



**Une exigence :**

**Retrait des ordonnances MACRON**

**35 rue d'échange – 35000 RENNES  
02.99.65.36.50 - [ud.fo35@wanadoo.fr](mailto:ud.fo35@wanadoo.fr)  
Secrétaire général UD FO 35 : Fabrice LERESTIF**

## Augmentation de l'indemnité de licenciement de 25% ? Où ca ?!

Pas vu dans les ordonnances ! On nous parle de 15% d'augmentation : rien dans les textes. Il s'agirait en fait d'un décret qui paraîtra (ou non !).

Par contre, il y a bien une « amélioration sensible » : l'indemnité de licenciement était due à partir de 1 an d'ancienneté, elle sera due à partir de 8 mois (soit une indemnité de 192 € pour un SMIC). Quel pouvoir dissuasif !

## La branche reprend des couleurs ? Non !

Elle s'approprie des champs qui relevaient exclusivement de la loi (loi qui est applicable à tous et protège tous les salarié-es). Donner ces champs à la branche, c'est accepter un Code du Travail par secteur d'activité !

- La durée des CDD (et des contrats d'intérim !) et leur renouvellement étaient prévus par la loi (pas plus de 18 mois). **La loi empêchait une trop grande précarisation des travailleurs en CDD ou en intérim.**

Désormais, ce sont les branches d'activité qui décideront de la durée (48 mois ?) et du nombre (50 CDD ?). Les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du commerce de gros ou de la grande distribution vont s'emparer de ces possibilités.

Ce sont des milliers de salarié-es qui n'auront **plus accès aux CDI, mais à des CDD sans cesse renouvelés** ! Les conséquences seront aussi l'impossibilité pour le salarié de faire un prêt (quoiqu'en dise la ministre), de louer un bien immobilier faute de démontrer une stabilité etc..

**Ordonnances = libéralisation des secteurs d'activité et intensification de la précarisation par branche !**

- Le délai de carence (entre deux CDD ou entre deux contrats d'intérim) auparavant fixé par la loi reviendrait aux branches et dépendrait de leur bonne (ou mauvaise) volonté ;
- Le « CDI de chantier » : toutes les branches peuvent désormais créer et disposer des CDI de chantier, un CDI qui s'arrête automatiquement quand le chantier est fini (plus le salarié travaille dur, plus le chantier avance vite et plus le salarié pourra perdre rapidement son emploi – autre cas de figure, le patron fait trainer le chantier et le salarié est « coincé » sans date précise de fin).

C'est la précarité d'un CDD, sans date précise : le chantier peut s'allonger à n'en plus finir ou au contraire prendre fin sur décision de l'employeur. Rien n'est garanti et le salarié est encore plus soumis au pouvoir du patron.

## Représentation des salarié-es dans l'entreprise : Elle sera divisée par trois

**Disparition des ~~DP-CE-CHSCT~~ au profit d'un **Comité Social et Economique** unique, peu importe le nombre de salarié-es dans l'entreprise.**

Les ordonnances vont plus loin que la loi Rebsamen (qui proposait la fusion des IRP sur accord seulement).

***Fusionner ces instances sous prétexte qu'elles sont cloisonnées, c'est mépriser les représentants du personnel, leurs compétences particulières et leurs capacités à se coordonner.***

Les CHSCT n'existeront plus que dans les entreprises de + 300 salarié-es et encore, sous la simple forme d'une commission !

### Des négociations avec qui ?

Les négociations pourront se faire :

- Avec les syndicats
- Avec un ou plusieurs élus
- Avec les salarié-es directement : Un référendum pourra être organisé par l'employeur sur des thèmes tels que le temps de travail, la rémunération dans les entreprises occupant jusqu'à 20 salarié-es.

### Des négociations sur quoi ?

- Sur les primes d'ancienneté (avant c'étaient les conventions collectives qui les fixaient) : elles peuvent diminuer ou disparaître (peu de chances pour que le patron les augmente).
- Sur le treizième mois,
- Sur les heures de nuit, etc.

Tous ces thèmes contrôlés aujourd'hui par les branches tomberaient dans le giron de l'entreprise. Qui peut croire que nous sommes « forts » seuls ou peu nombreux face à un employeur pour négocier ce type de sujet ?

Bon nombre d'artisans ou de petites structures vont pouvoir faire sauter les primes, exploser les heures de nuit, ...

## Le contrat de travail de référence n'est plus le CDI

- Avant, si un CDD n'était pas transmis et signé dans les deux jours suivant l'embauche, le salarié se retrouvait en CDI. Désormais, c'est fini : ce motif n'entraîne plus la requalification !
- Cf. paragraphe sur les branches et leur pouvoir d'imposer CDD et contrats d'intérim

## Licenciements incontestables

- **Création d'un formulaire type.** Cela pourrait être un formulaire type cases à cocher avec pourquoi pas, une case « salarié-e incompetent-e » sans autre explication. Si le salarié-e

veut des précisions et des compléments d'information, il devra envoyer un courrier recommandé !

- **Sécurisation devant les Prud'hommes :**

- Le délai a été divisé par deux pour saisir le Conseil de Prud'hommes (le tribunal compétent dans le droit du travail) au lieu de **2 ans**, le salarié n'a plus **qu'1 an**.
- Avant la lettre de licenciement fixait les limites du litige. Désormais le salarié sera obligé de demander des compléments d'information et des précisions à son employeur sur le motif de licenciement. Le motif réel de licenciement peut varier au gré des humeurs de l'employeur !
- Le licenciement insuffisamment motivé était requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse (**6 mois** de dommages et intérêts ou montant selon le préjudice), désormais ce sera qualifié d'irrégularité de procédure (**1 mois** de dommages et intérêts d'office).
- Les juges n'évalueront plus le préjudice d'un licenciement abusif, ils ont un barème, moins favorable au salarié que ce que prévoyait le Code du Travail : le barème divise par deux ce qui était prévu auparavant.

Montant des dommages et intérêts accordés à un salarié licencié abusivement qui a deux ans d'ancienneté :

	<b>Avant</b>	<b>Après</b>
Entreprise de plus de 11 salariés	6 mois de salaire	3 mois de salaire*
Entreprise de moins de 11 salariés	Selon le préjudice	15 jours de salaire*

**\* sous déduction de l'indemnité de licenciement versée au salarié !**

- **Licenciement économique : la notion est dépassée !**

- Avant il fallait des raisons économiques pour engager un Plan de départ volontaire : désormais, un simple accord permet de l'organiser et sans invoquer de raisons économiques, justement !
- Entreprise à l'internationale : Avant pour tenter d'éviter le licenciement du salarié, il fallait que l'employeur recherche les possibilités de reclassement au niveau du groupe auquel appartenait l'entreprise. Désormais, les recherches doivent s'arrêter aux frontières françaises.

A suivre...