



Loi travail XXL : Massacre à la MACRONNEUSE

« Tout est désormais possible dans l'entreprise à partir d'un accord majoritaire »
« Il faut en finir avec le code du travail qui n'est fait que pour embêter 95% des entreprises ! »

Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Sous couvert de simplification et de promesse de créations d'emploi, cette phrase de la ministre du Travail résume à elle seule, la volonté du gouvernement de libéraliser et casser outrageusement le Code du travail. Ceci au détriment des salariés et au bénéfice du patronat mené par le MEDEF.

Les ordonnances MACRON s'inscrivent dans la lignée de la loi EL KHOMRI dont seules, les mobilisations et la rue avaient permis de limiter la casse sociale. Aujourd'hui, les réformes liées aux ordonnances Macron bouleversent profondément le monde du travail.

Le Code du travail, protecteur pour les salariés est remis en cause par un seul article qui favorise les accords collectifs et généralise l'inversion des normes.

Pour rappel, la hiérarchie des normes, c'est dans l'ordre :

- Le Code du travail, socle de droits pour tous les salariés
 - Les conventions collectives qui améliorent les dispositions du Code du travail
 - Les accords de groupes ou d'entreprises qui améliorent les conventions collectives
- =Ce principe garantissait la progression des droits et acquis des salariés



Depuis la loi EL KHOMRI, l'accord d'entreprise est privilégié et s'impose à l'accord de branche même si celui-ci est plus favorable. Le Code du travail quant à lui fixe les planchers en dessous desquels aucun accord ne peut descendre.

- Ce modèle, c'est l'inversion de la hiérarchie des normes



Les ordonnances MACRON généralisent l'inversion de la hiérarchie des normes et favorisent quasi intégralement les accords d'entreprise sur le contrat de travail, ce qui veut dire qu'un accord majoritaire va primer sur le contrat de travail.

Demain, avec ces ordonnances Travail, soit le salarié se plie à l'accord majoritaire qui peut modifier son contrat de travail, soit il est licencié avec des possibilités de recours bien plus compliquées et restreintes qu'auparavant.

- Renvoyer la négociation à l'entreprise et non à la branche, c'est favoriser le chantage à l'emploi du patronat
- C'est favoriser des situations d'inégalité et de reculs sociaux puisque dans une même branche, on pourra voir des différences de rémunérations, de durée de temps de travail et de repos... Le résultat dépendant dans chaque organisme des rapports de force entre le patronat et les syndicats.

Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, à l'URSSAF, quelles remises en cause possibles de la convention collective par le biais d'un accord collectif ?

Possibilité de modifier :

- **Le temps de travail** : horaires variables (art 26)
- **Les temps de repos** : accords RTT
- **Les congés conventionnels** :
 - ✓ Congés demi ou plein traitement pour les maternités ou adoption (art 46)
 - ✓ Demi-journée supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté- congé supplémentaire de deux jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans- jours de fractionnement (art 38)
 - ✓ Nombre de jours enfant malade (art 39)

Possibilité de ne plus proposer de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée en cas de licenciement économique,

et ce, contrairement à l'actuel article 57 (*en cas de compression de personnel, l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi*).

Possibilité de revoir à la baisse :

- **Les éléments de salaires** :
 - ✓ 13^e mois, primes vacances (art 21 et 22 bis de la convention),
 - ✓ L'ancienneté (art 30)
Un accord d'entreprise pourrait venir baisser le montant de votre salaire marqué en bas, à droite, de notre fiche de paye sans correspondre à celui mentionné dans notre contrat de travail, en toute légalité !
- **La rémunération des heures supplémentaires**
- **Le montant des indemnités de licenciement** (art 55)
Actuellement, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, aura droit à une indemnité égale à la moitié du dernier traitement mensuel par année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, avec un maximum de 13 mois.
Demain, ces mêmes indemnités pourraient être plafonnées et limitées.
- **Le calcul de la prime de départ à la retraite** (art 58)
Aujourd'hui, l'indemnité de départ à la retraite une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante : dernière rémunération mensuelle x nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur, mais demain ?

Possibilité de mettre fin au CDI par le CDI de chantier

C'est un contrat de travail qui prend fin dès que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée. Jusqu'alors surtout réservé pour le BTP, toutes les branches peuvent désormais prévoir d'avoir recours, par accord collectif, à ce type de contrat.

Une aubaine pour le patronat, une source d'instabilité pour le salarié car contrairement aux CDD, ce contrat n'ouvre pas droit à la prime d'indemnité, ni aux indemnités dues en cas de licenciement dans le cadre d'un CDI actuel.
Avec le CDI de chantier, pas de projet d'avenir pour le salarié précarisé !

Possibilité d'imposer une mobilité géographique

Avec les ordonnances, peu de recours possibles pour les salariés :

Une procédure de licenciement simplifiée

Un barème des indemnités pour les dommages et intérêts en cas de licenciement illégal :

(hors licenciement résultant d'une discrimination ou d'un harcèlement).

Des délais de contestation prud'homaux raccourcis

Impunité pour les employeurs hors la loi et pas de cas des intérêts des salariés.

Pour Macron, les indemnités prud'homales versées en cas de litige feraient peur aux employeurs et seraient un frein à l'embauche. Qu'à cela ne tienne ! les ordonnances aident le patronat à embaucher en lui permettant de licencier illégalement les salariés et d'en budgéter le coût, et si possible à bon marché !!!!! Avec ce barème, les employeurs seront les seuls justiciables, à pouvoir budgéter à l'avance l'indemnité à payer pour une infraction à la loi !!!!

Les DP, CHSCT et CE disparaissent au bénéfice d'une instance unique de représentation appelée *Comité Social et Economique (CSE)*

Le but : réduire le rôle et les prérogatives des IRP

considérées par les salariés comme un rempart efficace contre les velléités patronales.

De nouvelles élections devront être organisées

Le CSE devra être mis en place au plus tard au 31/12/2019.

Baisse des moyens de fonctionnement et du budget

Le nombre d'élus et heures de délégation seront décidés par décret, ce qui peut être dangereux, car comment permettre aux élus d'assurer leur mission de proximité, d'accompagnement, d'expertise sur les questions économiques et organisationnelles sans moyens ?

Les expertises déclenchées par le CSE (hors PSE/ risques graves/ consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'organisme) seront financées à hauteur de 20% par le CSE et 80% par l'employeur.

Quid de la vie des actuelles « œuvres sociales du CE » ?

Le périmètre de la nouvelle instance sera celle du CE

ce qui signifie la disparition des élus DP et CHSCT sur sites et qui aura pour conséquence une coupure entre les salariés et leurs représentants.

Le rôle des CHSCT et DP sera dilué, alors que la dégradation constante des conditions de travail justifierait au contraire de les renforcer. Non seulement les élus du CSE seront éloignés de chaque département et donc des problématiques locales, mais le cumul des fonctions rendra leur tâche beaucoup plus difficile et risquera d'affaiblir leurs compétences spécialisées, et ce, au détriment des salariés.

Un calendrier laissant des possibilités revendicatives

Le calendrier d'adoption des ordonnances jusqu'à l'adoption de la loi nous laisse une marge de manœuvre pour poursuivre et amplifier la mobilisation.

Rien n'est perdu !

Pour preuve, en 2006, la loi sur le CPE était adoptée quand le gouvernement l'a retirée suite aux fortes mobilisations de début avril.

En résumé, les ordonnances MACRON, c'est précarisation, flexibilité, régression, paupérisation... Pour vous... Et vos enfants !

Réduire les droits du travail ne crée pas d'emploi !!! Favoriser le gain et le capital ne crée pas d'emploi !!!

Est-ce vraiment ce modèle de société que l'on souhaite ? D'autant que d'autres réformes s'annoncent : assurance chômage, formation professionnelle, financement de la sécurité sociale, retraite...

Alors, la mobilisation doit être encore plus importante : si le texte est rejeté lors de la lecture définitive, les ordonnances seront alors considérées comme caduques et la réforme ne s'appliquera PAS !

**Rien n'est encore définitivement scellé,
il nous appartient à tous d'agir pour choisir et ne pas subir !**