BULLETIN D'INFORMATION DES SALARIES DES ETUDES D'ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES
N°77 – Juin 2017

EN MARCHE ARRIERE TOUTE !!! – PARTIE 1

Malgré l'opacité dont font preuve les pouvoirs publics sur les réformes à venir, des fuites permettent de se faire une idée de ce qui attend les salarié-es. Ainsi, Libération du 7 juin 2017 fait état de documents issus de la Direction Générale du Travail datés du 31 mai. L'administration a donc déjà commencé à travailler sur le contenu des ordonnances à la demande de la ministre du travail, Madame Muriel PENICAUD. C'est d'ailleurs, cette dernière qui porte plainte contre X quant à la divulgation de ces documents. C'est une première. Comme quoi, les pistes évoquées par ces textes ne sont pas ubuesques. Et contrairement à ce qu'a déclaré le premier ministre le 6 juin à savoir qu'il n'a « trompé personne sur le champ des discussions que nous voulons mener », il y a mensonge par omission. Nous assistons à une « révolution libérale » du droit du travail que les salarié-es vont payer cash. Examinons le document :

▲ Licenciement économique facilité

La Loi El Khomri avait déjà rendu plus facile ce type de licenciement. Il est déjà possible si l'entreprise a une baisse de commande sur un trimestre pour les entreprises de moins de 11 salarié-es, sur deux trimestres de 11 à 49 salarié-es, sur trois trimestres de 50 à 299 salarié-es et sur 4 trimestres de 300 salarié-es et plus.
Il s'agit d'aller encore plus loin en permettant de négocier dans l'entreprise, le motif de licenciement.
L'employeur aura tout le loisir d'inventer tous les critères possibles. Cela pourrait être le non-respect d'objectif, la qualité de travail …. Il y aurait alors licenciement automatique sans possibilité de recours.
De la même manière pourraient être négociées les indemnités légales de licenciement, la durée de la période d'essai, le préavis et les congés familiaux.

▲ Le recours au Contrat à Durée Déterminée

Ce contrat sera négocié au niveau de l'entreprise … leur motif de recours, leur durée maximale, le nombre de renouvellements, la période de carence, les cas de rupture …

Rappelons qu'aujourd'hui, c'est la loi qui encadre ce type de contrat.

▲ Primauté de l'accord de branche

Hormis la mutualisation des fonds professionnels, les minima salariaux, la prévoyance, les classifications et l'égalité professionnelle, tout pourrait revenir à la négociation d'entreprise.

▲ Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Il y aurait primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail. Aujourd'hui, les modifications du contrat de travail découlant d'un accord d'entreprise doivent être acceptées, par le salarié, par un avenant. Cela ne sera plus le cas, il y aura application automatique de l'accord d'entreprise.

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