



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Le 12 septembre 2017 GREVE / DEBRAYAGE

Septembre 2017

LOI « TRAVAIL »

Au nom d'une **modernité supposée**, le gouvernement envisage de prendre **une série de mesures qui rogne les droits des salariés** en cas de licenciement, affaiblit les prud'hommes et déprécie la représentation du personnel.

Qu'on ne s'y trompe pas. Il s'agit d'un « **projet de transformation du code du travail d'une ampleur inégalée** ». Après 3 mois de jeu du chat et de la souris avec les représentants des salariés, le contenu des ordonnances vont bouleverser les règles qui régissent les relations entre employeurs et employés en France. Les longues semaines de concertation plus ou moins sincère ont accouché de 5 ordonnances. Le gouvernement entend ainsi bouleverser la philosophie générale du code du travail, le faisant passer d'un texte pensé pour défendre les salariés face aux abus de leur employeur à un outil de « *sécurisation* » des pratiques des chefs d'entreprise.

Il paraîtrait que « *pour le patron d'une petite ou d'une moyenne entreprise ou pour l'investisseur étranger, le droit du travail tel qu'il existe serait perçu comme un frein à l'embauche et comme un frein à l'investissement* ». **Ceci contredit une toute récente étude de l'Insee** qui montre justement que les chefs d'entreprise pour qui les risques juridiques et les coûts d'un licenciement sont des barrières à l'embauche sont très minoritaires. Mais qu'importe.

En voici les points clés

Une attaque en règle contre les prud'hommes. La mesure consiste en un barème obligatoire, précisant le montant des indemnités que les prud'hommes pourront accorder à un salarié licencié de manière illégale. Jusqu'à présent, pour un salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté, la somme allouée ne pouvait pas représenter moins de 6 mois de salaire. Ce plancher est désormais divisé par 2...

Les entreprises pourront négocier une baisse de rémunération. Grâce au texte présenté ce 31 août, il sera désormais possible pour une entreprise de négocier avec ses représentants syndicaux une baisse ou une disparition de toutes les primes, même si elles sont prévues dans la convention collective de la branche professionnelle dont l'entreprise dépend. Jusqu'ici, la hiérarchie des normes imposait qu'un avantage prévu par une branche s'applique au moins aussi bien dans toutes les entreprises du secteur. Désormais, si une banque souhaite, par exemple, supprimer le versement du 13^e mois à ses salariés, malgré la mention explicite de ce complément de rémunération dans leur convention collective, cela sera possible.

Fin de la règle unique pour les contrats courts. Chaque branche professionnelle pourra définir, dans le cadre de négociations entre syndicats et patrons, la façon dont elle entend réguler l'emploi des contrats courts, notamment sur leur durée, leur renouvellement ou leur nombre total pour un même salarié.

Des départs encore facilités dans les entreprises. Les entreprises auront le droit de faire signer aux représentants du personnel des accords majoritaires « *simplifiés* » en matière de temps de travail, de rémunération et de mobilité.

La santé d'une multinationale appréciée sur sa seule filiale française. Les conséquences d'une telle décision, soutenue à bout de bras par le Medef, peuvent être désastreuses. Car choisir de faire du cadre national le critère de bonne santé économique d'un groupe multinational, cela revient à donner la priorité aux licenciements dans le traitement des difficultés des sites français.

L'irruption du référendum d'initiative patronale. Les dirigeants de petites entreprises pourront soumettre directement à leurs troupes un projet de texte modifiant leurs conditions de travail. Si au moins 2/3 des salariés votent en sa faveur, le texte sera adopté. Ce n'est ni plus ni moins que l'introduction dans le droit du travail du référendum d'initiative patronale.

Une instance unique qui dilue la représentation des salariés. La fusion pure et simple des instances représentatives du personnel, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, sous le nom de conseil social et économique (CSE).

La grève peut être suivie sur la journée, la 1/2 journée ou simplement le temps de la manifestation.
Alors le 12 septembre, n'hésitez pas, venez nombreux participer aux manifestations de vos territoires.