

Ordonnance n°1

Code du Travail

Premier outil de synthèse
septembre 2017



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

ORDONNANCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

A l'issue de concertations pendant l'été avec les organisations syndicales et patronales, le gouvernement a enfin publié le 31 août ses 5 projets d'ordonnances modifiant le Code du Travail. L'UNSA, avec vous, entend les juger sur pièces. C'est dans cette optique qu'elle a rédigé ce document assorti de ses propres commentaires, afin de vous permettre de vous faire votre propre opinion. Il n'a pas vocation à être exhaustif et est volontairement centré sur les mesures principales amenant à un changement significatif.

ORDONNANCE 1

« RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE »

• **Compétences et articulation accords de branche/accords d'entreprise**

L'ordonnance fixe 11 domaines dans lesquels la branche professionnelle définit par accord **des règles qui s'imposent à toutes les entreprises de ce secteur** (salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, égalité professionnelle femmes-hommes, mutualisation des fonds du paritarisme, mesures sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, mesures sur les CDD et l'intérim, mesures sur le CDI de chantier, conditions et renouvellement de la période d'essai, modalités de poursuite de contrats de travail en cas de fusion, succession, vente...).

Elle fixe 4 domaines dans lesquels la branche professionnelle définit par accord **des règles auxquelles l'entreprise ne peut déroger que si l'accord en question le stipule** (prévention de la pénibi-

lité, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, désignation et nombre des délégués syndicaux et valorisation des parcours dangereux ou insalubres).

Dans les autres domaines, l'accord d'entreprise majoritaire définit la règle. A défaut d'accord, les dispositions de la convention de branche s'appliquent.

Commentaire UNSA : ces dispositions confortent et clarifient le rôle de la branche. Néanmoins, la pénibilité, le droit syndical et l'insertion des travailleurs handicapés devraient pour l'UNSA, faire partie des domaines où l'accord de branche est d'application impérative.

• **Harmonisation du régime juridique en cas de refus par un salarié de la modification de son contrat de travail par un accord collectif**

L'ordonnance établit que le refus

par tout salarié de la modification de son contrat de travail dans le cadre d'accords ARTT, mobilité GPEC, maintien dans l'emploi, préservation et développement de l'emploi, sera considéré comme un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Un abondement à son compte personnel de formation sera obligatoirement effectué par l'employeur.

Commentaire UNSA : L'UNSA était favorable à une harmonisation du traitement de ces situations. Certes, le licenciement ouvre droit à allocation chômage mais la hauteur de l'abondement évoqué du CPF dépendra d'un décret. L'UNSA aurait souhaité un réel accompagnement du salarié impliquant l'entreprise.

• **Nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

L'ordonnance ouvre la possibilité de négocier un accord sans passer par les organisations syndicales dans les entreprises de moins de 20 salariés dépourvues d'élus. La négociation peut s'y dérouler directement entre l'employeur et les salariés, mais l'accord ne sera valide

que s'il est ratifié par les 2/3 des personnels.

Commentaire UNSA : Cette disposition contourne les organisations syndicales qui ne seront même pas informées de l'ouverture des négociations. Le risque est que le rapport hiérarchique défavorable aux salariés, l'absence de connaissance juridique ne déséquilibre totalement l'accord.

• **Nouvelles modalités de validation des accords d'entreprise**

Pour être valides, tous les accords doivent désormais être signés par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des voix aux élections professionnelles. Pour les accords signés par des organisations syndicales représentant au moins 30 %, une consultation des salariés pourra être organisée à la demande, soit des organisations syndicales signataires, soit à celle de l'employeur si tous les syndicats signataires ne s'y opposent pas. Si la consultation approuve majoritairement l'accord, alors celui-ci s'applique.

Commentaire UNSA : L'UNSA est défavorable au référendum contournant la démocratie représentative.