

# COMPARATIF DES DROITS DES SALARIÉ.ES SUITE AUX ORDONNANCES MACRON

GOUVERNER PAR  
ORDONNANCES

ALORS, JE VOUS METS :  
- 1 GOUTTE DE LAURÉS,  
- 3 CACHETS D'ALAIN MING,  
- ET 7 SUPPOSITOIRES DE  
PIERRE GATTAZ



PENDANT  
5 ANS.

LVH-



# Le licenciement

# Légalisation des licenciements abusifs

## Avant

Un chef d'entreprise qui **licencie de manière illégale** peut être sanctionné par les prud'hommes.

Les montants des sanctions **dépendent du préjudice subi** par les salarié.es. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille...

Les prudhommes fixent des sanctions pour réparer **l'ensemble du préjudice** subi suite à la fraude de l'employeur.

Pour les salarié.es ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les condamnations doivent être **au minimum de 6 mois de salaire**, 12 mois si le licenciement est discriminatoire.

# Légalisation des licenciements abusifs

## Après

- Les ordonnances prévoient de **plafonner** ces sanctions, à un montant très faible
- Les salarié.es 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.



# Condammations plafonnées pour les licenciements discriminatoires

## Avant

Lorsqu'un employeur licencie un.e salarié.e **en raison** de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, il est **au minimum condamné à payer 12 mois de salaire**. De même pour des licenciements de salarié.es victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou moral.

## Après

Le plancher minimum de condamnation est divisé par deux et représentera **seulement 6 mois de salaire**.



# Des délais de recours réduits pour contester les licenciements

## Avant

Un.e salarié.e licencié.e dispose de **2 ans** pour contester son licenciement devant les prud'hommes.

## Après

Les ordonnances prévoient de limiter ce délai à **1 an**.



# Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement

## Avant

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...). Si le licenciement n'est pas motivé, l'employeur est condamné à payer au moins 6 mois de salaire au/à la salarié.e.

## Après

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 !**



# Contrat de travail





# Une période d'essai... sans limite ?

## Avant

La durée de la période d'essai est **encadrée par la loi**. Elle ne peut dépasser 2 mois pour les ouvrier.eres et employé.es, 3 mois pour les technicien.nes et agent.es de maîtrise et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois.

## Après

Les ordonnances laissent aux **branches** le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation.



# Un.e salarié.e qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié

## Avant

L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au/à la salarié.e, sauf exceptions encadrées par la loi.

## Après

Tous les **accords d'entreprise** s'imposeront au contrat de travail. Il sera par exemple possible d'imposer au/ à la salarié.e des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de poste, de classification, une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé !



# 13e mois, prime de départ en retraite ou d'ancienneté, c'est fini

## Avant

La **convention collective** des FJT prévoit des dispositions supérieures à la loi : points d'ancienneté, indemnités de licenciements, indemnité de départ en retraite ou de 13e mois.

## Après

L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la **négociation d'entreprise** et les employeurs seront libres de les mettre en place...



# Fini la prise en charge à 100 % des arrêts maladie ou maternité

## Avant

La loi prévoit que l'indemnisation d'un arrêt maladie représente 50 % du salaire, après 3 jours de carence. Pour les congés maternité, c'est 100 % du salaire net (les primes ne sont pas prises en compte), dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette disposition est améliorée par notre convention collective.

## Après

Seul sera garanti le minimum légal, c'est-à-dire 50 % du salaire après 3 jours de carence et 100 % du salaire net pour les arrêts maternité. Le reste dépendra des accords d'entreprise.



# Jours de congés pour enfant malade, jours exceptionnels, c'est fini

## Avant

La **convention collective** prévoit des jours d'absence pour les salarié.es qui ont des enfants malades ainsi que des jours pour évènements exceptionnels

## Après

Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la **négociation d'entreprise**.



# Démocratie sociale



# Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique !

## Avant

La loi El Khomri a introduit la possibilité de contourner les syndicats majoritaires en organisant des référendums d'entreprise **à la demande des organisations minoritaires.**

## Après

Avec les ordonnances, le référendum ne sera plus à l'initiative des syndicats mais de **l'employeur**. Pour empêcher le référendum il faudra l'unanimité des organisations syndicales.



# Les salarié.es des petites entreprises sacrifiés

## Avant

La majorité des salarié.es des entreprises de moins de 50 salarié.es n'ont pas de représentant.es du personnel ou de section syndicale.

La négociation d'accord d'entreprise doit **forcément** être effectuée par un **syndicat**, pour garantir l'indépendance et permettre aux salarié.es de s'organiser collectivement face à l'employeur.

## Après

Les conventions collectives de branche ne s'appliqueront plus que sur un nombre limité de sujets. Sur les autres questions, les droits des salarié.es dépendront de la bonne volonté de l'employeur, qui pourra négocier directement dans les entreprises de moins de 50 salarié.es avec **des élu.es non syndiqués voire de « simples » salarié.es.**



# La disparition des élu.es de proximité

## Avant

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les salarié.es sont représentés par **3 instances**, qui ont chacune des missions particulières.

## Après

Les ordonnances prévoient que les CE, CHSCT et DP soient rassemblés dans une instance unique. Cette instance unique serait mise en place partout où il y a un Comité d'Entreprise. Tous les sites sur lesquels il y avait des délégué.es du personnel et/ou CHSCT n'auraient plus d'élu.es de proximité.



# La négociation annuelle sur les salaires... tous les 4 ans ?

## Avant

La loi impose dans l'entreprise l'ouverture **chaque année** de négociations sur les salaires et les écarts de rémunération F/H.

## Après

Les ordonnances permettent, par accord d'entreprise, de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de **4 ans**.