BULLETIN D'INFORMATION DES SALARIES DES OVV ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS-JUDICIAIRES
N°25-juin 2017

EN MARCHE ARRIERE TOUTE !!! – PARTIE 2

Dans notre bulletin précédent, nous avions abordé les 4 premières pistes sur lesquelles l'administration réfléchit pour mieux démanteler le Code du Travail.

Nous vous présentons ici les 5 autres pistes, en sachant que ce ne sont que des réflexions, mais des réflexions qui en disent long sur ce que la nouvelle majorité veut faire passer.

▲ Le referendum organisé par l'employeur

Un patron pourrait mettre en œuvre un referendum si un accord a été « négocié » sans avoir été signé par aucun syndicat. Il y aurait seulement un contrôle formel des DIRECCTE sur la procédure.

▲ Barème des indemnités en cas de licenciement abusif

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il est prévu un plafonnement des dommages et intérêts versés. Open bar pour le licenciement à tout va.

▲ Un nouveau périmètre sur le licenciement économique

L'appréciation des difficultés économiques de l'entreprise s'appréciera au niveau local. Cela signifie qu'une entreprise pourra réduire ses effectifs même si les résultats du groupe au niveau international sont florissants.

▲ Un délai réduit pour saisir les Prud'hommes

Le délai de recours pour saisir les Prud'hommes concernant le licenciement économique passerait de 12 mois à 2 mois.

▲ Seuil de déclenchement d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Aujourd'hui, une entreprise de plus de 50 salarié-es doit mettre en place un PSE si elle licencie au moins dix salarié-es sur une période de 30 jours. C'est ce nombre de 10 salarié-es qui serait augmenté. Open bar pour le licenciement à tout va.
En même temps, la procédure de reclassement serait allégée. Aujourd'hui chaque salarié-e reçoit des propositions de poste eu égard à son profil. Le ministère du travail envisagerait que soit proposé globalement l'ensemble des postes disponibles laissant au salarié-e le soin de se débrouiller.
Ces pistes de réflexion risquent malheureusement d'entrer en vigueur après publication des ordonnances si nous ne faisons rien. C'est pourquoi, il faut d'ores et déjà mener le débat, sachant que la CGT a fait des propositions pour « moderniser » le Code du Travail. Mais chez nous, « modernisation » rime avec progrès social et non destruction des garanties sociales chèrement acquises par l'ensemble des salarié-es.
C'est pourquoi, la CGT envisage d'entrer en mouvement dès septembre 2017 pour faire échec à ce projet de régression sociale. Dès à présent, partout, préparons-nous à la riposte.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr