



LE CONTRAT DE TRAVAIL

→ A son origine, **le Contrat de Travail** constituait une garantie de droit intouchable pour le salarié et en cas de volonté de l'employeur d'en modifier certaines clauses, il devait recueillir l'assentiment de celui-ci par la signature d'un avenant. Si le salarié refusait les modifications voulues par l'employeur, il ne pouvait pas être sanctionné et encore moins être licencié. Le refus était un droit pour le salarié.

Il en était de même en cas de signature d'un Accord d'Entreprise qui ne pouvait pas être opposable au salarié s'il était moins favorable que le Contrat de Travail.

Ce principe a été remis en cause par la loi AUBRY de 1998 qui a permis qu'un Accord sur le passage aux 35 heures sans diminution de salaire s'imposait au salarié. Son temps de travail étant modifié sans possibilité de refus de celui-ci, mais la modification était plus favorable au salarié.

La loi AUBRY de 2000 prévoyait qu'un Accord d'annualisation du temps de travail s'imposait au salarié, alors qu'il était défavorable au salarié, en ce sens que les heures supplémentaires ne lui étaient plus payées.

La loi de sécurisation de l'emploi a posé comme principe que des Accords de maintien de l'emploi pouvait modifier le lieu de travail, la durée du travail ou la rémunération du salarié sans son accord, mais ce genre d'Accord ne pouvait être signé qu'en cas de difficultés économiques. En cas de refus du salarié, il était licencié pour motif économique.

La loi EL KHOMRI a repris la même chose en supprimant l'obligation d'avoir des difficultés économiques et en spécifiant qu'en cas de refus, l'employeur pouvait licencier le salarié pour faute.

Les ordonnances MACRON veulent aller plus loin et précisant qu'un Accord d'Entreprise, quel qu'en soit le sujet s'imposait au salarié et en cas de refus, cela constituait un motif de licenciement spécifique.

La volonté affichée est de pouvoir contraindre le salarié à devoir accepter toutes les modifications voulues par l'employeur et concrétisées par un Accord d'Entreprise que cet Accord porte sur le lieu de travail, le temps de travail, la rémunération, ou tout autre sujet, sans aucune possibilité de s'y opposer. Afin de précariser encore plus le salariat, les ordonnances prévoient aussi la possibilité pour un Accord d'Entreprise ou pour un Accord de Branche de définir les motifs de recours aux CDD, leurs durées, leurs renouvellements, leurs nombres successifs, les délais de carence et le montant de la prime de précarité. A chaque Branche ou à chaque Entreprise ses propres règles. >>>

Comme cela ne suffisait toujours pas, les ordonnances MACRON ont prévu la création d'un nouveau contrat dit « *contrat de projet* » ou « *contrat de mission* ».

Son modèle serait calqué sur celui du « *contrat de chantier* », c'est-à-dire être conclu pour un travail précis et prendre fin automatiquement à la fin de celui-ci sans aucune possibilité de recours.

Ces trois projets sonnent définitivement le glas du CDI comme modèle majoritaire et promettent à l'ensemble des salariés des lendemains plus qu'incertains ou la précarité de la situation sera le lot commun de l'ensemble des salariés et de leur famille.

MACRON, pour nous vendre son projet, le présente comme un équilibre entre la flexibilité donnée aux entreprises et la protection des salariés, **mais où est la protection pour un salarié à qui l'on enlève toutes les certitudes et toutes les possibilités d'envisager un avenir ?**

Nous savons tous par expérience que la précarité est source de soumission et c'est là que réside le véritable objectif de MACRON.

A nous de lui montrer que la précarité peut aussi être source de colère ...

... pour notre dignité et pour l'avenir de nos enfants,

TOUS EN GRÈVE

le 12 SEPTEMBRE 2017 avec LA CGT

