



**Note explicative loi Macron**

**Mouvement Jeunes communistes**

**[WWW.JEUNES-COMMUNISTES.ORG](http://WWW.JEUNES-COMMUNISTES.ORG)**



# Note explicative loi MACRON

## 1. Vers le retour de l'absence de protection spécifique pour les travailleurs

**Actuellement**, le contrat de travail est exclu du droit général des contrats au motif que les deux parties ne sont pas égales.

En effet, le patron ayant le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction du salarié, cela constitue la définition même d'inégalité.

Ainsi, les salariés sont protégés de ce pouvoir patronal par un droit spécifique, le droit du travail.

La seule juridiction compétente pour régler un éventuel litige dans un contrat de travail est le Conseil de Prud'hommes.

Elle peut être saisie n'importe quand, aucune convention, aucune clause ne peut l'empêcher.

**Avec la loi MACRON**, les contrats de travail seront désormais eux aussi soumis aux dispositions du code civil permettant le règlement d'un litige par la voie conventionnelle.

Il sera donc désormais possible de prétendre régler un problème d'heures supplémentaires sans passer par le Conseil de Prud'hommes (CPH), juste entre le salarié et son patron. Cette procédure empêche de pouvoir saisir le CPH pendant toute sa durée, et après, si elle aboutit à un accord.

**Par exemple**, si un jeune arrive à la fin de son 4ème CDD et qu'il sollicite de la part de son patron la requalification de son contrat en CDI, celui-ci pourra lui proposer de lui payer 3 mois de salaire immédiatement s'il renonce à la requalification et la poursuite du contrat de travail.

Si le jeune, qui ne connaît pas ses droits, accepte l'accord, il ne pourra plus saisir le CPH, même s'il rencontre le syndicat par la suite et qu'il apprend qu'il aurait pu garder son travail !!

**Revendiquons** dans le travail, une seule justice : les prud'hommes.

## 2. Allons travailler le dimanche comme si c'était un mardi

**Actuellement**, pour faire travailler des salariés le dimanche, le patron doit avoir une autorisation préfectorale à durée limitée + être dans une zone d'influence commerciale importante + être dans une agglomération de plus de 1 000 000 d'habitants + payer ses salariés double + obtenir l'accord des salariés (« *volontariat* »).

Les possibilités de recourir au travail du dimanche sont limitées (par encore assez), et les contreparties sont importantes.

**Avec la loi MACRON :**

- ↗ l'autorisation préfectorale peut être de 3 ans,
- ↗ le ministre du tourisme peut décider que de nouvelles « zones d'influences » sont concernées et accorder des autorisations pour des territoires entiers,
- ↗ les entités commerciales peuvent avoir des dérogations à l'autorisation préfectorale par « *accord collectif* » ou « *décision unilatérale de l'employeur* »,



- ↷ pour les entreprises de moins de 20 salariés, le salaire du dimanche ne sera pas doublé; les entreprises d'au moins 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans avant d'y être obligées,
- ↷ le maire peut supprimer 12 dimanches par an, pour lesquels les salariés n'ont plus le choix et sont obligés de travailler,

Les jeunes travailleurs et étudiants salariés sont en première ligne de cette atteinte directe au dimanche chômé. Première victime des contrats précaires, ils sont la main d'œuvre prédestinée des patrons du dimanche.

**Par exemple**, peu importe qu'on habite dans le centre-ville parisien ou

### **3. Ma soirée, je la passe derrière le comptoir**

**Actuellement**, le travail de nuit est strictement encadré par le Code du travail. Tout travail après 20 h constitue des heures de nuits qui sont majorées et donnent lieu à des temps de repos compensateurs. De plus, un patron ne peut pas imposer à un salarié des heures de nuit au dernier moment, peu importe son contrat de travail. L'accord du salarié est nécessaire, son refus ne peut justifier un licenciement.

**Avec la loi MACRON**, les heures de 20h à 24h ne seront que des heures de soirées, qui ne sont soumises à aucune obligation de compensation, ni financière, ni en repos. Tout employeur pourra solliciter ses salariés pour effectuer ces heures, toujours sur la base du « *volontariat* ». Les jeunes travailleurs et étudiants salariés sont, une fois de plus la main d'œuvre prédestinées des patrons de

au fin fond de la Creuse, lorsque le patron l'a décidé, il peut ouvrir le dimanche. Que tu bosses dans un bar ou dans une grande surface, tu seras payé comme un lundi. De plus la notion de volontariat est une grande mascarade : si tu n'es pas volontaire, tu n'es pas embauché, ou réembauché.

**Revendiquons**, le retour des deux jours de repos obligatoires et l'application des 35 heures. Les dérogations au dimanche chômé ne doivent intervenir que si c'est indispensable (infirmiers, transports...) et prévoir de grandes contreparties, autant financières qu'en temps de repos.

soirée. Pourtant, ils subissent l'exclusion de la vie sociale, l'impossibilité de se préparer correctement à des examens, et la précarité financière malgré l'emploi.

**Par exemple**, une étudiante en L1 passe un entretien d'embauche pour un poste de vendeuse. Lors de l'entretien, le patron du magasin en question lui demande si elle serait « volontaire » pour travailler le soir, en période d'inventaire ou de soldes. Il précise que ces heures sont du travail effectif non majoré, mais que ca lui permettrait d'assister à tous ses cours. Pourtant, cette étudiante n'a cours que le matin et espérait travailler l'après-midi pour pouvoir réviser le soir ou aller boire des coups avec ses copains. Si elle répond non, elle n'a pas le poste.



Ou encore, un salarié en CDD de deux mois d'une usine d'emballage se fait convoquer à un entretien avec la direction qui lui demande s'il serait « volontaire » pour travailler de 20h à minuit au lieu de 9h à 13h. S'il répond

non, son contrat ne sera ni renouvelé, ni transformé en CDI.

**Revendiquons**, une fois de plus les 35 heures en journée sur 5 jours comme base contractuelle pour tous. Toute heure au-delà est une heure majorée.

#### **4. Fini la justice des travailleurs par et pour les travailleurs**

**Actuellement**, le Conseil de Prud'hommes (CPH) est une juridiction d'exception, seule compétente pour tous les litiges relatifs aux relations de travail.

Indépendante, cette juridiction est composée de salariés et d'employeurs qui étaient élus par les syndicats représentatifs dans chacune des classes.

Depuis novembre 2014, ces conseillers ne sont plus élus au suffrage universel tous les cinq ans, mais désignés par les syndicats représentatifs. Ce faisant, ils ont déjà perdu leur statut de juge pour devenir des « *assesseurs de justice* », ouvrant la voie aux dispositions de la Loi MACRON.

Les conseillers prudhommaux salariés continuent à travailler pendant leur exercice et disposent de formations spécifiques pour exercer leur mandat. Ils bénéficient de toutes les protections et tous les droits spécifiques au mandat représentatif des salariés. Ils ne peuvent donc être sanctionnés pour tout fait dans l'exercice de leur mandat.

Dans la plupart des litiges, une phase de conciliation préalable est obligatoire. En cas d'échec de cette conciliation (la plupart du temps, l'employeur ne veut pas céder), une audience de jugement se tient devant le bureau de jugement.

Le Bureau de Conciliation se compose d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur.

Le Bureau de Jugement se compose de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs.

Si, et seulement si, le Bureau de Jugement n'arrive pas à se mettre d'accord (2 contre 2), il renvoie l'affaire en Départage.

Une audience de Départage se tient devant les deux conseillers salariés, les deux conseillers employeurs, et un juge départiteur, magistrat professionnel, pour les départager. Ce juge départiteur est actuellement désigné par la chambre sociale de la Cour d'Appel, parmi les juges du Tribunal d'Instance, soit des juges proches des justiciables puisqu'ils connaissent des « *petits litiges* » de la vie courante.

Dans les faits, ce juge seul décide de l'issue du litige et l'éventuelle condamnation de l'employeur ou du rejet des demandes du salarié.

De plus, la représentation par avocat n'est pas obligatoire en matière de droit du travail, ni devant le CPH, ni devant la Cour d'Appel. Chaque salarié peut se représenter soi-même, mais surtout être représenté par un défenseur syndical.

Au vu de la hausse exorbitante du coût de la justice, cette disposition garanti une réelle représentation syndicale devant la justice.



Cette structure des CPH est encore une garantie de bonne justice pour les salariés. Jugés par leurs pairs syndiqués, ils disposent d'un vrai rempart contre l'arbitraire patronal. Loin des frasques procédurales, des effets de manches, le CPH est une juridiction qui a pour seul but de protéger les salariés contre le pouvoir disciplinaire, de rémunération, de direction de l'employeur. Avec le syndicat, le droit de grève, et l'inspection du travail, c'est encore l'un des seuls outils qui prend en compte la définition de classe et l'exploitation de l'une par l'autre. Loin d'être révolutionnaire, cette juridiction permet malgré tout de rééquilibrer la balance.

**Avec la loi MACRON**, les CPH sont mis sous la tutelle de la justice d'Etat :

- ↪ Le Bureau de Conciliation a la possibilité de renvoyer l'affaire devant un Bureau de Jugement composé que d'un seul conseiller salarié et un seul conseiller employeur, permettant ainsi une justice expéditive et facilitant le 1 contre 1 et le renvoi en Départage,
- ↪ Le Bureau de Conciliation a aussi la possibilité de renvoyer directement l'affaire en Départage, sans intervention aucune de la composition paritaire de salariés et d'employeurs,
- ↪ Si le CPH est overbooké, ce qui faute de moyens, arrive très régulièrement (la durée moyenne d'une affaire au CPH de Paris est de deux ans), le juge départiteur peut juger d'office toutes les affaires,
- ↪ Les juges départiteurs sont désormais désignés par le Tribunal de Grande Instance sur le fondement de leurs « *aptitudes et connaissances* », ils seront par conséquent bien plus ancrés dans

les règles de la « *Grande Justice* », celle du droit des contrats, des assurances, des affaires.

- ↪ La représentation par avocat est obligatoire devant la Chambre Sociale de la Cour d'Appel,
- ↪ Les conseillers prudhommaux sont désormais interdits de faire grève ou d'exprimer publiquement leur désaccord face à telle ou telle mesure,
- ↪ Les conseillers prudhommaux sont soumis à une véritable discipline, similaire à celle de l'entreprise. Avertissements, mise à pied, « démission », ils peuvent être sanctionnés pour toute entorse à leurs nouvelles « *responsabilités déontologiques* », notamment en cas d'absence aux différentes formations,

**Par exemple**, un salarié, syndicaliste CGT, d'une entreprise de déménagement parisienne est licencié pour faute lourde juste avant sa candidature aux élections de délégués du personnel. L'employeur certifie qu'il a commis un vol lors de l'une de ses missions. Il n'a donc droit ni à ses indemnités de licenciement, ni à ses indemnités de congés payés qui lui restaient à prendre, ni à son préavis, ni au chômage.

Le salarié se tourne vers le syndicat qui lui conseille de saisir le CPH de Paris. La juridiction étant overbookée, il passe donc devant une formation réduite à deux salariés. Le conseiller salarié, pas dupé par les mensonges de l'employeur, veut le condamner. Le conseiller employeur, membre du même syndicat que le patron déménageur, refuse net toute condamnation.

L'affaire est donc renvoyée en départage. Le juge départiteur, qui connaît habituellement des litiges d'assurances, connu pour refuser



catégoriquement toute indemnisation des assurés, est bien évidemment hermétique à la discrimination syndicale. Il statue seul sur la non-

Si le chômeur sans droit veut faire appel, il sera obligé de payer un avocat. Manque de pot, il habite avec sa compagne qui touche, primes comprises, 1600 Euros par mois. Il n'aura donc pas le droit à l'aide juridictionnelle.

## **5. L'inspecteur du travail, espèce en voie de disparition**

**Actuellement**, l'inspection du travail n'est déjà plus une administration indépendante. Intégrée dans la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, (DIRECCTE), son budget alloué s'est vu réduire à un quart de ce qu'il était avant 2008.

Mais, la mission des Inspecteurs du Travail est encore de transmettre au procureur général toute entrave au droit syndical, au droit de grève, plus généralement, toute entorse aux dispositions du Code du travail sanctionnée pénalement, en vue de condamner pénalement l'employeur, à une amende et parfois à de la prison.

Le syndicat peut se constituer partie civile dans cette procédure et par conséquent, intervenir devant le juge pour contribuer à la condamnation de l'employeur.

L'inspecteur du travail est compétent pour toutes les questions relative à la représentativité dans l'entreprise, des élections des délégués du personnel, aux

Avec la diminution des prérogatives, les diminutions de poste vont aller bon train. Il y a actuellement

condamnation de l'employeur, et condamne le salarié à rembourser à l'employeur ses frais d'avocats.

**Revendiquons** le maintien d'une juridiction paritaire indépendante de toute autre juridiction, le retour des élections prudhommales, l'augmentation des paliers d'octroi de l'Aide Juridictionnelle, l'augmentation du budget de la justice prudhommale.

conséquences des transferts d'entreprise ; des autorisations de licenciement des salariés protégés par un mandat représentatif, aux discriminations de toutes sortes ; du travail dissimulé (au black), aux embauches obligatoires de travailleurs handicapés.

**Avec la loi MACRON**, les atteintes au droit du travail seront dépenalisées. Il n'est plus possible d'obtenir des procès devant un tribunal « *impartial* » pour faire condamner pénalement un employeur. Désormais, tout recours donne lieu au mieux, à une amende administrative pour l'employeur. Au vu des prérogatives de la DIRECCTE, soit la Concurrence et les Entreprises, le copinage, qui file déjà de bon train, va trouver le champ libre. L'entrave syndicale est donc dépenalisée.

De plus, toutes les questions relatives aux seuils pour les élections des instances représentatives des salariés ne relèvent plus de l'inspecteur du Travail, mais du Directeur de la DIRECCTE.

1 inspecteur du travail pour 8.500 salariés, et ce nombre est en croissance malgré l'augmentation scandaleuse du chômage.



**Par exemple**, si un employeur refuse l'affichage dans l'entreprise au délégué du personnel, ce qui actuellement constitue un délit d'entrave, le délégué pourra écrire à l'Inspection du travail. A compter de ce moment, le délégué du personnel et son syndicat sont totalement exclus de la procédure.

L'inspecteur n'aura d'autre choix que de relayer l'affaire au directeur de la DIRECCTE. Comme son but est de favoriser l'emploi dans son secteur, le copinage et le chantage iront bon train. Dans le meilleur des cas, il pourra sanctionner administrativement l'employeur. Selon la taille de l'entreprise, cette amende uniquement pécuniaire n'aura strictement aucun

impact, les notions d'audience publique, de condamnation pénale, de récidive, d'emprisonnement ne sont plus d'actualité.

**Revendiquons**, le retour à l'indépendance de l'inspection du travail, l'assermentation des inspecteurs du travail pour qu'ils soient une véritable « police du travail », la compétence pour tous les manquements au droit du travail, y compris les dispositions des conventions collectives, la pénalisation de toutes les entraves aux droits collectifs du travail, aux 35 heures, aux CDD et à la rémunération, et 1 inspecteur du travail pour 1000 salariés