

Avant / Après, qu'est ce qu'il va changer ?

Le 16 novembre : retrait des ordonnances !

PLUS D'OBLIGATION DE MOTIVER LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Avant

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.

Après

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.

L'INTÉRIM...EN PERMANENCE

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

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 CDD...PENDANT 5 ANS ?

La durée maximum d'un CDD est limitée par la loi à 18 mois, avec 2 renouvellements maximum et un délai de carence entre chaque contrat pour empêcher que des salarié-es en CDD n'occupent des emplois permanents.

Les ordonnances permettront à la négociation 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 ?

UN SALARIÉ QUI REFUSE UN CHANGEMENT DANS SON CONTRAT DE TRAVAIL POURRA ÊTRE LICENCIÉ

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



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 !

Avant



Le « CDI de chantier » (un salarié est embauché pour la durée d'un chantier et licencié à la fin de celui-ci) est limité au secteur du bâtiment, et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.

LA FIN DU CDI POUR LES CADRES ?

Après

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 salariés 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 PÉRIODE D'ESSAI...SANS LIMITE ?

La durée de la période d'essai est encadrée par la loi. Elle ne peut dépasser 2 mois pour les ouvriers et employés, 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.



Les ordonnances laisseraient 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 !

DES CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX REVUS À LA BAISSÉ

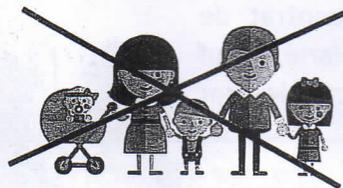
Article 11 de la convention collective du caoutchouc.

A partir de 1 an d'ancienneté, les salariés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence payée, déterminée ci-après, sans que celle-ci puisse entraîner une réduction de leur rémunération :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal, d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 1 jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence seront assimilés à des jours de travail effectif.

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.



OPÉRATION MINCEUR SUR LES OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Avant

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.

Après

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 !



UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE POUR SE DÉBARRASSER DE SES SALARIÉ-ES SANS PAYER LES LICENCIEMENTS

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 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.



FINI LA PRISE EN CHARGE À 100% DES ARRÊTS MALADIE OU MATERNITÉ

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. Chez Michelin, nous n'avons pas de jour de carence.

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.



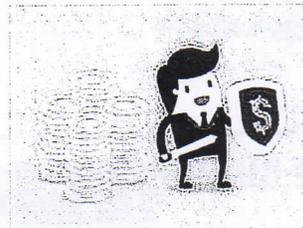
Avant La convention collective du caoutchouc, articles 17 et 19 prévoient des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, naissance, départ en retraite ou 13e mois.

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.

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Cette prime s'ajoute aux rémunérations effectives. Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs.

A partir de 3 ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf en cas de faute grave caractérisée de leur part, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Après 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.



AVIS DE DISPARITION : LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

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.

Les ordonnances permettraient 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 !

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE ET

TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES À LA TRAPPE

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.

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.



RÉUNION PUBLIQUE SUR LES ORDONNANCES

le 8 novembre 2017 à 20h15 — salle Agora à Lempdes

Parce que cette loi travail est un recul de 100 ans dans nos droits !