



## PRIMAUTÉS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

### Un peu d'histoire :

Depuis son instauration, le modèle social Français reposait sur une hiérarchisation des textes applicables avec dans l'ordre :

- Les Conventions de l'OIT (*Organisation Internationale du Travail*) ;
- Les Directives Européennes ;
- Le Code du Travail ;
- Les Conventions Collectives Nationales ;
- L'Accord d'Entreprise.

Aucun texte ne pouvait être inférieur à celui du rang supérieur : **les choses étaient claires.**

Les premières entailles à cette vérité absolue ont été faites par les lois AUBRY en 1998 et FILLION de 2004 qui ont permis de signer des accords dérogatoires au Code du Travail dans certains domaines restreints, notamment la durée et l'organisation du temps de travail.

L'attaque la plus sévère contre cette organisation juridique a, sans nul doute, été celle de la loi EL KHOMRI de l'année dernière, contre laquelle nous avons combattu, malheureusement sans succès par manque de mobilisation et donc de mouvements de grève dans les entreprises.

Cette loi prévoit les sujets restant encadrés par la loi, ceux qui peuvent déroger à la loi, mais pas à la Convention Collective et ceux qui dépendent entièrement d'un Accord d'Entreprise. Elle représente déjà de graves dangers pour les salariés.

Mais le Patronat et le Gouvernement ont décidé que ce n'était pas suffisant pour eux et il apparaît clairement que dans les ordonnances à venir, MACRON va élargir le champ de ce qui pourra dépendre d'un Accord d'Entreprise.

Si l'on se laisse faire, demain, chaque profession, voire chaque entreprise aura son propre Code du Travail avec :

- Un temps de travail différent ;
  - Une rémunération des heures supplémentaires différente ;
  - Un contingent d'heures supplémentaires différent ;
  - Des possibilités de voir les salaires baisser sous le simple prétexte d'une nécessité pour l'entreprise ;
- >>>

→ Une impossibilité de refuser une modification du Contrat de Travail sous peine de licenciement ;

→ Une précarisation de l'emploi par les modifications sur les CDD ;

→ La mise en place de contrat de mission avec des licenciements à la fin de cette mission ...etc.

Cette situation créera, sans nul doute, une concurrence entre les entreprises d'un même secteur qui auront négocié un Accord correct pour les salariés et celle qui auront signé un Accord au plus bas des intérêts des salariés.

La conséquence de cette concurrence sera de tirer vers le bas l'ensemble des entreprises d'un même secteur.

Nous devons revenir à une hiérarchie des textes réglementaires telle qu'elle existait avant et qui permettait une certaine égalité entre les professions et les entreprises sur le territoire.

**La référence pour tous doit rester le Code du Travail !!!!**

**La seule mobilisation des délégués CGT ne suffira pas à faire revenir le Gouvernement sur sa décision de supprimer toutes les garanties collectives.**

**Il est INDISPENSABLE**  
**que l'ensemble des salariés disent non**  
**à ce massacre en se mettant, massivement,**  
**en grève dans les entreprises**  
**dès le 12 SEPTEMBRE 2017**  
**et en rejoignant la CGT.**



**Notre sort est entre nos mains !!!!**

