



Union départementale CGT 94
Union local CGT d'Ivry
marc.boulkeroua@libertysurf.fr
06 18 03 45 87

Modification du code du travail

Une affaire de spécialistes ?

Pour beaucoup, le code du travail reste inconnu. Depuis des mois, le gouvernement le modifie en votre défaveur sous prétexte de « simplification ».

Que faut-il retenir ?



1 – **Renversement de la « hiérarchie des textes »** : c'est la mesure la plus pénalisante. Elle permet au « contrat de travail » de primer sur la loi ou la convention collective, *c'est-à-dire de vous donner « moins »* que ce que prévoyaient les minima conventionnels ou légaux.

Exemples : ■ dans une entreprise en « situation difficile » (autoritarisme de l'employeur, présence de syndicats liges ou sans représentant du tout) et par diverses pressions (chantage à l'emploi...), l'employeur vous demande de déroger au « salaire minimum » de votre profession (celui que précise votre convention collective). Vous signez l'avenant ou l'accord. Malgré la loi, malgré la convention collective, vous serez dorénavant rémunéré sous ce minimum.

■ Une entreprise souhaite monnayer la régression de vos conditions de travail (fréquence des visites médicales, rémunération des congés maladie, ce que n'autorise pas la loi) en vous proposant un accord régressif. Hop ! Les garanties minimales prévues par la convention ou la loi ne s'appliqueront plus !

De tels accords pourront demain être signés par un salarié non élu, non mandaté, donc dépendant totalement de l'employeur, notamment dans les petites ou moyennes entreprises. Vous imaginez les manipulations (cf négociation dite dérogatoire dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, loi du 17/08/2015)

CQFD ! Dans les entreprises où les salariés n'ont pas les moyens de dire « Non ! », la régression des droits est une réalité puisque le contrat individuel, l'accord, primeront sur les minima !

2 – **Loi Macron** : déjà à l'œuvre...

Exemples : ■ Pour la 1ère fois depuis 1806, un employeur et un salarié pourront signer une « convention amiable » dans le cadre du code civil, sans référence au du travail plus protecteur. Il suffira qu'un employeur voulant, par exemple, réduire le paiement des heures supplémentaires signe une convention amiable avec un salarié « volontaire » pour qu'elle s'applique sans recours possible.

■ Par décision unilatérale de l'employeur, le travail s'effectuera les dimanches ainsi que le soir jusqu'à minuit dans les « zones touristiques ». Que peuvent acheter les « touristes » dans les supermarchés des quartiers de Beau-grenelle, Bercy ou d'Italie, la nuit ? Consolation : ce « travail de nuit » s'appellera désormais « travail de soirée » (21h à 24h). C'est plus « classe » !! Cerises sur le gâteau, si l'employeur ne souhaite pas signer un « accord de contreparties », pas de contreparties financières à ces horaires !

■ Faciliter le licenciement. Plus besoin de vérifier si vos représentants ont été réunis, informés et consultés sur les licenciements (2 à 9 salariés), de même, plus d'obligation pour l'employeur de proposer un reclassement hors du « territoire national ou dans le « groupe » mais seulement « dans l'entreprise ».

■ En cas d'absence de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) que l'employeur a pourtant l'obligation de mettre en place, les tribunaux ne sont plus en droit de demander la réintégration du salarié.

■ Les entraves aux missions des représentants du personnel ou du droit syndical, l'abandon du procès pénal, « pour ne pas dissuader les sociétés étrangères d'investir dans les entreprises françaises... » alors que le nombre de condamnations pénales non assortis d'un sursis, se comptent sur les doigts d'une main.

CQFD ! Soyons réaliste, c'est la loi du plus fort qui l'emportera !

Modification du contrat de travail à VWIS

Ce qu'il faut savoir...

Tel un mouvement Brownien, la succession des directions et des stratégies de VWIS nous oblige à rester vigilants sur les « changements » (mobilité, changement de fonction etc...)

Quel changement, dans quelles conditions, avec quelle contrainte ?

Mon employeur peut-il modifier mon contrat ?

■ D'après la réglementation du travail, la modification du « contrat de travail » (*rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié, ses responsabilités et ses fonctions*) ne peut vous être imposée mais seulement proposée. Sachez que si vous refusez cette modification, l'employeur doit, soit renoncer à modifier votre contrat, soit vous licencier. **Il faut cependant savoir que la direction de VWIS s'est engagée à ne pas jouer la carte de l'autoritarisme en la matière.** Conseil : informer la CGT de toute imposition unilatérale de changement, de toute altération de vos responsabilités.

■ Inversement, le simple changement des « conditions de travail » (*imposition d'heures supplémentaires, réaménagement des horaires*) peut être imposé par l'employeur. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner par le licenciement. Cependant vous pouvez vous opposer à ce changement en démontrant qu'il porte une atteinte excessive à vos droits (*respect de la vie personnelle et familiale, droit au repos*). Même remarque sur les engagements de la direction et ... même conseil de la CGT (voir ci-dessus).

Disposez-vous d'un délai pour refuser la modification du contrat de travail ?

■ S'il s'agit d'une modification « essentielle » l'employeur doit vous informer de sa proposition par lettre recommandée avec accusé de réception. Il devra préciser le motif (*réel et sérieux*) de sa proposition en vous précisant que vous disposez d'un délai de réflexion d'un mois. Au terme de ce délai, même si l'employeur vous impose cette modification, l'absence de réponse de votre part ne vaut pas acceptation. Vous pourrez réagir, même longtemps après la mise en œuvre de la modification.

Mobilité : peut-on m'imposer de changer de lieu de travail ?

■ Le changement du lieu de travail constitue un changement des « conditions de travail » qui peut être décidé unilatéralement par l'employeur, mais à 2 conditions : que le déplacement soit justifié par l'intérêt de l'entreprise et que le déplacement réponde à la spécificité d'une fonction qui doit impliquer une certaine mobilité (*ex. : chef de chantier*). Si la mutation s'opère vers un secteur géographique distinct (*hors du bassin d'emploi ou dans une autre région...*), l'employeur doit préalablement solliciter votre accord. Lorsque le lieu de travail est indiqué dans un contrat dépourvu de clause de mobilité, l'employeur ne peut pas changer votre affectation géographique sans avoir recueilli votre accord préalable.

Peut-on m'imposer une mutation dans une filiale ?

■ Votre employeur ne peut pas vous muter dans une autre société (même dans une société de la même Unité Economique et Sociale) sans obtenir votre accord, et ce, même si votre contrat comporte une clause de mobilité. En effet, celle-ci s'applique à un changement de lieu de travail, pas d'employeur. Attention : si vous acceptez ce transfert et que vos fonctions sont distinctes des précédentes, le nouveau contrat pourra être assorti d'une période d'essai.

Votre employeur peut-il modifier vos horaires ?

■ Oui mais dans certaines limites. D'abord, pas question de toucher à la durée du temps de travail (35h). Ensuite, la modification des horaires doit être justifiée par une « nécessité de l'entreprise » (*comme par exemple, l'allongement de l'amplitude horaire d'un service clientèle*) et ne pas être discriminatoire (*rétorsion pour une femme de retour de son congé maternité par exemple*).

**Nous ne sommes pas des moutons voués à subir le mouvement Brownien.
Restons vigilants et solidaires. Refusons les tentatives d'émiettement de VWIS !**