

LREM et BUSINESSFRANCE présentent



~~PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS ABUSIFS~~  
~~COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ~~  
~~RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ~~  
~~DÉMOCRATIE EN ENTREPRISE~~  
~~OBLIGATION DE NÉGOCIER~~  
~~DÉFENSE DES SALARIÉS~~  
~~PRINCIPE DE FAVEUR~~

# 7 Morts sur Ordonnances



un film réalisé par

**EMMANUEL MACRON**

Scénario MYRIAM EL KHOMRI



**MEDEF**

## 1 • Licenciements abusifs

Un barème fixe les indemnités maximales que le juge pourra verser en fonction de l'ancienneté du salarié. Le patron pourra prévoir ce que lui coûtera le licenciement abusif d'un salarié. La notion de dommage à réparer disparaît. C'est aussi l'ensemble des règles du licenciement qui sont bouleversées.

**Les manquements de l'employeur ne sont plus sanctionnés ou à peine.**

*Exemple : absence d'entretien préalable. De même la lettre de licenciement pourra être insuffisamment motivée. L'employeur pourra la compléter !*

**Les ordonnances créent aussi la rupture conventionnelle collective...**

## 2 • CHSCT

les ordonnances les suppriment. Ils pourront être remplacés par des commissions dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés ; Ces commissions auront des pouvoirs limités. Exemple le nouveau comité d'entreprise devra payer 20% des expertises pour projet important touchant l'organisation du travail.

**Combien de comités pourront payer ?**

## 3 • Reconnaissance de la pénibilité

le compte Pénibilité disparaît... trop pénible à remplir a répété le MEDEF. Il est remplacé par un compte Prévention. Les seuils déclenchant les droits et les modes d'évaluation sont à définir par décret. On peut craindre le pire.

## 4 • Démocratie en entreprise

si un projet d'accord d'entreprise n'est signé que par un ou des syndicat(s) minoritaire(s) et donc rejeté par la majorité, alors l'employeur pourra organiser un référendum direct auprès des salariés : « Préférez-vous qu'on baisse vos salaires (réponse A) ou qu'on vous licencie de manière arbitraire et abusive (réponse B) »

## 5 • Obligation de négocier

l'employeur pourra choisir un de ses salariés pour conclure des accords qui s'appliqueront à tous. **Plus besoin de syndicats, ces empêcheurs d'exploiter en rond**



## 6 • Défense des salariés

en diminuant le nombre de représentants, par la disparition des instances de représentation du personnel fusionnées en une seule entité. **Ça ne va pas faciliter la proximité des salariés avec leurs représentants**

## 7 • Principe de faveur

les règles du travail sont régies par des conventions élaborées par (dans l'ordre) :

- L'organisation Internationale du travail ;
- Les textes de l'Union Européenne ;
- La Constitution ;
- Le Code du Travail ;
- Les conventions collectives ;
- Les accords d'entreprise ;
- Le contrat de travail.

Chacun des textes en aval ne peut pas revenir sur un droit inscrit dans un texte amont, il ne peut qu'apporter des droits supplémentaires. C'est le principe de faveur. Ainsi, c'est l'OIT qui a fixé à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire, c'est la Constitution qui autorise le droit de grève, c'est le Code du travail qui fixe la durée légale à 35 heures hebdomadaire...

**Toutes choses qui pourront être remises en cause au niveau de l'entreprise, voire au niveau du contrat de travail de chacun !**

*Et ce n'est que le début du casse du siècle ! Macron prépare la casse de la Sécurité Sociale, de l'assurance chômage, des retraites et de la formation professionnelle !*

**Contre ces attaques massives, défendons-nous !!  
Contre attaquons immédiatement !!**

**TOUTES ET TOUS LE 12 SEPTEMBRE  
EN GREVE ET DANS LA RUE !!!**