



TOUS ENSEMBLE CONTRE LES ORDONNANCES MACRON !

UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL AU SERVICE DU PATRONAT

Avec l'application brutale de ce projet d'ordonnances, qui va conduire à la désintégration du code du travail, ce sont les principes fondateurs du droit du travail qui vont être détruits. Jusqu'ici, le droit du travail n'était pas un droit des entreprises, il s'agissait d'un droit universel dans le cadre d'un contrat de travail qui permettait aux travailleurs de bénéficier des règles prévues par le droit du travail, notamment en matière de licenciement, quelle que soit la taille de l'entreprise, des métiers, des branches et des secteurs. Il a été conquis par le mouvement ouvrier afin de protéger les travailleurs de la logique mortifère de rentabilité infinie consubstan-

tielle au capitalisme. Il permettait aux travailleurs de se défendre en organisant la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Mais dorénavant, avec le droit du travail tel qu'il va s'appliquer avec l'adoption des ordonnances Macron, il va devenir un outil pour faciliter l'exploitation des travailleurs. Avec son projet, le gouvernement de Macron va bien au-delà des précédentes attaques au code du travail, cette fois il en change même l'objectif pour en faire un instrument de gestion humaine aux mains du patronat.

UNE REDÉFINITION DES DOMAINES DE COMPÉTENCE DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES

Le projet d'ordonnances poursuit et généralise «l'inversion de la hiérarchie des normes» commencée avec la loi El Khomri en faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Ainsi, dans la plupart des domaines du code du travail, l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche de façon défavorable aux salariés.

LA CNT

33, rue des Vignes, 75020 Paris, métro Buzenval ou Avron

☎ **06 95 45 67 62** ✉ **br.rp@cnt-f.org** 🌐 **cnt-f.org/urp**

Page facebook : **CNT.Region.parisienne**

Écoutez la CNT sur Radio libertaire tous les mardis de 20h30 à 22h30

Les accords de branche primeront encore sur ceux des entreprises dans le cadre des minimums salariaux, la classification des métiers, la formation et la protection sociale complémentaire. Mais, en ce qui concerne la pénibilité, qui dépendait jusqu'ici des branches, la prévention des risques professionnels, le handicap et les conditions d'exercice d'un mandat, ce sont les branches qui pourront choisir la primauté ou non.

Dans tous les autres domaines, les entreprises négocieront ce qu'elles veulent même lorsque cela sera défavorable aux salariés. Ainsi le montant des primes d'ancienneté, d'un 13^e mois, des conditions d'exercice du travail de nuit pourront être revus à la baisse. La périodicité et le contenu des négociations obligatoires (salaires, égalité professionnelle) pourront aussi être débattus dans les entreprises.

Avec le projet d'ordonnances, un accord majoritaire « simplifié » permettra d'augmenter le temps de travail, de baisser les salaires ou de

contraindre les salariés à la mobilité au nom de la compétitivité en arguant des « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » ou de mettre en avant la préservation de l'emploi. Les salariés qui refuseront les changements seront licenciés pour avoir refusé les conséquences de l'accord sur leur contrat de travail.

LES INSTANCES DU PERSONNEL FUSIONNÉES

Le projet d'ordonnances prévoit que dans les entreprises de plus de 50 salariés le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel fusionneront en une seule instance : le comité social et économique.

Cette structure pourra déclencher des actions en justice et solliciter des expertises. Mais elle devra s'acquitter de 20 % de leur coût. Par accord d'entreprise, la nouvelle instance pourra aussi absorber le délégué syndical pour disposer d'un pouvoir de négociation.

DES NÉGOCIATIONS SANS SYNDICATS

Le projet d'ordonnances stipule que dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés et dépourvues d' élu du personnel, l'employeur aurait la possibilité de proposer un projet d'accord directement aux salariés. Le texte soumis à consultation pourrait porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

De même, dans les entreprises de taille supérieure dépourvues de délégué syndical, les patrons des entreprises de moins de 50 salariés pourront négocier directement avec un élu du personnel sur tous les sujets. Pour négocier et conclure des accords, les petits patrons devaient jusqu'à présent traiter

avec un représentant des salariés mandaté par un syndicat. C'est un bon moyen d'obtenir des accords d'entreprise qui pourront déroger aux accords de branche même s'ils sont défavorables aux salariés.

DES RÉFÉRENDUMS À L'INITIATIVE DES PATRONS

Le projet d'ordonnances élargit la possibilité pour les employeurs de soumettre des accords à référendum. Dans les entreprises de moins de 20 salariés dépourvues d' élu du personnel, les patrons pourront négocier directement avec les salariés puis soumettre des accords au vote sur tous les sujets de négociation : rémunération, temps et organisation du travail, etc. Ce n'est aujourd'hui possible que

dans quelques domaines (intérêt, travail du dimanche). L'accord devra être ratifié par les deux tiers des salariés.

Autre option, cette fois dans les entreprises de plus de 50 salariés : recourir au référendum d'entreprise créé par la loi El Khomri. Cette dernière prévoit qu'un accord d'entreprise est adopté s'il est signé par des syndicats représentant au moins 50 % des voix aux élections professionnelles ou par des organisations minoritaires (au moins 30 %) après validation par référendum. Seuls les syndicats peuvent aujourd'hui déclencher un tel vote. Les ordonnances élargissent cette option aux employeurs. Les syndicats majoritaires garderont toutefois la possibilité de s'y opposer.

LES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES PLAFONNÉES

Le projet d'ordonnances fixe un barème des dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif seront donc encadrées par un plafond. Avec deux ans d'ancienneté, le plafond sera de trois mois de salaire, augmenté à raison d'un mois par année d'ancienneté, jusqu'à dix ans. Puis en hausse d'un demi-mois par an pour atteindre 20 mois maximum pour 30 années dans la même entreprise.

Les conseillers prud'homaux ne conserveront leur liberté d'appréciation qu'en cas d'atteinte aux libertés fondamentales (harcèlement, discrimination, dénonciation de crimes et délits...). Un barème différent s'appliquera aux entreprises de moins de 11 salariés, mais uniquement sur le plancher, moins élevé que pour les grandes entreprises (entre 0,5 et 2,5 mois de salaire maximum).

Avec cette mesure, les patrons pourront évaluer les risques financiers afin de provisionner à l'avance leur projet de licenciement. Les plafonds d'indemnités, c'est la menace de licenciement à prix forfaitaire.

ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE LICENCIEMENT

Le projet d'ordonnances propose plusieurs mesures qui vont protéger les patrons des recours aux prud'hommes de leurs salariés en cas de licenciement. Désormais, une lettre de licenciement insuffisamment motivée par l'employeur ne suffira pas à faire reconnaître la rupture d'un contrat de travail comme étant sans cause réelle et sérieuse. De plus, une irrégularité de forme commise au cours de la procédure, notamment en lien avec l'entretien préalable, ne priverait plus le licenciement de cause réelle et sérieuse.

D'autre part, le délai pour contester un licenciement (jusqu'ici fixé entre un an et deux ans), sera «harmonisé» à un an quel que soit le motif de rupture.

SIMPLIFICATION DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Avec le projet d'ordonnances, la réalité d'un motif économique invoqué par une multinationale afin de lui permettre un licenciement en France ne sera plus évaluée à l'échelle mondiale, comme aujourd'hui, le juge ne pourra prendre en compte que les résultats des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité et situé sur le territoire national. En passant simplement un budget d'une filiale à une autre, une multinationale pourra créer les conditions nécessaires à des plans de licenciements, même en faisant des bénéfiques records.

Les contraintes de reclassement seront aussi simplifiées. Les employeurs n'auront plus à faire connaître les offres de reclassement pertinentes aux salariés concernés au cours d'un entretien individuel comme aujourd'hui, mais il leur suffira de communiquer au salarié l'ensemble des emplois disponibles par une liste via tout moyen, par exemple en la rendant accessible sur son intranet.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Avec le projet d'ordonnances, une procédure dite de «rupture conventionnelle collective» serait instaurée. Il s'agirait d'élaborer des plans de départ volontaire par accord collectif et d'en obtenir la validation par l'administration pour sécuriser les ruptures qui découleraient de leur mise en œuvre. Cette rupture conventionnelle «collective» devra être approuvée par une majorité de syndicats et homologuées par les Direccte et les services déconcentrés du ministère du Travail. Les entreprises pourront ainsi «inciter» leurs «vieux» salariés au départ quelle qu'en soit la raison car, à la différence d'un plan social, rien n'empêchera l'entreprise de réembaucher derrière. En perspective, un écrémage de l'ancienneté, donc des meilleurs salaires de la boîte. Et une pression accrue sur les salariés approchant l'âge fatidique.

UNION DES SYNDICATS CNT DE LA RÉGION PARISIENNE



ÎLE-DE-FRANCE

33, rue des Vignoles, Paris xx^e
Permanences : lundi 14h - 19h
et mercredi : 18h - 20h
06 95 45 67 62
Mail : br.rp@cnt-f.org

77 - SEINE-ET-MARNE

1 bis, impasse Émilie,
77500 Chelles
(à 200 m de la gare RER)
Permanences : mercredi 18h - 20h
Tél. : 06 59 36 41 02
Mail : ul.chelles.mlv@cnt-f.org

94 - VAL-DE-MARNE

Bourse du travail de Choisy-le-Roi
27, bd des Alliés, 94600 Choisy-le-Roi
1^{er} étage salle CNT
Permanences : vendredi 17h30 - 19h
Tél. : 06 74 17 60 34
Mail : cnt94@cnt-f.org

95 - VAL-D'OISE

Bourse du travail, Espace Mandela
82, bd du Général-Leclerc,
95100 Argenteuil
Permanences :
mardi 13h30 - 16h30
Tél. : 06 52 93 90 88

LA NÉCESSITÉ DE LA LUTTE COLLECTIVE



LA CNT ?

La CNT est un syndicat où s'organisent les travailleurs,

au sens large (salariés, chômeurs, précaires, retraités, étudiants et lycéens). Un travailleur est un producteur qui ne possède pas les moyens de production. Donc ça n'est ni un patron ni un actionnaire, qui tirent leurs revenus du travail des autres.

À la CNT, il n'y a pas de permanent syndical.

Personne ne reçoit de salaire pour militer. Et nous n'avons ni chef ni bureaucratie, car nous refusons toute hiérarchie entre militants.

Tout ce que nous faisons, nous le faisons pour l'émancipation des travailleurs.

Nous n'acceptons aucune subvention de l'État et des patrons, pour garantir notre indépendance et notre liberté d'action.

Nous ne fonctionnons qu'avec les cotisations de nos adhérents.

Nous sommes anarcho-syndicalistes et syndicalistes révolutionnaires. Nos bases sont la lutte des classes et le communisme libertaire. Nous sommes pour l'abolition de l'État, en tant que bras armé du patronat. C'est pourquoi nous ne syndiquons pas leurs forces répressives (police, armée, vigiles, etc.).

Enfin, nous sommes une organisation horizontale et autogestionnaire. Tous les mandats sont tournants et révocables.

Chacun participe au fonctionnement et aux prises de décision au niveau local, régional, fédéral et confédéral.

Pour la CNT, ce projet d'ordonnances s'inscrit dans le dessein global de renforcement de la société libérale, décidé par les représentants du grand capital et imposé brutalement par ses sbires du gouvernement. Enfermée dans ses propres contradictions structurelles et ses crises conjoncturelles à répétition, la société capitaliste n'a pour seul moteur qu'un appétit aveugle de profits. Ses principaux bénéficiaires n'ont plus à leur disposition que le levier de la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail pour leur permettre d'accroître leurs profits. L'assouplissement draconien du code du travail et la possibilité de licencier aisément les salariés vont dans ce sens. Faire perdurer ce système moribond, ses structures inégalitaires et la spoliation des ressources naturelles sont leur seul but. Ils se prétendent modernes. Ce sont les pires des conservateurs et les plus fieffés réactionnaires. Ils ne gouvernent que pour le maintien de leurs privilèges de classe.

Pour la CNT, le rôle du syndicalisme n'est pas de négocier avec le gouvernement afin de pondérer la pire opération de destruction des acquis sociaux de l'Histoire mais consiste à s'inscrire dans un rapport de force, celui de la lutte des classes, qui permettra de lui imposer l'abandon total et définitif de l'ensemble de ces dispositions scélérates.

La CNT aspire à une société libérée de toutes les institutions politiques et sociales coercitives faisant obstacle au développement d'une humanité libre. C'est une organisation syndicale qui vise l'amélioration du niveau de vie des travailleurs en menant des luttes éminemment politiques, révélatrices d'un projet de société débarrassé du capitalisme et d'une autre forme d'organisation sociale strictement égalitaire, car il est clair que les injustices sociales tiennent au régime capitaliste.

La CNT a de grandes ambitions : l'émancipation des travailleurs, l'abolition des classes, l'égalité et la justice sociale et l'autogestion de la société. Si nous nous efforçons d'abolir l'exploitation capitaliste existante, il faut œuvrer au sein de celle-ci à la diminution du taux de profit des capitalistes et à l'augmentation de la part qui revient aux travailleurs. De ce point de vue, la lutte contre le capitalisme doit être simultanément une lutte contre toutes les institutions de l'État, car le pouvoir politique étatique n'est que la conséquence du monopole capitaliste et de la division de la société en classes. Il ne sert qu'à maintenir cet état de fait.

**POUR LA CNT, CE COMBAT DOIT PRENDRE
LA FORME COLLECTIVE DE L'ACTION DIRECTE
GRÈVE GÉNÉRALE !**