



Fo-Sopra-Steria

La concertation

Le rôle décisif de Force Ouvrière dans la concertation

Négociation de branche

Rôle du syndicat dans l'entreprise et IRP

Licenciement

Enfin Ni partisans ni complaisants mais déterminés

Ce qui a été empêché

La prévoyance reste un domaine de la branche professionnelle

Bonne lecture

L'équipe FO

Depuis 2013, quatre réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri - justifiées par les pouvoirs publics comme devant créer de l'emploi. En 2017, nouvelle réforme... par ordonnances, visant selon le gouvernement, à augmenter la compétitivité des entreprises en leur donnant plus de souplesse en simplifiant le code du travail et (accessoirement ?) à améliorer les conditions de travail des salariés. Sur la méthode juridique, les ordonnances évitent au gouvernement un long feuilleton au Parlement.

Ordonnances

Ni partisans ni complaisants mais déterminés pour les droits des salariés

Communiquées le 31 août 2017 après concertation, elles ont été présentées en Conseil des ministres le 22 septembre : le texte n'a pas vocation à être modifié, sauf « à la marge » en fonction d'avis d'instances comme le Conseil d'État. Elles entreront en vigueur en janvier 2018

S'il est vrai que, par le passé, de grandes avancées sociales ont été introduites par ordonnances : instauration des comités d'entreprise et création de la Sécurité sociale (1945) durée légale hebdomadaire du travail ramenée à 39 heures, généralisation de la cinquième semaine de congés payés et retraite à 60 ans (1982), n'en doutons pas, les ordonnances de 2017 ne s'inscrivent pas dans une perspective favorable aux salariés.

Autre temps, autre mœurs ! De plus, ces cinq ordonnances estivales ne représentent que le début de la réforme.

Le rôle décisif de Force Ouvrière dans la concertation

Avant cette nouvelle réforme par ordonnances, rappelons le, il y avait six thèmes de négociations obligatoires dans la branche, thèmes sur lesquels les employeurs ne peuvent pas déroger par accord d'entreprise dans un sens moins favorable aux salariés : égalité hommes-femmes, pénibilité, salaires, classifications, prévoyance et formation professionnelle.

La confédération Force Ouvrière étant très attachée à la place de la branche, échelon de régulation, notre rôle dans la concertation a été décisif pour maintenir le niveau de la branche.

La concertation

En 2016, FO n'a eu de cesse de dénoncer l'absence de concertation sur la loi Travail (loi « El Khomri »). FO avait d'ailleurs déposé un recours au conseil d'État, considérant que le gouvernement n'avait pas respecté l'article L1 du Code du travail qui lui imposait de soumettre à la concertation des interlocuteurs sociaux toute réforme sociale envisagée. À plusieurs reprises lors du conflit, FO a proposé des révisions du projet de loi initial : aucune autre réponse que le 49.3 !

Cohérente, FO a mis en garde le gouvernement actuel, nommé à l'issue des élections présidentielle et législatives, contre la volonté d'agir sur le Code du travail de la même façon, avec initialement une adoption définitive des ordonnances au mois d'août. Au Président de la République, qui en avait fait un argument de sa campagne, FO a indiqué clairement que ce serait pour nous un *casus belli*.

Ayant été entendue sur ce point – mise en place d'une réelle concertation, allongement du calendrier jusque fin septembre – FO s'est mobilisée tout l'été sur chacun des points abordés dans les ordonnances pour faire valoir ses positions et lignes rouges.

Face à nous, le gouvernement, dans une logique libérale, et les employeurs, du Medef aux petites entreprises, déjà généreusement écoutés par le gouvernement précédent.

Dans ce contexte, FO a clairement indiqué qu'elle jugerait *in fine*, évaluant dans quelle mesure elle aurait été entendue, les sujets qu'elle aurait empêchés, les points de désaccords.



Ni partisans mais déterminés pour Négociation de branche

Négociation de branche

L'articulation de la négociation collective entre la loi, la branche et l'entreprise était l'un des dossiers importants. Il s'agissait pour FO d'empêcher une généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes, enclenchée sur le temps de travail par la loi dite « El Khomri ».

Lors du conflit de 2016 contre cette loi, FO avait obtenu d'en bloquer partiellement la logique.

On était alors passé de quatre à six thèmes de négociation « verrouillés » au niveau de la branche, la négociation d'entreprise ne pouvant y déroger. Il avait cependant fallu quatre mois de conflit, à un moment où le gouvernement était minoritaire à l'Assemblée nationale, pour contraindre le gouvernement à cette concession.

On passe aujourd'hui de six à onze thèmes.

Certains de ces thèmes constituent **des garanties** (sur les heures d'équivalence, le temps partiel, les périodes d'essai) qui viennent compléter l'acquis (salaires minima, classifications, égalité professionnelle...).

D'autres constituent **des sauvegardes** face à la volonté du gouvernement de les renvoyer directement de la loi à la négociation d'entreprise (CDI de chantier, auquel FO est opposée, CDD et CTT - intérim, poursuite des contrats de travail en cas de perte de marché).

Contrairement à la volonté initiale du gouvernement de renvoyer à la négociation d'entreprise **les dispositions relatives aux CDD**, celles concernant les motifs et la prime de précarité **demeurent dans la loi, et la branche verrouillera** les modalités (durée, renouvellement, période de carence), l'entreprise ne pouvant y déroger.

Quatre autres thèmes pourront être verrouillés par la branche, dont la prévention des risques professionnels, l'insertion des travailleurs handicapés, les primes pour travaux dangereux.

À ce sujet, FO est en désaccord sur le fait que les autres primes (ancienneté, majoration pour travail de nuit, treizième mois...) ne soient pas verrouillées.

FO conteste la disposition consistant à donner l'initiative à l'employeur d'un référendum en cas d'accord minoritaire (entre 30% et 50%).

Dans tous les autres cas, un accord d'entreprise primera, même en cas de dérogation, mais devra être majoritaire et, en l'absence d'accord, les dispositions de la branche s'appliqueront.

FO s'attachera en conséquence à **préserver et négocier dans les branches et à armer ses délégués dans les entreprises** pour éviter toute forme de dumping vis-à-vis de la branche sur les domaines non verrouillés.

Rôle du syndicat dans l'entreprise et IRP

FO a obtenu que le rôle du syndicat soit mieux reconnu dans les entreprises par l'obligation de l'affichage de la possibilité de contact des syndicats, ainsi que **la libre désignation du délégué syndical.**

FO a aussi empêché que le gouvernement donne satisfaction aux employeurs en faisant passer le seuil de 50 à 300 salariés pour l'obligation de négocier avec un syndicat.

FO est opposée à la fusion des instances représentatives du personnel (délégué du personnel, CE, CHSCT), craignant à la fois une dilution et un affaiblissement de leurs attributions spécifiques.

FO a obtenu que le futur CSE (Conseil social et économique) conserve l'ensemble de ces attributions.

Concernant la santé et la sécurité au travail une commission dédiée sera mise en place obligatoirement au-dessus de 300 salariés (en dessous de 300 salariés un accord sera nécessaire pour sa mise en place, le CSE en assurant les attributions en l'absence d'accord).

FO agit pour que les moyens attribués au CSE maintiennent ceux des instances actuelles.

A *contrario*, FO conteste clairement une disposition découverte au dernier moment, permettant dans les très petites entreprises (11 à 20 salariés), de se passer d'élection de délégué du personnel si aucun salarié ne manifeste le souhait d'être candidat.

FO examine aussi avec attention les dispositions, qu'elle conteste fortement, qui élargiraient la possibilité qu'un accord, modifiant à la baisse les conditions de travail et de rémunération au titre du développement de l'emploi ou des « nécessités de fonctionnement », s'impose au contrat individuel de travail, ne laissant d'autre choix au salarié qui en refuserait l'application que d'être licencié.

Licenciement

Un point important, positif, est celui de l'augmentation de 25% des indemnités légales de licenciement, qui bénéficie à tous les cas de licenciement économique ou personnel.

Mais, sur ce chapitre, qui correspond à l'ordonnance dite « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail », les points de désaccords sont nombreux.



FO conteste que le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse devienne impératif.

Un point important, positif, est celui de l'augmentation de 25% des indemnités légales de licenciement, qui bénéficie à tous les cas de licenciement économique ou personnel.

Mais, sur ce chapitre, qui correspond à l'ordonnance dite « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail », les points de désaccords sont nombreux.

FO conteste que le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse devienne impératif.

FO a cependant obtenu que les cas où le juge ne sera pas contraint par le plafond instauré soient élargis aux situations de violation d'une disposition légale ou d'une liberté fondamentale, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'égalité professionnelle.

FO conteste également la diminution des planchers existants, mais a obtenu que tous les salariés bénéficient d'un plancher des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (les salariés des très petites entreprises n'en seront plus exclus).

FO dénonce aussi les facilités octroyées aux employeurs au détriment de la capacité des salariés de faire valoir leurs droits : possibilité pour l'employeur de compléter la lettre de motivation du licenciement a posteriori, plafonnement à un mois des indemnités dues en cas d'irrégularité.

www.fo-soprasteria.fr

En cas de procédure prud'homale, **FO militait et a obtenu de renforcer la conciliation en présence obligatoire de l'employeur ou de son représentant.**

Pour FO il s'agit avec l'appui des défenseurs prud'homaux syndiqués de trouver le meilleur terrain d'accord plutôt que d'engager une procédure incertaine.

Certains délais de recours pour le salarié sont réduits à un an, **mais FO a obtenu que soient maintenus à deux ans ceux concernant l'exécution du contrat et à trois ans ceux concernant les salaires.**

FO dénonce que le périmètre d'appréciation de la situation économique d'une filiale d'une multinationale soit ramené à la France. FO a cependant obtenu que cela ne s'applique pas en cas de fraude (assèchement délibéré de la filiale par le groupe pour justifier le caractère économique du licenciement). À n'en pas douter, cela abondera les procédures de contentieux comme aujourd'hui.

Ce qui a été empêché

Tant le gouvernement, depuis la campagne électorale comme dans ses premiers documents, que les employeurs avaient annoncé leur volonté d'obtenir une flexibilité accentuée.

FO a ainsi empêché le renvoi de la négociation au tout entreprise, le raccourcissement des délais du recours aux prud'hommes à 6 mois, le chèque syndical mais aussi que le seuil de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciements économiques soit relevé de 10 à 30 salariés, ou encore que la prévoyance collective soit renvoyée à la seule négociation d'entreprise.

Enfin

Ni partisans ni complaisants mais déterminés

Ni partisans, car FO n'était pas demandeuse de ces ordonnances, comme elle ne l'était pas de la loi Travail.

Ni complaisants, car FO ne masque pas les points négatifs et les régressions sociales contenues dans certaines de leurs dispositions.

Déterminés, car FO, en tout lieu, en toute circonstance, entend agir efficacement pour défendre les droits des salariés, hier, aujourd'hui et demain.

FO le syndicat d'adhésion pour le progrès social avant tout pour construire et développer un syndicalisme militant à FO pour tous, est sans aucun doute l'urgence encore et toujours.

La prévoyance reste un domaine de la branche professionnelle

Ce niveau a été préservé, contrairement à ce qui était prévu au départ qui, rappelons-le, était d'aller au « tout entreprise » dans la continuité de ce que la loi El Khomri avait amorcé avec le sujet du temps de travail.

Force Ouvrière a réussi à repousser un certain nombre de dispositions gouvernementales ou patronales et, notamment, le renvoi de la prévoyance de la branche à l'entreprise, ce qui aurait encore fragilisé le paritarisme.

contact@fo-soprasteria.fr





Ainsi, avec l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective présentée le 31 août 2017, on passe de 6 à 11 le nombre de thèmes sur lesquels la branche prévaut sur le niveau de l'entreprise. L'article 1 énumère les missions de la branche et, selon l'article 2232-5-1 du code du travail modifié, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les domaines suivants : salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de financement du paritarisme, garanties collectives complémentaires.

La liste comprend également certaines mesures relatives au temps de travail, celles relatives au CDI de chantier, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions et aux durées de renouvellement de la période d'essai, et aux modalités conventionnelles de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions légales de transfert en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Dans l'énumération des domaines réservés à la branche, la prévoyance est citée au point 5° qui vise les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale. Le texte précise : les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le texte prévoit une restriction à la prévalence de la convention de branche lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Ainsi, il serait possible de prévoir des dispositions différentes de celles de la branche par l'accord d'entreprise, dès lors qu'elles assurent aux salariés des garanties au moins équivalentes. Toutefois cette notion « d'équivalence des garanties » n'est pas définie. Espérons qu'elle sera précisée dans le décret d'application. En attendant, la vigilance est requise.

FO le syndicat d'adhésion pour le progrès social avant tout pour construire et développer un syndicalisme militant à FO pour tous, est sans aucun doute l'urgence encore et toujours.

Les nouvelles sociale SopraSteria, sont disponibles sur le site : FO SopraSteria

FO *Pour un syndicalisme militant et de progrès social*

L'équipe FO SopraSteria