

## RETRAIT DES ORDONNANCES MACRON !

Les projets d'ordonnances pour « réformer » le Code du travail ont été publiés par le gouvernement le 31/08/2017. Le gouvernement a annoncé qu'elles seraient adoptées en conseil des ministres le 22/09/2017 et publiées juste après au Journal officiel. Elles seront alors immédiatement applicables en ayant une valeur réglementaire. Un projet de loi de ratification de chaque ordonnance sera déposé au Parlement dans un délai de trois mois à compter de sa publication. Une fois ratifiées par le Parlement, les ordonnances ont une valeur législative.

Après examen des ordonnances, nous pouvons affirmer qu'il s'agit d'une remise en cause gravissime des principes démocratiques républicains fondamentaux au travers d'une démolition du Code du travail, des conventions collectives, d'une attaque sans précédent contre les droits des salariés et contre les syndicats. Quel avenir pour nos enfants ?

Sans prétendre présenter ici toutes les mesures contenues dans les 159 pages des ordonnances, en voici quelques exemples :

- **Possibilité pour les employeurs de déroger aux conventions collectives** par accord majoritaire d'entreprise dans un sens défavorable aux salariés. Seuls 11 thèmes explicitement énumérés (minimas salariaux, classifications, égalité professionnelle hommes/femmes, ...) ne pourront pas faire l'objet de dérogation sur les entreprises. Cela veut dire concrètement pour nous que la Direction pourrait remettre en cause les conventions collectives de la métallurgie sur les points suivants :
  - Congés pour événements familiaux
  - Prime d'ancienneté
  - Prime de départ à la retraite
  - Indemnité de licenciement
  - Prise en charge des jours de carence en cas de maladie
  - Etc.
- **Plafonnement des montants des dommages et intérêts alloués par les prud'hommes au salarié victime d'un licenciement abusif.** C'est une remise en cause du principe de réparation financière du préjudice subi prenant en compte la situation individuelle du salarié. C'est la légalisation de l'abus ! Ceci aurait aussi indirectement des conséquences sur les montants alloués aux salariés dans le cas de

rupture conventionnelle.

- **Fusion du CE, des délégués du personnel et du CHSCT en un « comité social et économique » (CSE)** : c'est un affaiblissement des instances représentatives du personnel qui ont des rôles spécifiques, avec le risque d'une diminution du nombre d'élus, au détriment du respect des droits des salariés, de la défense de leurs revendications, de leurs conditions de travail et de sécurité. En outre, les expertises décidées par le CSE devront être financées à hauteur de 20% par le CSE, au détriment des œuvres sociales et culturelles, alors qu'actuellement elles sont payées par l'employeur.
- **Remise en cause de la valeur du contrat de travail individuel** : l'article L2254-2 du Code du travail serait ainsi modifié : « *Les stipulations de l'accord (d'entreprise) se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.* »  
L'ordonnance indique ensuite que si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, cela constitue « *une cause réelle et sérieuse* » justifiant le licenciement. Plus question alors d'aller aux prud'hommes pour contester par exemple une réduction du salaire ou une mobilité imposée !
- **Généralisation des contrats de chantier** : Actuellement, le contrat de chantier est utilisé dans des secteurs limités, notamment dans le BTP et le secteur du SYNTEC. Ce contrat prend fin lorsque le chantier ou le projet se termine. Le salarié est alors licencié pour motif personnel. Contrairement à un CDD, un contrat de chantier n'ouvre pas droit à des indemnités de fin de contrat équivalentes à un dixième des rémunérations perçues. Les ordonnances prévoient la généralisation des contrats de chantier par accords de branche professionnelle. C'est la généralisation de la précarité !
- **Court-circuitage des syndicats** : les employeurs pourraient négocier des accords avec des salariés non mandatés par un syndicat dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les autres, il serait possible de fusionner par accord d'entreprise le CSE avec les délégués syndicaux<sup>1</sup> pour former un « conseil d'entreprise », avec lequel l'employeur pourrait négocier des accords.

La section FO Alstom TIS Saint-Ouen se prononce pour

## **[l'unité pour le retrait des ordonnances !](#)**

**Pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO,  
syndicat libre et indépendant !**

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018 ; Xavier KREBS, p.6004 ; Yves STROBBE, p.6617 ; Jean-Marie VERLOT, p.6459 ; Michel GARCIA, p.6343 ; Jean-Claude GAUDEBOUT, p.1655 ; François ROCOURT, p.1492 ; Christophe SOIROT, p.6644.



<sup>1</sup> Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives pour notamment négocier et, le cas échéant, signer les accords d'entreprise.