

LOI MACRON : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS ?

Après la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 qui avait porté des coups majeurs au Code du Travail, le gouvernement poursuit la remise en cause systématique des droits des salariés : loi Macron I, loi Macron II, loi Rebsamen ...

Les conséquences sont extrêmement graves pour les salariés. Sans pouvoir être exhaustif, en voici les principales :

Loi Macron	Conséquences pour les salariés
Suppression du second alinéa de l'article 2064 du Code Civil pour, selon l'étude d'impact publiée sur le site de l'Assemblée Nationale, instaurer « un nouveau mode de négociation structurée, inspiré du droit collaboratif nord-américain » visant à supprimer purement et simplement le Code du Travail français et les prud'hommes chargés de régler les litiges du travail.	<p>Un employeur pourra légalement imposer au salarié qui cherche un emploi, ou même à un de ses salariés déjà embauché, de signer une convention de droit civil qui réglera les conditions de son emploi.</p> <p>Une convention qui pourra être complètement en dehors des règles du Code du travail, avec la rémunération, les horaires, les conditions ... voulue par l'employeur.</p> <p>Les seules obligations du patron seraient alors celles qui auraient été signées « d'un commun accord » entre lui et le salarié.</p> <p>C'est un retour à la loi Le Chapelier de 1791 où les salariés, face aux employeurs, devaient marchander de gré à gré leur situation et leurs droits.</p>
L'Inspection du Travail pourra homologuer un plan social en fonction des moyens de l'entreprise et non ceux du groupe. Les sociétés mères pourront organiser sans crainte la faillite de leurs filiales. La réforme des prud'hommes prévoit la réduction des indemnités de licenciement et des offres de reclassement.	<p>Les indemnités de licenciement seront drastiquement revues à la baisse, en fonction des « moyens » de la filiale en difficulté et non en fonction des moyens financiers de la maison mère.</p> <p>Chez Amadeus, voici les indemnités de rupture du contrat de travail qui figurent dans les rapports financiers annuels :</p> <ul style="list-style-type: none">- CEO : 2 à 3 ans de salaire- VP : 1 à 2 ans de salaire- Employés : « <i>employees lack indemnification clauses other than those established by labor law</i> », c'est-à-dire le Code du Travail ou la Convention Collective.
L'employeur pourra fixer arbitrairement l'ordre des licenciements et choisir les salariés licenciés.	Suppression des critères d'ordre comme les charges de famille, le handicap, l'ancienneté ...

Les décisions des Tribunaux seront sans effet lorsqu'elles annulent l'homologation d'un plan social mal motivé.	Même si les syndicats gagnent en justice contre un plan social, la décision de justice n'aura aucun effet !
Suppression du contrôle par l'Inspection du Travail des licenciements par petits groupes dans les entreprises de plus de 50 salariés.	Les employeurs pourront licencier librement par groupe de 9 par période de 30 jours.
Suppression de la peine d'emprisonnement en cas de délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.	Le Code du Travail est notre principal moyen d'action et un outil quotidien dont l'application nous est constamment disputée, y compris chez Amadeus. Les employeurs pourront désormais ignorer le Code du Travail sans autre risque qu'une amende de 7 500 € ...
Suppression des élections prud'homales et limitation de l'action des juges syndicaux.	La loi Macron introduit de nombreuses entraves à l'action des juges syndicaux des Tribunaux des Prud'hommes pour limiter les « risques » de lourdes condamnations des employeurs.

Le Medef et le gouvernement préparent de nombreuses nouvelles dispositions dans le cadre des lois Macron II et Rebsamen, dont celles-ci :

Remise en cause des CHSCT et de leur droit d'expertise.	Comme le prévoit le Code du Travail, le CHSCT Amadeus a voté une expertise sur les aménagements en open-spaces. La direction s'y est opposée « par principe » et a annoncé son intention de saisir le Tribunal de Grande Instance de Grasse.
Possibilité de baisser les salaires. Licenciement individuel pour les salariés qui refusent au lieu d'un licenciement économique.	Certaines équipes de Distribution viennent de recevoir des objectifs agressifs de réductions des coûts, dont une des conséquences est la remise en cause des augmentations de salaire 2015 ! A quand les baisses de salaires chez Amadeus ?

Pour stopper ces reculs sociaux et défendre le Code du Travail, les organisations syndicales CGT, FO, Solidaires et FSU appellent l'ensemble des salariés à la grève nationale interprofessionnelle partout dans le pays avec manifestation nationale à Paris.

Soyons nombreux, unis et solidaires pour défendre le Code du Travail et les Conventions Collectives !

TOUS ENSEMBLE, EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION JEUDI 9 AVRIL

Train au départ de Nice, Antibes et Cannes pour se rendre à la manifestation nationale à Paris
(pour plus de détails, nous écrire à cgt-amadeus@orange.fr)

ou **RDV à 10 h place Masséna à Nice**

Pour le progrès social, rejoignez la CGT Amadeus !

Retrouvez nos newsletters et autres informations utiles sur notre site :

<http://www.cgt-amadeus.fr>

Pour recevoir nos informations par mail, envoyez « Inscription » / « Subscribe » à cgt-amadeus@orange.fr, ou scannez le QR-code ci-contre.



Ne jetez pas cette lettre d'information, partagez plutôt l'information avec vos collègues.