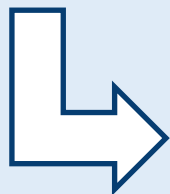


# Ordonnances Macron

## Légalisation des licenciements abusifs



### Aujourd'hui

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 prud'hommes 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. Ces 6 mois correspondaient à l'époque à la durée moyenne du chômage en France. Aujourd'hui cette durée est de 13 mois.

### Demain

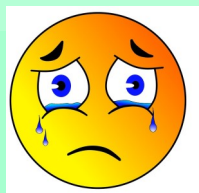
Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salarié-es qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prud'hommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs.

Plus encore, il met l'ensemble des droits des salariés en danger : par exemple si un salarié refuse, comme il en a le droit, de travailler le dimanche. L'employeur pourrait le licencier pour embaucher un salarié qui accepte de travailler le dimanche. Ce licenciement est illégal, mais l'employeur ne sera quasiment pas sanctionné.

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.

# Ordonnances Macron

**Des condamnations  
plafonnées pour les  
licenciements discrimi-  
natoires  
(femmes,  
handicapés,  
seniors,  
syndicalistes...)**



## Aujourd'hui

Lorsqu'un employeur licencie un-e salarié-e en raison de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, dans la pratique les juges condamnent souvent à payer 12 mois de salaires. De même pour des licenciements de salarié-es victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou moral.

## Demain

Le plancher minimum de condamnation est divisé par deux et représentera seulement 6 mois de salaires. Le message est simple : les licenciements de salarié-es enceintes, de délégué-es syndicaux ou encore de salarié-es victimes ou témoin de violences ou de harcèlement c'est permis ! Les femmes et les militant-es syndicaux seront les premier-es pénalisé-es par ces dispositions.

# Ordonnances Macron

**Des délais de  
recours réduits  
pour empêcher  
la contestation  
des  
licenciements**



## Aujourd'hui

Un-e salarié-e licencié-e dispose de 2 ans pour contester son licenciement devant les prudhommes. Ce délai a déjà été considérablement réduit puisqu'il était de 30 ans avant 2008 !

## Demain

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 !

# Ordonnances Macron

## Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement



## Aujourd'hui

Les employeurs sont tenus de préciser le motif de licenciement par courrier aux salarié-es, et ne peuvent pas le modifier après. C'est ce qui permet ensuite de vérifier que le licenciement est bien justifié (faute grave, inaptitude...) ...) et de pouvoir éventuellement le contester en justice. Si le licenciement n'est pas motivé, l'employeur est condamné à payer au moins 6 mois de salaire au salarié.

## Demain

Le courrier de licenciement sera remplacé par un formulaire type et l'employeur pourra modifier et préciser le motif de licenciement après, jusque devant le juge ! Comment préparer sa défense dans ses conditions ??? Si le juge considère malgré cela que le licenciement n'est pas motivé, l'employeur devra payer au maximum 1 mois de salaire, autant dire rien du tout. Une revendication de longue date du patronat pour permettre de licencier sans motif.

# Ordonnances Macron

**Un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié**



## Aujourd'hui

L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi.

## Demain

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 !

# Ordonnances Macron

## La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise



## Aujourd'hui

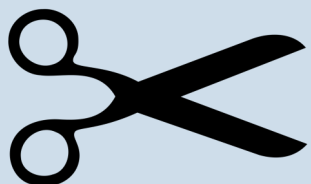
Lors d'un rachat, le repreneur de l'entreprise est tenu de garder l'ensemble des salarié-es, sauf en cas de difficultés économiques. Déjà, la loi El Khomri a remis en cause ce droit en permettant aux repreneurs des entreprises de plus de 1000 salarié-es de ne pas conserver l'ensemble des contrats de travail.

## Demain

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 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.

# Ordonnances Macron

**Une rupture  
conventionnelle  
collective pour se  
débarrasser de ses  
salarié-es sans  
payer les  
licenciements**



## Aujourd'hui

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...

## Demain

Les ordonnances prévoient qu'il suffira d'un accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, appelé par le Gouvernement « 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.

# Ordonnances Macron

## Les aménagements de poste et temps de travail pour les femmes enceintes à la trappe



## Aujourd'hui

Le congé maternité en France est un des plus courts d'Europe – 16 semaines contre 18 semaines recommandées par l'Organisation Internationale du Travail -. La loi prévoit seulement le droit pour les femmes enceintes de demander un aménagement de poste. La protection des femmes enceintes est donc très souvent améliorée par les conventions collectives de branche.

Par exemple, la convention collective SYNTEC prévoit 20 minutes d'allègement horaire par jour pour les femmes enceintes.

La convention collective des banques prévoit 45 jours de congé maternité supplémentaires, pris à charge à 100% par l'employeur.

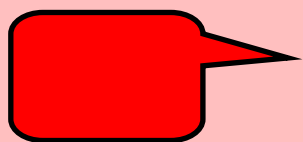
## Demain

Ces protections sont renvoyées à l'accord d'entreprise et risquent de disparaître, notamment dans les plus petites, dans lesquelles les femmes sont pourtant majoritaires.



# Ordonnances Macron

## La disparition des élu-es de proximité



## Aujourd'hui

Les salarié-es sont représenté-es par 3 instances, qui ont chacune des missions particulières. Les comités d'entreprise (CE) sont en charge des questions économiques et des activités sociales et culturelles, les Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) interviennent sur la santé et la sécurité et les délégué.es du personnel (DP) sont une instance de défense individuelle des salarié-es. Les délégué-es du personnel et les CHSCT sont mis en place sur tous les sites de l'entreprise, alors que les comités d'entreprise n'existent que sur les plus gros, lorsqu'il y a une direction conséquente.

## Demain

Les ordonnances prévoient que les CE, CHSCT et DP seraient rassemblés dans une instance unique. Cette instance unique serait mise en place partout où il y a un Comité d'Entreprise. Tous les sites sur lesquels il y avait des délégué-es du personnel et/ou CHSCT n'auraient plus d'élus de proximité. Par exemple, à Orange, il y a 100 sites avec des délégué-es du personnel et seulement 19 CE. Avec les ordonnances, il y aurait donc 81 sites qui perdraient leur représentation de proximité. La conclusion : demain, si vous avez besoin d'un-e élu-e pour vous accompagner devant l'employeur vous renseigner ou à qui faire remonter les difficultés que vous rencontrez, il faudra se lever de bonne heure pour le trouver !

## La mobilité imposée



### Aujourd'hui

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 est souvent encadrée par les conventions collectives, comme celle de la métallurgie, qui donne droit au salarié de refuser sa mobilité dans un délai de 18 semaines et prévoit que ses déplacements, déménagements...sont à la charge de l'employeur.

### Demain

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.

# Ordonnances Macron

## Opération minceur sur les obligations de reclassement de l'employeur



## Aujourd'hui

Un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer des postes correspondant à leurs compétences et/ou aptitudes physiques pour les inaptes. L'absence de plan de reclassement est aujourd'hui le premier motif d'annulation des plans sociaux par la justice.

## Demain

Les ordonnances allègent considérablement les obligations et prévoient que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre ... en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les compétences !

# Ordonnances Macron

**13e mois, prime  
de départ en  
retraite ou  
d'ancienneté,  
c'est fini**



## Aujourd'hui

La quasi-totalité des conventions collectives prévoient des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, naissance, départ en retraite ou 13e mois. Pour les salariés en fin de carrière, elles peuvent être très élevées, et représenter pour les primes de départ en retraite plusieurs mois voire années de salaire.

Exemple :

La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit 3 jours de congés par an supplémentaires pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement pouvant atteindre 18 mois de salaires pour les cadres les plus âgé-es, et une prime de départ en retraite pouvant atteindre 6 mois de salaire.

## Demain

L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la négociation d'entreprise, et les employeurs seront libres de les mettre en place...ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salarié-es. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

# Ordonnances Macron

**Fini la prise en charge à 100% des arrêts maladie ou maternité**



## Aujourd'hui

La loi prévoit que l'indemnisation d'un arrêt maladie représente 50% du salaire, après 3 jours de carence. Pour les congés maternité, c'est 100% du salaire net (les primes ne sont pas prises en compte), dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette disposition est améliorée par la majorité des conventions collectives.

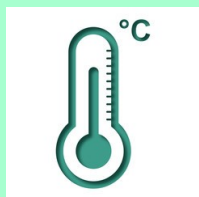
Par exemple, la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit le maintien à 100% du salaire en cas d'arrêt maladie ou maternité, sans jours de carence.

## Demain

Seul sera garanti le minimum légal, c'est-à-dire 50% du salaire après 3 jours de carence et 100% du salaire net pour les arrêts maternité. Le reste dépendra des accords d'entreprise.

# Ordonnances Macron

## Jours de congés pour enfant malade, c'est fini



## Aujourd'hui

De nombreux accords de branche prévoient des jours d'absence de droit pour les salarié-es qui ont des enfants malades.

Par exemple la convention collective des salarié-es des missions locales prévoit un droit chaque année à 6 jours d'absence en cas de maladie des enfants avec maintien de la rémunération, celle des banques 3 à 11 jours enfants malades par an.

## Demain

Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place...ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires et de généraliser les logiques de dumping social et l'inégalité entre les salarié-es. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

# Ordonnances Macron

**Des congés  
exceptionnels  
pour  
évènements  
familiaux revus à  
la baisse**



## Aujourd'hui

La loi définit un minimum de jours d'absences en cas d'évènements familiaux:

- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ces jours de congés sont en général améliorés par les conventions collectives.

## Demain

Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place...ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salarié-es. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

# Ordonnances Macron

## Les salarié-es des petites entreprises sacrifié-es



## Aujourd'hui

La majorité des salarié-es des entreprises de moins de 50 salarié-es n'ont pas de représentant-es du personnels ou de section syndicale. Les salarié-es des petites entreprises sont donc moins bien défendu-es et leurs salaires sont plus faibles. Cependant, l'égalité des droits avec les autres salarié-es est assurée par les conventions collectives de branche, qui prévoient des salaires minimum, des primes (13e mois, ancienneté, retraite, licenciement...) des congés pour évènements familiaux (mariage, déménagement, enfants malades...). La négociation d'accord d'entreprise doit forcément être effectuée par un syndicat, pour garantir l'indépendance et permettre aux salarié-es de s'organiser collectivement face à l'employeur

## Demain

Les conventions collectives de branche ne s'appliqueront plus que sur un nombre limité de sujets. Sur les autres questions, les droits des salarié-es dépendront de la bonne volonté de l'employeur, qui pourra négocier directement dans les entreprises de moins de 50 salarié-es avec des élu-es non syndiqué-es voire de « simples » salarié-es.