

Les ordonnances Macron sont-elles un échec ?

Lors de la présentation des [ordonnances Macron](#) en 2017, portant réforme des instances représentatives du personnel, les débats ont été houleux. Salariés et élus du personnel estimant qu'ils seraient les principales victimes de la mise en place du CSE ([Comité social et économique](#)).

Beaucoup estimaient que ces ordonnances avaient été rédigées sous la plume du MEDEF et ne visaient qu'à affaiblir les instances représentatives du personnel.

Quelles sont les premières conclusions, sur la mise en œuvre de cette réforme, un peu plus de 4 ans après sa mise en application ?

[Le Comité d'évaluation des ordonnances Macron](#) (oui, ça existe !) vient de publier un rapport d'étape et dresse un bilan provisoire sur l'application des dites ordonnances. Constitué de personnes « qualifiées », il est placé sous la coupe du Premier ministre.

On peut s'interroger sur l'utilité de ce genre de commissions, qui font certes, des propositions, mais rarement mises en œuvre par les politiques...

"Si vous voulez enterrer un problème, nommez une commission", disait Clemenceau. En 1963, le général de Gaulle jugeait que l'essentiel "ce n'est pas ce que pensent le comité Gustave, le comité Théodule ou le comité Hippolyte", mais ce qui est "utile au peuple français".

Une « réforme », vraiment ?

Premier constat de la commission : **« l'absence de révolution culturelle évidente dans les pratiques du dialogue social »**. Traduction dans un langage moins édulcoré : la réforme n'a strictement rien changé ! Beaucoup d'argent dépensé par les entreprises, beaucoup d'énergie consommée par les dirigeants et les salariés, pour un résultat insignifiant...

La question de la santé et sécurité au travail largement réduite

Contrairement au [CHSCT](#) (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) obligatoire dans les entreprises ou établissements de plus de 50

Éditorial

Le syndicalisme en France

Le taux de syndicalisme en France n'a jamais été aussi bas.

Comment l'expliquer ?

D'abord, par des Confédérations qui ont du mal à évoluer au même rythme que notre société, à se moderniser, à appréhender un monde en perpétuelle évolution.

Ensuite, par un individualisme toujours plus fort, qui réduit la défense du collectif et du bien commun.

Enfin, par une perte de sens au travail, qui n'incite pas les salariés à militer, mais plutôt à se replier sur eux-mêmes, et à ne plus faire du travail une priorité.

Résultat, moins de salariés syndiqués, c'est moins de poids dans les négociations sociales...

Et au final, des salariés tous perdants...

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

salariés, la [CSSCT](#) (commission santé, sécurité et conditions de travail) qu'il l'a remplacé, n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Logiquement, un grand nombre de salariés ne sont plus couverts par cette commission. 75 % des salariés étaient couverts par un CHSCT en 2017 contre 46 % aujourd'hui par une CSSCT. **Difficilement compréhensible, quand on sait que les questions de santé ([burn-out](#), [TMS](#)) sont des sujets très préoccupants dans les entreprises.**

Sur le terrain, on constate que les questions santé et sécurité au travail sont reléguées en fin de réunion CSE.

Mais peut-être que l'objectif de la réforme était de supprimer les expertises santé et conditions de travail, mandatées par les CHSCT ? Là, l'objectif est parfaitement atteint !

Ce sujet est devenu le parent pauvre du dialogue social.

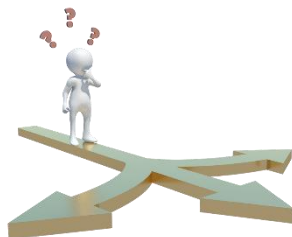
Le barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse

Les plafonds d'indemnisation sont respectés dans 90 % des cas, ce qui permet aux employeurs de licencier à moindre coût.

Une rationalisation du dialogue social ?

Selon la commission d'évaluation, le passage du CE (comité d'entreprise) au CSE a permis de limiter le nombre de réunions des instances représentatives du personnel et

d'ajouter... que cette situation peut avoir pour conséquence d'allonger l'ordre du jour et la durée des réunions !



Des difficultés importantes pour les élus du personnel

La commission d'évaluation pointe de nombreuses difficultés de la réforme.

Difficultés pour les élus du personnel de traiter les questions relatives aux réclamations individuelles et collectives et aux conditions de travail, faute de représentants sur le terrain. La réforme a éloigné les élus des salariés. **La commission note « une perte de contact entre élus et salariés ».**

La commission constate également que « l'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne créent pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peuvent constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus ».

Que faudrait-il modifier dans les ordonnances Macron ?

Il apparaît d'abord évident que les heures de délégation dans de nombreuses entreprises sont insuffisantes, avec la centralisation de nombreux sujets sur le CSE. L'absence des élus suppléants aux réunions est une aberration. Il

faudrait rétablir leur présence obligatoire. Enfin, il faudrait rendre obligatoire la désignation de représentants de proximité, pour reprendre contact avec les salariés sur le terrain.

Que faut-il attendre de ce rapport d'étape ?

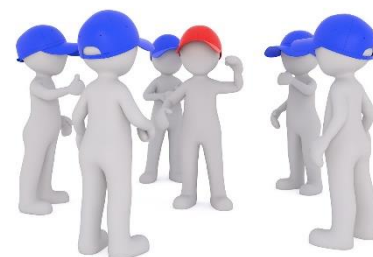
Pas grand-chose, malheureusement ! Ce type de rapport sert, en général, uniquement de « caution » morale à l'exécutif pour faire croire qu'il est à l'écoute. Et cela ne date pas d'hier !

Souvenez-vous des propositions de la convention citoyenne sur le climat qui devaient être « intégralement appliquées » ! Souvenez-vous de la consultation citoyenne suite au mouvement des gilets jaunes qui devaient changer la France ! Des engagements bien vite enterrés !

Rappelons la célèbre déclaration de Jacques CHIRAC, en son temps : « les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent ».

Les demandes des syndicats de salariés, après la publication du rapport

Le mécontentement des centrales syndicales est général.



La [CGT](#) appelle le gouvernement à revoir les ordonnances Macron. Le syndicat demande la mise en place de la commission CSSCT dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

La [CFE-CGC](#) appelle le gouvernement à abroger les ordonnances Macron « maintenant que tout le monde est un peu près d'accord pour dire qu'elles ont été nocives pour le dialogue social, inefficaces pour l'économie et accélératrices de précarité sociale.

La [CFDT](#) fait le même constat. De nombreux dysfonctionnements sont constatés. Le syndicat propose des

pistes d'amélioration : hausse du nombre d'heures de délégation, participation des suppléants aux réunions du CSE, mise en place obligatoire de représentants de proximité.

Le syndicat [FO](#) constate que les ordonnances Macron ont dégradé le dialogue social et fait le même constat que les autres syndicats.

Rien de nouveau sur le front !

Réponse à ces remarques, du ministère du Travail lors de la réunion des partenaires sociaux le

10 janvier 2022 : **aucune réforme ou remise en cause des ordonnances Macron ne sera engagée.** Fin de non-recevoir.

Après le mouvement des gilets jaunes, tout devait changer. Les citoyens devaient être partie prenante. Un monde nouveau devait s'ouvrir de dialogue et d'échange.

Vive le dialogue social !

L'accord de performance collective (APC), un dispositif déséquilibré

Un détricotage du droit du travail

Les [ordonnances « Macron »](#) de 2017 ont **inversé la hiérarchie des normes**. C'est la possibilité pour un accord d'entreprise d'être moins favorable (dans certains domaines) pour le salarié que la convention collective ou le Code du travail.

Ce sujet avait fait couler beaucoup d'encre et les syndicats de salariés étaient inquiets de ce nouveau « système », à juste raison. Ils craignent une remise en cause des acquis sociaux, à cause du déséquilibre du rapport de force dans les entreprises, entre employeurs et représentants des salariés.

Les ordonnances contenaient une autre disposition redoutable : la

[rupture conventionnelle collective \(RCC\)](#). La rupture conventionnelle collective a pour finalité de permettre aux entreprises de procéder à des suppressions de postes dans le cadre d'un accord collectif et à des ruptures amiables des contrats de travail, en dehors de tout projet de licenciement.

On comprend aisément qu'en l'absence d'un rapport de force entre employeur et syndicats, il est facile de se « débarrasser » de salariés à bon compte.

Le troisième étage de la fusée (si l'on peut dire) est [l'accord de performance collective](#). On ne s'attardera pas sur le joli nom donné à ce dispositif...

Avec ces dispositifs, l'entreprise peut se séparer à moindre coût des salariés. C'était tout l'objectif de cette « réforme ».



L'accord de performance collective (APC) peut être conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, préserver l'emploi, ou le développer (sur le papier...) ([C. trav., art. L. 2254-2, I](#)).

L'APC peut agir sur trois éléments limitativement énumérés par le Code du travail. Ainsi, il peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- Aménager la rémunération,
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Il n'est pas prévu de compétence particulière du CSE ([comité social et économique](#)) dans la négociation de l'APC, mais le Code du travail permet à celui-ci de [faire appel à un Expert-comptable](#), au bénéfice des organisations syndicales, afin de leur apporter toute aide utile dans les négociations. [L'Expert est rémunéré par l'entreprise](#).

Une remise en cause des acquis sociaux et peu d'efforts des Dirigeants !

La [DARES](#) (Direction de l'animation de la recherche, des études et des

statistiques) vient de publier une [étude sur les accords de performance collective](#) (APC) signés en France en 2020.

La [crise sanitaire de la Covid-19](#) a entraîné une [importante hausse des APC](#) (247 accords au cours des 3 premiers trimestres 2020). 48 % des APC sont à durée déterminée, avec une moyenne d'application comprise entre 5 et 14 mois.

Le thème du temps de travail est le sujet le plus traité dans les APC (64 % des cas).

Le sujet de la [rémunération a beaucoup progressé](#). La proportion des accords abordant ce thème est passée de 38 % avant la crise sanitaire à 62 %. Parmi ces 154 accords :

- 78 prévoient une modification des primes fixes et dans 80 % des cas **à la baisse**,
- 63 prévoient une modification de la prime variable et dans 71 % des cas **à la baisse**,

- 44 prévoient une modification du taux horaire et dans 68 % des cas **à la baisse**.

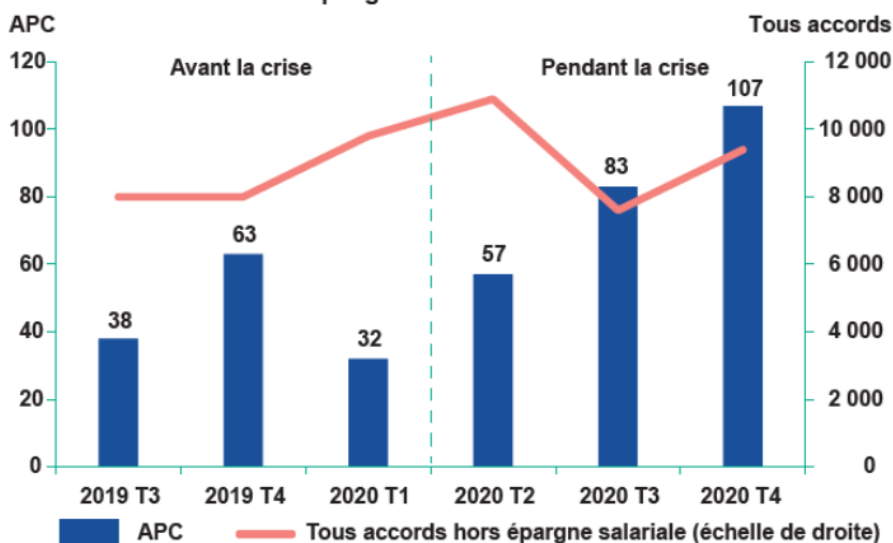
En pleine [reprise de l'inflation](#), cette baisse du pouvoir d'achat des salariés est particulièrement difficile à accepter.

Dans l'esprit de la loi, l'employeur devait lui-même faire des efforts. Il n'en est rien. [La proportion des APC contenant des contreparties de l'employeur reste minoritaire \(21 % du total\)](#).

Pire ! Seulement 18 % des Dirigeants et Cadres Dirigeants ont participé aux efforts demandés aux salariés (baisse de rémunérations et/ou de dividendes).

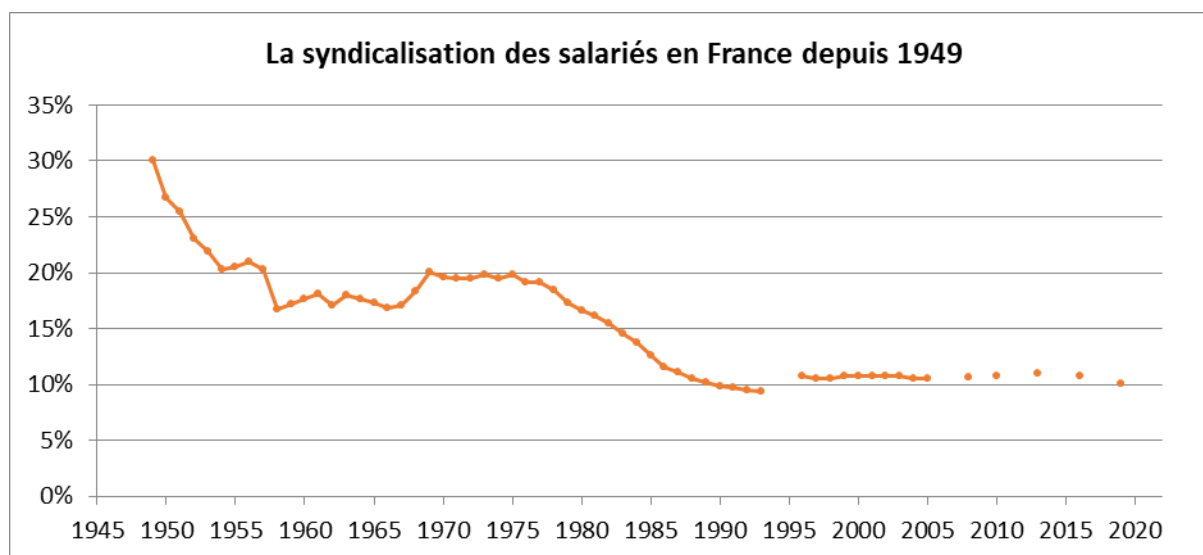
Une fois de plus, le même constat s'impose. Le statut des salariés est toujours plus précarisé par des dispositifs censés « moderniser » le droit du travail. Mais, les seuls à faire des efforts et à payer le prix des restructurations sont bien les salariés...

GRAPHIQUE 1 | Nombre d'accords de performance collective et nombre d'accords et avenants hors épargne salariale



Effondrement du taux de syndicalisation en France

Depuis 1949, le taux de syndicalisation en France n'a jamais été aussi bas (à peine 10 % des salariés contre près de 30 % en 1949). Il était de 7,8 % dans les entreprises privées et « meilleur » dans la fonction publique (18,4 % des salariés).



Le taux de syndicalisation est très faible chez les moins de 30 ans (1,7 % dans le privé !). Il est plus important chez les seniors. Le secteur d'activité est l'industrie. À l'inverse, dans la construction, ils sont peu mobilisés.

Taux de syndicalisation en 2019 selon les caractéristiques des salariés, le secteur et le périmètre géographique						
2019	France métropolitaine			France hors Mayotte		
	Ensemble des salariés	Fonction publique	Privé	Ensemble des salariés	Fonction publique	Privé
Ensemble	10,1	18,1	7,7	10,3	18,4	7,8
Sexe						
Hommes	10,8	20,6	8,8	11,0	20,9	8,9
Femmes	9,4	16,6	6,4	9,5	17,0	6,4
Age						
Moins de 30 ans	2,7	7,4	1,7	2,7	7,6	1,7
30 à 39	8,0	15,5	6,2	8,1	15,7	6,2
40 à 49	12,4	19,2	9,9	12,6	19,7	10,0
50 ou plus	14,6	23,2	11,6	14,7	23,5	11,6
CS						
Cadres	10,9	20,4	7,6	11,2	20,8	7,9
Professions intermédiaires	11,4	17,7	8,9	11,6	18,0	8,9
Employés	9,6	17,9	6,6	9,7	18,1	6,5
Ouvriers	8,9	15,5	8,3	9,0	16,1	8,4
Secteur d'activité						
Industrie			10,9			10,9
Construction			3,1			3,5
Commerce			7,7			7,7
Services			7,6			7,7
Fonction publique						
Fonction publique d'Etat		22,6			23,1	
Fonction publique hospitalière		15,5			15,6	
Fonction publique territoriale		13,7			14,1	

Lecture : en 2019, en France (hors Mayotte) 10,3 % des salariés déclarent adhérer à un syndicat; 11,0% des hommes et 9,5 % des femmes.
Champ : salariés, France (hors Mayotte) et France métropolitaine
Sources : enquête Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFP-Drees-Insee).

Qui a accès aux documents comptables du comité social et économique ?

Des élus d'une organisation syndicale après s'être vus opposer, par le secrétaire du comité élu d'un autre syndicat, un refus d'entrer dans des locaux où étaient stockés des documents et archives du comité ont saisi le juge en référé. Ils souhaitent pouvoir consulter les pièces comptables.



Le juge des référés donne partiellement raison au droit des requérants à consulter les archives et les documents administratifs et financiers. Il autorise la consultation des documents, mais uniquement

dans un créneau précis (les mardis de 14 h à 16 h et l'avant-veille de toute réunion de l'instance ou des commissions).

La Cour de cassation casse la décision : il ne revient pas au juge de limiter l'exercice par certains membres de l'instance du droit à consultation des documents. Le juge des référés ne peut par conséquent valablement limiter le droit à consultation des documents.

Le CSE détermine dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés. C'est dans ce cadre que l'instance peut préciser l'accès à ses archives et ses documents.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire. Il est établi

par écrit. Son contenu n'est pas listé par le Code du travail. Les élus disposent donc d'une certaine latitude dans la rédaction.

Dans le silence de ce document, il n'appartient pas au juge de venir limiter l'exercice du droit d'accès aux documents à certains élus de l'instance. Le juge des référés ne peut limiter le droit à consultation des documents et venir empiéter sur le champ du règlement intérieur.

On rappelle que l'employeur comme tous les autres membres du comité social et économique a accès aux archives et documents comptables dudit comité. Il peut prendre une copie des documents à ces frais.



Burn-out, Bore-out, Brown-out : la justice reconnaît votre mal-être au travail

Le burn-out, l'épuisement professionnel par le surmenage au travail

Le burn-out, syndrome ou littéralement « incendie extérieur » en français, désigne l'épuisement professionnel physique, émotif et mental, consécutif à une exposition à un stress prolongé, selon la définition donnée par le psychanalyste FREUDENBERGER en 1980.



La Cour d'appel de Paris a jugé[1] que l'altération brutale de l'état psychique d'un salarié, présentant un burn-out aigu, survenu aux temps et lieu de travail, faisant immédiatement suite à un entretien de nature disciplinaire auquel il avait été convoqué par son employeur est un accident du travail

Le bore-out, l'épuisement professionnel par l'ennui au travail

Le bore-out désigne l'épuisement par une situation d'inactivité professionnelle.



La Cour d'appel de Paris a jugé[2] que la mise à l'écart d'un salarié générant une situation d'ennui au travail (ou « bore-out ») caractérise un harcèlement moral

Le brown-out, l'épuisement par la perte de sens au travail

Le brown-out se traduit par une perte de sens au travail.



La Cour d'appel de Limoges[3] a jugé que le stress induit par une perte de sens au travail caractérise un harcèlement moral.

La Cour d'appel de Paris[4] a jugé que l'employeur alerté de cas de souffrance au travail, notamment par une expertise du CHSCT pointant du doigt la perte de sens au travail, ne justifiant de ses réponses à cette alerte, a manqué à son obligation de prévention du harcèlement moral.

[1] Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 13, 8 Janvier 2021 – n° 18/04145

[2] Cour d'appel de Paris – Pôle 06 ch. 11 2 juin 2020 / n° 18/05421

[3] Cour d'appel, Limoges, Chambre sociale, 12 Novembre 2018 – n° 17/01326

[4] Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 3, 12 Octobre 2010 – n° 07/06508

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

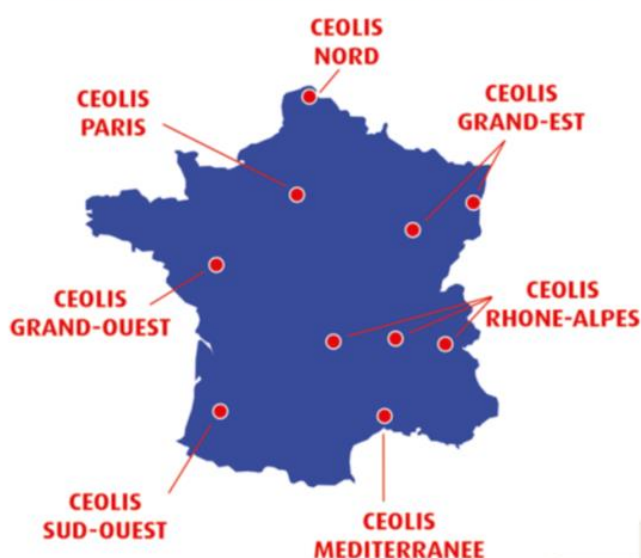
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis