



# Des ordonnances pour « rénover » le Code du Travail : Entre illusions et archaïsmes

10 juillet 2017



## Des ordonnances pour « rénover » le Code du Travail Entre illusions et archaïsmes

A peine élu, le nouveau gouvernement a fait de la modification du Code du Travail sa priorité. L'urgence serait telle qu'il utilise des Ordonnances, un processus qui lui permet d'agir rapidement pendant les congés d'été, en espérant éviter grèves et manifestations comme lors de la loi El Khomri. Cette semaine, le gouvernement doit d'abord faire adopter par le Parlement son projet de loi l'habilitant à modifier le Droit du Travail par ordonnances. En voici le contenu. A chacun de se faire son avis !

### Article 1 : « Attribuer une place centrale à l'accord d'entreprise »

- **Primauté de l'accord d'entreprise sur la branche** : Faciliter les possibilités pour un accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche (par exemple, Renault dépend de la branche Métallurgie, et ses salariés bénéficient des acquis de la Convention Collective de la Métallurgie).
- **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail** : Appliquer un accord d'entreprise automatiquement, même si le contrat de travail du salarié lui est plus favorable. Un salarié qui refuserait une modification de son contrat de travail serait alors licencié pour faute, sans indemnités.
- **Référendum** : Consulter les salariés pour valider un accord, y compris à l'initiative de l'employeur (initiative réservée aujourd'hui aux syndicats).

Le Droit du travail repose sur une hiérarchie des normes en faveur des salariés : un accord d'entreprise ne peut pas être plus défavorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut pas être en dessous du code du travail.

Au fil du temps, cette hiérarchie a subi des dérogations, dont la loi El Khomri de 2016, dite Loi travail, qui inverse cette hiérarchie en matière de temps de travail (et permet par exemple d'allonger le temps de travail par un accord d'entreprise).

Le nouveau gouvernement veut que l'accord d'entreprise prime désormais dans la plupart des domaines (salaire, période d'essai, préavis, congés, indemnité de licenciement...), même, et surtout, quand il est plus défavorable au salarié. Tout accord négocié serait présumé conforme à la loi.

L'employeur pourrait utiliser le référendum pour contourner des syndicats pas assez complaisants, et imposer des reculs sociaux (en menaçant de fermer l'entreprise, comme à Smart en Moselle).

### Article 2 : « Mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social »

- **Fusion** : Fusionner en une seule instance les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
- **Chèque syndical** : Permettre à chaque salarié de choisir à quel syndicat l'employeur apporterait des ressources financières.

Cette fusion réduirait le nombre de représentants du personnel, et d'instances dans lesquelles ils opèrent un contre-pouvoir à celui de l'employeur (ce dernier disposant du pouvoir de subordination sur ses salariés, du pouvoir économique et de la direction de l'entreprise). Moins nombreux, les élus seraient de plus en plus absorbés dans des tâches institutionnelles et coupés des salariés. Le syndicat serait financé par l'employeur (et non plus par ses adhérents), ce qui renforcerait sa dépendance.

## Des ordonnances pour « rénover » le Code du Travail Entre illusions et archaïsmes

A peine élu, le nouveau gouvernement a fait de la modification du Code du Travail sa priorité. L'urgence serait telle qu'il utilise des Ordonnances, un processus qui lui permet d'agir rapidement pendant les congés d'été, en espérant éviter grèves et manifestations comme lors de la loi El Khomri.

Cette semaine, le gouvernement doit d'abord faire adopter par le Parlement son projet de loi l'habilitant à modifier le Droit du Travail par ordonnances. En voici le contenu. A chacun de se faire son avis !

### Article 1 : « Attribuer une place centrale à l'accord d'entreprise »

- **Primauté de l'accord d'entreprise sur la branche** : Faciliter les possibilités pour un accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche (par exemple, Renault dépend de la branche Métallurgie, et ses salariés bénéficient des acquis de la Convention Collective de la Métallurgie).
- **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail** : Appliquer un accord d'entreprise automatiquement, même si le contrat de travail du salarié lui est plus favorable. Un salarié qui refuserait une modification de son contrat de travail serait alors licencié pour faute, sans indemnités.
- **Référendum** : Consulter les salariés pour valider un accord, y compris à l'initiative de l'employeur (initiative réservée aujourd'hui aux syndicats).

Le Droit du travail repose sur une hiérarchie des normes en faveur des salariés : un accord d'entreprise ne peut pas être plus défavorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut pas être en dessous du code du travail.

Au fil du temps, cette hiérarchie a subi des dérogations, dont la loi El Khomri de 2016, dite Loi travail, qui inverse cette hiérarchie en matière de temps de travail (et permet par exemple d'allonger le temps de travail par un accord d'entreprise).

Le nouveau gouvernement veut que l'accord d'entreprise prime désormais dans la plupart des domaines (salaire, période d'essai, préavis, congés, indemnité de licenciement...), même, et surtout, quand il est plus défavorable au salarié. Tout accord négocié serait présumé conforme à la loi.

L'employeur pourrait utiliser le referendum pour contourner des syndicats pas assez complaisants, et imposer des reculs sociaux (en menaçant de fermer l'entreprise, comme à Smart en Moselle).

### Article 2 : « Mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social »

- **Fusion** : Fusionner en une seule instance les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
- **Chèque syndical** : Permettre à chaque salarié de choisir à quel syndicat l'employeur apporterait des ressources financières.

Cette fusion réduirait le nombre de représentants du personnel, et d'instances dans lesquelles ils opèrent un contre-pouvoir à celui de l'employeur (ce dernier disposant du pouvoir de subordination sur ses salariés, du pouvoir économique et de la direction de l'entreprise). Moins nombreux, les élus seraient de plus en plus absorbés dans des tâches institutionnelles et coupés des salariés. Le syndicat serait financé par l'employeur (et non plus par ses adhérents), ce qui renforcerait sa dépendance.

• Emplacement : ré-agir ensemble > Mobilisations et actualités > Actualités >

• Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Des-ordonnances-pour-renover-le-Code-du-Travail-Entre-illusions-et-archaismes>

