Les salarié-es des petites entreprises sacrifié-es

Aujourd'hui

Notamment du fait de la discrimination syndicale, 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. Comment garantir l'indépendance vis-à-vis de l'employeur quand il peut contourner les syndicats et choisir son interlocuteur? C'est aussi la porte ouverte à l'implantation d'organisations racistes, antisémites, sexistes ou communautaires dans les entreprises, alors aujourd'hui elles n'ont pas le droit de représenter les salarié-es. Le problème c'est le dumping. Les PME sont totalement dépendantes de leurs donneurs d'ordre, les grands groupes, qui pourront maintenant imposer des baisses de salaires aux PME.
La CGT porte une proposition d'instance territoriale de représentation des salarié-es des entreprises dans lesquels il n'y a pas de représentant-es. Dommage qu'elle n'ait pas été examinée ! Dommage aussi que le gouvernement n'ait pas choisi de travailler sur la 1ère cause de faillite des entreprises : **les délais de paiement**, ou de lutter contre les **discriminations syndicales, 1er obstacle à la syndicalisation**

Avis de disparition : la négociation sur l'égalité Femmes/Hommes

Aujourd'hui

La loi impose la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action unilatéral de l'employeur sur l'égalité F/H. La loi définit également les thèmes que doit contenir l'accord et le plan d'action, ainsi que les données chiffrées sur lesquels il doit s'appuyer. Lorsque ces dispositions ne sont pas respectées, l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende par l'inspection du travail. Cette sanction, bien que trop peu appliquée, a permis à ce que 40% des entreprises mettent en place un accord ou un plan d'action pour l'égalité F/H.

Demain

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 l'égalité F/H pourra être organisée avec un contenu à la carte une fois tous les 4 ans… voire pas du tout, sans que les entreprises ne soient sanctionnées…Alors que les écarts de salaires représentent toujours 26%, avec une telle disposition, ce n'est pas près de s'améliorer !

Plus de limitation du temps de travail des télétravailleurs

Aujourd'hui

Pour mettre en place le télétravail, l'employeur doit préciser prévoir des modalités de contrôle du temps de travail du ou de la salarié-e, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail

Demain

Les ordonnances prévoient que l'employeur pourra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail. Autrement dit, plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales !

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), instance de défense individuelle des salarié-es. Les délégué-es du personnels 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'élu-es de proximité. Par exemple, à Orange, il y a 1000 sites avec des délégué-es du personnel et seulement 19 CE. Avec les ordonnances, il y aurait donc 81 sites qui permdraient 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 les trouver !

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 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

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 prudhommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs. Nous avions 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.

Voir la vidéo du syndicat des avocats de France

L'opacité sur les orientations stratégiques

Aujourd'hui

Les syndicats se sont battus pour obtenir des obligations de transmission d'informations et d'indicateurs sur la situation des salarié-es et de l'entreprise. Ceci pour garantir une égalité d'accès à l'information, et la possibilité pour les salarié-es de peser sur les orientations stratégiques de l'entreprises, trop souvent monopolisées par les actionnaires. Ces informations sont contenues dans la Base de Données Economiques et Sociales. La loi impose des informations/consultations régulières du Comité d'Entreprise sur le sujet. Les accords d'entreprises ne pouvaient qu'améliorer et préciser les dispositions légales.

Demain

Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales, son accès et la périodicité des informations/consultations sont renvoyées à un accord d'entreprise dans la limite de... 4 ans !!!

Suppression du contrôle du juge sur les accords d'entreprise

Aujourd'hui

Quand un accord d'entreprise ou de branche ne respecte pas la loi, il peut être annulé par le juge. C'est ce qui se produit par exemple sur les forfaits jours, ou des dizaines d'accords ne garantissant pas le respect des temps de repos et durées maximum des salarie-es ont été annulés, ce qui a permis au salarié-es d'obtenir réparation et paiement de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées.

Demain

Pour empêcher ces recours, les ordonnances limitent à 2 mois le délai pour ouvrir une action en justice, et inverse la charge de la preuve. Si malgré tout, un accord illégal était annulé, l'effet ne serait pas rétroactif et l'employeur de devrait pas réparer le tort causé aux salarié-es ! Quand on sait que les ordonnances visent à renvoyer à la négociation d'entreprise la définition de la quasi-totalité de nos droits, on mesure combien cette disposition est grave!

La fin du droit d'expertise

Aujourd'hui

Les élu-es ont le droit de recourir à un expert pour analyser la situation économique, les orientations stratégiques, l'égalité F/H, la santé (harcèlement, management, risques professionnels…) ou la sécurité des salarié-es. Ces expertises sont financées par l'employeur, qui ne peut s'y opposer. Elles sont déterminantes pour garantir l'égalité d'information entre les élu-es et l'employeur et leur permettre de faire des propositions alternatives. Par exemple, c'est une expertise économique qui a permis aux élu-es CGT de Mc Do de mettre à jour le système d'optimisation fiscale de l'entreprise et de porter un recours en justice pour abus de bien social. Cela fait des années que le MEDEF cherche à supprimer ces expertises.

Demain

L'ensemble des expertises (sauf en cas de plan social) devront être cofinancées par le budget du Comité d'Entreprise. Cela signifie que les élu-es devront choisir entre financer des activités sociales et culturelles pour les salarié-es ou avoir recours à l'expertise. Leur nombre sera donc diminué de façon drastique, et elles disparaitront dans les petites entreprises ou sur les sujets jugés secondaires (santé, égalité F/H…)

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...). 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.

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 !

Des condamnations plafonnées pour les licenciements discriminatoires (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, il est au minimum condamné 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.

La négociation annuelle sur les salaires…tous les 4 ans ?

Aujourd'hui

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

Demain

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 ?

Des CDD... pendant 5 ans ?

Aujourd'hui

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.

Demain

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 ?

L'intérim...en permanence

Aujourd'hui

Le recours à l'intérim est encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI.

Demain

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.

Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements

Aujourd'hui

Un-e salarie-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 !

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 !

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 !

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 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

Demain

L'employeur peut imposer la mobilité fonctionnelle ou géographique aux salari-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.

La fin du CDI pour les cadres ?

Aujourd'hui

Le « CDI de chantier » est limité au secteur du bâtiment, et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.

Demain

Les ordonnances permettent à toutes les branches professionnelles de mettre en place des CDI de projet, sans aucune condition ni contrepartie pour le ou la salariée. Dès la fin du projet ou des tâches pour lesquelles le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail. A l'heure où les cadres sont de plus en plus nombreux à travailler en mode projet, ces faux CDI, encore moins protecteurs qu'un CDD (pas de prime de précarité, de durée maximum ou de limitation du nombre de renouvellement) pourront être généralisés. Une mesure qui ciblera particulièrement les jeunes cadres ou ingénieur-es.

Une entreprise florissante à l'étranger pourra licencier

Aujourd'hui

Les difficultés économiques d'une entreprise qui licencie sont appréciées au niveau du groupe, à l'échelle internationale.

Demain

Les ordonnances prévoient que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécieront sur le seul territoire français, même si elle est présente et en bonne santé à l'international. Une entreprise ayant d'excellents résultats pourra licencier en créant artificiellement des difficultés économiques sur le territoire français ! Le gouvernement veut réintroduire cette disposition retirée l'année dernière suite à la mobilisation et rédigée sur mesure pour les multinationales.

Une période d'essai...sans limite ?

Aujourd'hui

La durée de la période d'essai est encadré par la loi. Elle ne peut dépasser 3 mois pour les techniciens et agents de maitrise 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

Demain

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 !

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.

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…Les ruptures conventionnelles individuelles, qui permettent de contourner la règlementation 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 40%.

Demain

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.

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.

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 disparaitre aussi vite qu'ils sont apparus.

Des congés exceptionnels pour évènements familiaux revus à la baisse

Aujourd'hui

La loi défini 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.
Par exemple, la convention collective des missions locales prévoit 5 jours pour le mariage du salarié ou le PACS (contre 4 dans la loi), 1 jour pour le déménagement (aucun dans la loi), 2 jours pour le mariage d'un enfant (aucun dans la loi)

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.

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 recommandés par l'Organisation Internationale du Travail -. La loi prévoit seulement le droit pour les femmes enceintes de demander un amménagement 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 disparaitre, notamment dans les plus petites, dans lesquelles les femmes sont pourtant majoritaires.

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 cadres en fin de carrière, elles peuvent être très élevées, et représenter pour les primes de départ en retraite plusieurs mois voire années de salaire.

Quelques exemples :

La **convention collective des journalistes** prévoit un 13e mois et une prime d'ancienneté de 3% pour 5 années d'exercice dans la profession et 11% pour 20 années

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.

La **convention collective Syntec** prévoit une prime de vacances, 4 jours de congés supplémentaires par an pour les salarié-es ayant plus de 20 ans d'ancienneté, une prime de départ en retraite qui pouvant atteindre 48 mois pour 40 ans d'ancienneté pour les ingés, cadres et agents de maîtrise (1,2 mois par année d'ancienneté).

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.

La suppression du comité hygiène et sécurité (pourquoi s'embêter ?)

Aujourd'hui

Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sur chargés de la prévention et la protection de la santé et la sécurité des salarié-es. Leurs activités, et notamment les expertises qu'ils conduisent sont financé-es par l'employeur. Ils peuvent poursuivre l'entreprise en justice en cas d'atteintes à la santé et à la sécurité des salarie.e.s. Le Medef cherche à le faire disparaitre depuis... sa création

Demain

Les ordonnances prévoient que les CHSCT seront fusionnés avec les Comités d'Entreprise et les Délégués du Personnel dans une instance unique. Cette nouvelle instance aura seulement pour mission de « promouvoir » la santé (au lieu de prévenir et de protéger). Les expertises sur les risques en matière de santé et sécurité (risques industriels, violences sexuelles, burn out, harcèlement...) seront pour partie financées avec l'argent des salarié-es, sur le budget du CE, ce qui limitera ainsi considérablement sa capacité d'action. Sans élu-es spécialisé-es ni instance dédié-e, les questions de santé et de sécurité seront reléguées au 2e plan et risquent tout simplement de disparaitre des radars. Quand **la France brille en Europe par le triste record de 565 morts 100 000 burn out chaque année**, c'est vrai qu'il n'y a pas besoin d'instance de prévention et de protection...

C'est la raison pour laquelle tous les syndicats défendent le #CHSCT

>>>**Signez la pétition >>>**

Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique !

Aujourd'hui

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.

Demain

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. Dans les entreprises de moins de 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

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 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

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 prudhommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs. Nous avions 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.

Voir la vidéo du syndicat des avocats de France