



Les ordonnances Macron dans les grandes lignes

<p>Une entreprise peut, par accord d'entreprise, baisser les salaires, modifier le temps de travail, les congés, les majorations d'heures supplémentaires...</p>	<p>En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale serait plafonnée.</p> <p>Les patrons n'auront plus qu'à planifier et provisionner les licenciements.</p>	<p>Le plancher de 24 heures hebdomadaire pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi. Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos</p>	<p>Les conventions collectives ou accords de branches ne prévalent plus sur les accords d'entreprises. Les employeurs pourront aller en dessous des grands acquis des salariés, voir même de les supprimer.</p>
<p>Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.</p> <p>Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu à l'ensemble des salariés, y compris les ouvriers.</p>	<p>Création d'une instance unique DP, CE, CHSCT. Cette instance enlève la plupart des prérogatives existantes qui permettent aux salariés d'être informés et de se défendre à l'entreprise. Le nombre de délégués seraient au moins divisés par deux.</p> <p>A terme, les syndicats n'auront plus de mot à dire et les salariés encore moins de moyens pour se défendre.</p>	<p>Jusqu'à maintenant un patron ne pouvait pas licencier plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, sans avoir l'obligation de déclencher un Plan de licenciement économique. Désormais, ce seuil serait porté à 30 salariés.</p> <p>C'est donner la possibilité permanente aux patrons de virer des salariés pour réorganiser et faire des gains de productivité.</p>	<p>Une multinationale pourra fermer une entreprise en difficulté sur le territoire Français sans que les profits colossaux qui sont réalisés dans le monde soient pris en compte.</p> <p>Sachant qu'il est déjà facile pour une entreprise de plomber ses comptes au travers des jeux d'écritures.</p>
<p>Une mesure peut-être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.</p> <p>Dans la majorité des cas, ces référendums se font sur fond de pressions et de chantage à l'emploi sur les salariés.</p>	<p>Une entreprise peut licencier sans avoir de difficultés économiques. Les employeurs n'auraient plus d'obligations envers les licenciés d'offres de reclassement individuelles, ils pourraient juste donner un accès internet en interne sur des offres « d'emplois accessibles ».</p>	<p>Après un accord d'entreprise, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié pour faute.</p> <p>Modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail ...</p>	<p>Une entreprise ou un groupe de moins de 1000 salariés pourrait mettre en œuvre un plan de licenciement avant une cession de fonds de commerce ou d'activité.</p> <p>Fini le transfert et l'obligation de reprise automatique des salariés.</p>
<p>La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e,...) n'est plus garantie par la loi.</p>	<p>La visite médicale d'embauche transformée en une ... visite d'information.</p>	<p>Par simple accord d'entreprise, on peut passer de 10h. à 12h. de travail par jour et de 44h. à 46h. de travail maximum par semaine.</p>	<p>Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h. (ou 46h.)</p>

Travail réalisé par le SNJ-CGT