 0 à 1
1	0,25	De 1 à 2
2	0,5	De 3 à 3
3	0,75	De 3 à 4
4	1	De 3 à 5
5	1,25	De 3 à 6
6	1,5	De 3 à 7
7	1,75	De 3 à 8
8	2	De 3 à 8
9	2,25	De 3 à 9
10	2,5	De 3 à 10
11	2,83	De 3 à 10,5
12	3,17	De 3 à 11

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Montant de l'indemnité légale de licenciement (en mois de salaire brut)	Montant de l'indemnité prud'homale (en mois de salaire brut)
13	3,5	De 3 à 11,5
14	3,83	De 3 à 12
15	4,17	De 3 à 13
16	4,5	De 3 à 13,5
17	4,83	De 3 à 14
18	5,17	De 3 à 14,5
19	5,5	De 3 à 15
20	5,83	De 3 à 15,5
21	6,17	De 3 à 16
22	6,5	De 3 à 16,5
23	6,83	De 3 à 17
24	7,17	De 3 à 17,5
25	7,5	De 3 à 18
26	7,83	De 3 à 18,5
27	8,17	De 3 à 19
28	8,5	De 3 à 19,5
29	8,83	De 3 à 20
30	9,17	De 3 à 20
31	9,5	De 3 à 20
32	9,83	De 3 à 20
33	10,17	De 3 à 20
34	10,5	De 3 à 20
35	10,83	De 3 à 20
36	11,17	De 3 à 20
37	11,5	De 3 à 20
38	11,83	De 3 à 20

Le projet de texte prévoit un plancher minimal spécifique applicable aux entreprises de moins de 11 salariés. Cette mesure pourrait paraître inconstitutionnelle mais le Conseil constitutionnel a admis dans une décision du 13 octobre 2016 que les entreprises de moins de 11 salariés ne se voient pas appliquer l'indemnité minimale de 6 mois en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans la lignée de cette jurisprudence, il apparaît donc possible de prévoir des planchers minimaux différents pour les TPE.

Nous reviendrons donc en détail sur ces ordonnances qui remettent en cause gravement les droits des salariés. L'information sur leur contenu doit être diffusée largement, nos propositions sont en ligne sur le site confédéral www.cgt.fr surtout l'heure est aussi à construire le rapport de force dans les entreprises et au-delà pour faire échec à ce projet de destruction massive et faire place à nos propositions et revendications.

CALENDRIER

