



Elections DP - CE / Novembre 2017

Avec la CGT, il est nécessaire d'avoir des élu-e-s nombreux et représentatifs dans chaque collège électoral sans corporatisme, afin de défendre tous les salarié-e-s et obtenir des avancées sociales.

Pour des augmentations salariales pour tous, l'amélioration des conditions de travail, la juste reconnaissance du travail de chacun et le maintien de nos acquis sociaux ;

Pour obtenir des formations pour tous ;

Pour gérer et développer les œuvres sociales du comité d'entreprise de façon démocratique, équitable et en toute transparence ;

Pour une représentation du personnel qui ne doit plus reposer sur des individualités qui prennent des décisions sans concertation ; pour qu'il n'y ait plus jamais d'accords scélérats passés en catimini entre la direction et des "représentants" du personnel ;

Pour combattre les projets de réorganisation qui impliqueraient des suppressions de postes ou des glissements de tâches sans que la rémunération suive, préserver les emplois existants, peser sur les choix de l'entreprise et exiger la transmission des informations économiques et sociales avant que des décisions ne soient prises.

Que vous soyez syndiqué-e-s ou pas mais qu'un dialogue social de qualité vous paraît essentiel,

Présentez-vous sur notre liste CGT

Nous mettrons tous nos moyens en œuvre pour aider les nouveaux élus à acquérir les compétences nécessaires (formations, documentation, assistance juridique)

Jean Jacques Barromes ; CGT TNS-Sofres

Téléphone : 06 84 25 51 95

1) Légalisation des licenciements abusifs

Aujourd'hui Un chef d'entreprise qui licencie de manière illégale peut être sanctionné par les prud'hommes. Le montant des sanctions versées aux salarié.es sous forme d'indemnités dépendent du préjudice subi. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille... Les prud'hommes fixent des sanctions pour réparer le préjudice subi suite à la fraude de l'employeur. Pour les salarié-e-s ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les condamnations doivent être au minimum de 6 mois de salaire. Ces 6 mois correspondaient à l'époque à la durée moyenne du chômage en France. Aujourd'hui cette durée est de 13 mois.

Demain : Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salarié-e-s qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prud'hommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs.

Plus encore, il met l'ensemble des droits des salariés en danger : par exemple si un salarié refuse, comme il en a le droit, de travailler le dimanche. L'employeur pourrait le licencier pour embaucher un salarié qui accepte de travailler le dimanche. Ce licenciement est illégal, mais l'employeur ne sera quasiment pas sanctionné.

Nous avons réussi à faire retirer cette disposition de la Loi travail n°1. Le gouvernement revient à la charge contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.

2) Des condamnations plafonnées pour des licenciements discriminatoires (femmes, handicapés, séniors, syndicalistes...).

Aujourd'hui : Lorsqu'un employeur licencie un-e salarié-e en raison de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, dans la pratique les juges condamnent souvent à payer 12 mois de salaire. De même pour des licenciements de salarié-e-s victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou moral.

Demain : Le plancher minimum de condamnation est divisé par deux et représentera seulement 6 mois de salaire. Le message est simple : les licenciements de salarié-e-s enceintes, de délégué-e-s syndicaux ou encore de salarié-e-s victimes ou témoin de violences ou de harcèlement sont permis ! Les femmes et les militant-e-s syndicaux seront les premier-e-s pénalisé-e-s par ces dispositions.

3) Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements.

Aujourd'hui : Un-e salarié-e licencié-e dispose de 2 ans pour contester son licenciement devant les prud'hommes. Ce délai a déjà été considérablement réduit puisqu'il était de 30 ans avant 2008 !

Demain : Les ordonnances prévoient de limiter ce délai à 1 an. Les salarié-e-s devront donc en même temps faire leurs démarches de recherche d'emploi (et parfois de reconstruction personnelle par exemple après des licenciements suite à du harcèlement), trouver un avocat et saisir le conseil de prud'hommes par une requête motivée. Un tour de force !

4) Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement.

Aujourd'hui : 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.

Demain : 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.