BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS AUTOMOBILES
N° 54 – Juillet 2017

Projet de loi d'habilitation – Partie II

Dans notre dernier bulletin, nous avons abordé les questions qui tournent autour de la Négociation Collective. Nous traiterons ici des autres sujets de cette loi [http://www.soc-etudes.cgt.fr/vie-federale/actualites/tracts-documents-autres-cgt/3040-projet-d-ordonnances-macron].

Les relations travail – article 3
Le gouvernement propose ni plus ni moins,
→ De fixer des planchers et des plafonds pour notamment l'ancienneté et les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
→ De déterminer les exigences de motivations nécessaires et suffisantes applicables aux décisions de licenciement,
→ De réduire les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail,
→ De redéfinir le périmètre géographique et le secteur d'activité concernant l'appréciation du licenciement économique tout en réexaminant les modalités de ces licenciements au regard de la taille de l'entreprise.

Il s'agit tout simplement de faciliter le licenciement en baissant leur « coût » et en changeant les règles.
Avec le même souci, le ministère entend vouloir développer le télétravail, le travail à distance, les contrats à Durée Déterminée et le contrat à Durée Indéterminé de chantier, tout en sécurisant et favorisant le prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Du contrat à Durée Indéterminé de chantier

Le premier ministre, Edouard PHILIPPE, lors d'un entretien accordé à RMC a été clair. C'est un « *instrument intéressant* » car « *cela maintient le contrat à Durée Indéterminé comme la norme* ». Et il n'hésite pas à prendre un exemple : « *[…] quand vous refaites une architecture informatique, c'est un projet qui peut durer six mois ou trois ans et demi, ou cinq ans. On peut imaginer que cela fasse l'objet de ce type de contrat de projet* ». Mais que l'on se rassure, ce type de contrat ne serait pas négocié dans les entreprises mais dans les branches.

Madame Viviane CHAINE-RIBEIRO, présidente de la Fédération patronale SYNTEC ne tarit pas d'éloges pour ce type de contrat qui, selon elle, permettrait de recruter en CDI. Cette nouvelle précarité serait plus en phase avec les modes de vie des nouvelles générations.

Mais de qui se moque-t-on ? Ce contrat n'a pas la même protection que dans le cas d'un contrat à Durée Déterminée et se termine en tout état de cause par un licenciement pour motif personnel. Les salarié-es devront chaque fois revoir à la baisse leur prétention salariale afin de rester « compétitif ». Cette mise en concurrence des salarié-es s'accompagne pour l'entreprise d'économies importantes concernant la formation et la protection sociale.
Un contrat, donc, que la CGT a déjà combattu et continuera de combattre pour qu'il ne voit pas le jour.

Contre ces dispositions de régression sociale
Tous en grève et en manifestation le 12 septembre 2017

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