

Etes-vous prêt à défendre vos droits

Voilà un Aperçu des ordonnances Macron !



Avant La négociation annuelle sur les salaires	après
<p>La loi impose dans l'entreprise l'ouverture chaque année de négociations sur les salaires et les écarts de rémunération F/H. Ce sont ces négociations qui permettent de gagner des mesures d'augmentation salariales et de suppression des écarts de rémunération</p>	<p>Les ordonnances permettent, par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. La négociation sur les salaires pourra être organisée une fois tous les 4 ans...voire pas du tout... L'objectif ce n'était pas de favoriser la négociation ?</p>
Des CDD...pendant 5 ans ?	
<p>La durée maximum d'un CDD est limitée par la loi à 18 mois, avec 2 renouvellements maximum et un délai de carence pour empêcher que des salarié-es en CDD n'occupent des emplois permanents.</p>	<p>Les ordonnances permettront par accord de branche de maintenir pendant 5 ans des salarié-es en CDD, sans limiter le nombre de renouvellement de leur contrat, ni mettre en place de délai de carence. C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser les CDD au détriment des CDI. Comment accéder au logement ou faire des projets dans ces conditions ?</p>
Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements	
<p>Un-e salarié-e licencié-e dispose de 3 ans pour contester son licenciement devant les prudhommes. Ce délai a déjà été considérablement réduit puisqu'il était de 30 ans avant 2008 !</p>	<p>Les ordonnances prévoient de limiter ce délai à 1 an. Les salarié-es devront donc en même temps faire leurs démarches de recherche d'emploi (et parfois de reconstruction personnelle par exemple après des licenciements suite à du harcèlement), trouver un avocat et saisir le conseil de prud'hommes par une requête motivée. Un tour de force !</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 'intérim...en permanence 	
<p>Le recours à l'intérim est encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI.</p>	<p>Les ordonnances renvoient à la négociation de branche la définition de la durée maximum du contrat qui pourra atteindre 5 ans, du nombre de renouvellements possibles et du délai de carence entre 2 emplois intérimaires. C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser l'intérim au détriment des CDI.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La mobilité imposée 	
<p>Si la mobilité professionnelle ou géographique n'est pas prévue dans le contrat de travail, le ou la salarié-e peut la refuser. La mobilité des cadres est souvent encadrée par les conventions collectives, comme celle de la métallurgie, qui donne droit au cadre de refuser sa mobilité dans un délai de 18 semaines et prévoit que ses déplacements, déménagements...sont à la charge de l'employeur</p>	<p>L'employeur peut imposer la mobilité fonctionnelle ou géographique aux salarié-es quelques soient les clauses du contrat de travail dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit. Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliquent plus</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise 	
<p>Lors d'un rachat, le repreneur de l'entreprise est tenu de garder l'ensemble des salarié-es, sauf en cas de difficultés économiques. Déjà, la loi El Khomri a remis en cause ce droit en permettant aux repreneurs des</p>	<p>Les ordonnances étendent cette disposition à l'ensemble des entreprises. Lors d'une cession, le repreneur pourra décider de ne pas reprendre tous les salarié-es (ou d'en reprendre seulement une</p>

<p>entreprises de plus de 1000 salarié-es de ne pas conserver l'ensemble des contrats de travail.</p>	<p>partie) même s'il n'a pas de difficulté économique. C'est un beau cadeau à la finance et aux fonds d'investissements qui pourront encore plus facilement s'offrir nos entreprises, récupérer toute la valeur, licencier les salarié-es, démanteler l'outil de travail... et disparaître aussi vite qu'ils sont apparus.</p>
<p>• Légalisation des licenciements abusifs</p>	
<p>Un chef d'entreprise qui licencie de manière illégale peut être sanctionné par les prud'hommes. Les montants des sanctions sont versés aux salarié.es sous forme d'indemnités et dépendent du préjudice subi par les salarié.es. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille... Les prudhommes fixent des sanctions pour réparer l'ensemble du préjudice subi suite à la fraude de l'employeur. Pour les salarié-es ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les condamnations doivent être au minimum de 6 mois de salaire, 12 mois si le licenciement est discriminatoire</p>	<p>Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salarié-es qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prudhommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs. Nous avons réussi à faire retirer cette disposition de la Loi travail n°1. Le gouvernement revient à la charge contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.</p>
<p>• Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique !</p>	
<p>La loi El Khomri a introduit la possibilité de contourner les syndicats majoritaires en organisant des référendums d'entreprise à la demande des organisations minoritaires.</p>	<p>Avec les ordonnances, le referendum ne sera plus à l'initiative des syndicats mais de l'employeur. Pour empêcher le referendum il faudra l'unanimité des organisations syndicales. Vous avez des syndicats qui résistent ? Plus de problème, contournez les avec un référendum. Au passage, mettez sous pression les salarié.e.s pour leur donner le sentiment qu'au fond, ils et elles n'ont pas vraiment le choix...</p>
<p>• Un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié</p>	
<p>L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi.</p>	<p>Tous les accords d'entreprise s'imposeront au contrat de travail. Il sera par exemple possible d'imposer au salarié-e des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de poste, de classification, une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé !</p>
<p>• Une période d'essai...sans limite ?</p>	
<p>La durée de la période d'essai est encadré par la loi. Elle ne peut dépasser 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, à condition que ce soit prévu dans l'accord de branche, le contrat du/de la salarié-e, et qu'il ou elle ait manifesté son accord par écrit</p>	<p>Les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Vous vous souvenez du CPE, le Contrat Première Embauche qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ? Cette fois, la période d'essai sans limite concerne tout le monde, sans limitation d'âge (même si elle affectera d'abord les nouveaux embauchés). On n'arrête pas le progrès !</p>
<p>• Une rupture conventionnelle collective pour se débarrasser de ses salarié-es sans payer les licenciements</p>	
<p>Pour éviter de faire un plan social, les entreprises peuvent mettre en place un plan de départ volontaire. Ce plan est toutefois encadré par de nombreuses règles pour éviter qu'il ne serve à contourner le plan social : l'employeur est tenu de mettre en place un plan de reclassement, de réembaucher prioritairement les salarié-es partis avec le plan en cas d'amélioration de la santé de l'entreprise, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, de mettre en place des mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe... Les ruptures conventionnelles individuelles, qui permettent de contourner la réglementation du licenciement, ne cessent d'augmenter (il y en a 400 000 chaque année). Elles doivent toutefois être validées par l'inspection du travail, qui en refuse</p>	<p>Les ordonnances prévoient qu'il suffira d'un accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, renommé « Rupture conventionnelle collective ». Fini la priorité de réembauche, les indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, les mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe, les obligations de reclassements... Cette disposition est très grave car elle permet de contourner la réglementation qui encadre les licenciements économiques et le contrôle de l'inspection du travail sur les ruptures conventionnelles.</p>

40%.