LOI MACRON
Les points essentiels

Quelle est la différence entre le travailleur en prison et le travailleur de la loi Macron ? Bah pas grand chose. Le deuxième étant aligné sur le même régime que le premier.

Le travailleur détenu n'entre dans aucun cadre statutaire, donc pas de contrat de travail. Il n'a pas de congés payés, d'indemnité, de médecine du travail, d'inspecteur du travail, de convention collective, de justice prud'hommales et pas d'autorisation de s'organiser syndicalement. Il peut être « défrayé » potentiellement 7 jours sur 7, à des heures et des conditions particulières convenant à l'employeur et le salaire minimum est un terme inconnu.

Exploitation des plus précaires

Le Travail le dimanche

Un changement significatif s'opère également sur le principe d'ouverture le dimanche. Pour les zones touristiques internationales (les zones sont les périmètres géographiques, administratifs et économiques) et les zones touristiques, l'ouverture (obligatoire) des entreprises le dimanche, se réalise sans justification particulière. Au contraire, pour les zones commerciales, l'ouverture le dimanche sera gouvernée sur le principe d'un « préjudice au fonctionnement de l'entreprise » ou « préjudice au public », au détriment d'une précédente mention, devant administrer cette ouverture, celle de ne pas porter « préjudice aux salariés ».

Dans les « zones touristiques internationales », la nuit commencera après 24h, et ce sera un travail de « soirée » jusqu'à 23h59. Qui peut bien croire, que l'employeur « veillera » à ce que le salarié « dispose d'un moyen de transport pour regagner son domicile ». Le patronat ne le fait déjà pas maintenant, et le fera encore moins avec cette nouvelle loi.

Dans les communes, ce sont les maires qui décideront de l'ouverture des enseignes le dimanche. Mais alors qu'ils pouvaient autoriser jusqu'à 5 dimanche par an, ce sera désormais une autorisation de droit de 5 dimanches par an, pouvant aller par dérogation jusqu'à 12. Évidemment, ce sera une nouvelle fois les femmes et les étudiants-tes qui seront touchés-es par cette extension, car le plus souvent en contrats précaires (temps partiels, etc.).

Enfin, le gouvernement persiste à dire qu'il y aura des majorations de salaire. La loi ne fixe pourtant aucune compensation (salaire et repos). Ce sera variable en fonction du bon vouloir des accords collectifs, territoriaux et de la décision unilatérale de l'employeur. En aucun cas le doublement du salaire sera une obligation légale de la part du patronat.

De plus, les profits réalisés actuellement par les entreprises ouvertes le dimanche, ne sont que le résultat d'une concurrence dite déloyale aux autres, fermées ce jour. Ainsi, l'élargissement du travail le dimanche, ne débouchera sur aucun bénéfice supplémentaire, n'entraînant par conséquent aucune majoration de salaire ou primes, ni embauche, pour les travailleurs le dimanche.

Mise en danger des jeunes de moins de 18 ans en entreprise

Un projet de décret – assouplissant la procédure de dérogation dans les métiers à risque potentiellement mortels pour les mineurs en formation professionnelle – met fin à l'obligation pour l'employeur, de demander une autorisation à l'inspection du travail concernant l'utilisation des machines dangereuses ou des produits chimiques, présentant des risques pour sa santé ou sa sécurité. En effet, le contrôle s'effectuera a posteriori par l'inspection du travail et non au préalable comme actuellement. Ce sera seulement à l'employeur de procéder à cette évaluation préalable des risques pour la santé et la sécurité du personnel, et ce sans encadrement.

Le travail est toujours un lieu de blessures, de maladies et d'insécurité : 700 accidents mortels et 400 suicides par an, 4500 handicapés à cause du travail et 650.000 arrêts de travail. Le nombre officiel de maladies professionnelles reconnues ne cesse de battre des records : 13658 en 1996 → 52979 en 2005. Tout cela sans compter les millions de salariés-es qui sont exposés-es, sans protection, à des produits cancérogènes, mutagènes ou encore véritablement toxiques.

Licenciements économiques

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), est une procédure établie lorsqu'il y a plus de 10 licenciements dans une entreprise dans une période de 30 jours. Son but est théoriquement d'éviter les licenciements ou, à défaut, d'en limiter le nombre. Le PSE doit également faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Auparavant, l'annulation d'un PSE par le tribunal administratif pouvait entraîné la réintégration ou l'indemnisation des salariés concernés. Désormais, toute annulation du PSE par le tribunal administratif n'aura plus pour conséquence la réintégration ou l'indemnisation des salariés concernés.

	Avant la loi Macron	Après la loi Macron
Entreprise de moins de 50 salariés (PSE pas obligatoire)	- Un reclassement interne. - obligation de formation, reconversion. - réduction/aménagement du temps de travail	idem
Entreprise de plus de 50 salariés (PSE obligatoire)	- Un reclassement interne. - obligation de formation, reconversion. - réduction/aménagement du temps de travail	- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les licenciements de moins de 10 salariés ne sont plus sujet au contrôle de la DIRECCTE (administration du travail). - Plus d'obligation de reclassement hors de la France.
Entreprise de plus de 50 salariés appartenant à un groupe d'entreprise (PSE obligatoire)	- Un reclassement interne. - obligation de formation, reconversion - réduction/aménagement du temps de travail	- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les licenciements de moins de 10 salariés ne sont plus sujet au contrôle de la DIRECCTE (admi-nistration du travail). - Plus d'obligation de reclassement en dehors de la France. - Un reclassement limité à l'entreprise qui licencie - Plus d'obligation de formation, de reconversion

Les travailleurs handicapés

Jusqu'à aujourd'hui, les employeurs disposaient déjà d'une loi leur permettant de se soustraire à l'obligation de recruter des travailleurs-ses handicapés-es, en passant des contrats avec des « centres de travail à domicile » ou avec des « établissements ou services d'aide par le travail ». Avec le projet de loi Macron, la volonté de faire travailler gratuitement, franchit un nouveau cap, en permettant à l'employeur d'embaucher des « personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ». Ceci sans rémunération et sans obligation d'embauche. Ou également avec des non-salariées de type « travailleurs indépendant handicapés ». Encore une bonne raison pour faire exploser le travail dissimulé et non déclaré, comme la situation actuelle des stagiaires.

Destruction des capacités collectives

Les prud'hommes

Le prud'homme reste la seule justice pour faire appliquer le Droit du travail et/ou demander réparation en cas de conflits. Or, la loi Macron permettrait l'entrée ou l'action systématique d'un juge professionnel dans les procédures (auparavant intervenait seulement le conseil prud'hommales), pour à terme, faire disparaître purement et simplement les conseil prud'homaux.

De plus, cette loi renforce le contrôle sur les défenseurs syndicaux et limite leurs interventions en appel des procédures engagées. Cela intensifie le monopole des syndicats institutionnels (les syndicats présumés représentatifs, excluant les autres) et la présence des avocats. Alors qu'il était possible de choisir de ne pas être représenté au niveau de cette instance. La liberté de l'exercice syndicale devient contrainte à une uniformisation des pratiques.

Contrat de travail

La loi Macron supprimant le lien de subordination entre un employeur et un salarié, tout accord entre ces deux parties primera sur le Droit du travail. En pratique, cela veut dire que le patronat aura la légalité de fixer les règles, et de faire travailler 60h par semaine, pour un salaire misérable. Bien entendu il ne sera plus possible, de notre côté, de faire valoir nos droits. La reconnaissance de l'inégalité de fait entre l'employé et l'employeur, dans l'esprit du Droit du Travail, disparaîtrait avec cette loi.

Les conflits individuels entre employeurs et salariés relèvent des conseils de prud'hommes. Ils sont formés paritairement, élus en deux collèges : par les salariés, d'une part, et par les employeurs, d'autre part.

Inspection du travail

Le but de cette nouvelle loi liberticide mettre fin à l'indépendance de l'inspection du travail vis-à-vis de l'Etat et de réviser les modes de sanction en matière de Droit du travail. En effet, nous trouvons dans cette loi la révision totale de la nature et du montant des peines applicables. Par exemple, les employeurs se verront dorénavant condamnés exclusivement à des amendes administratives, et non plus à des sanctions pénales, ce qui permettra à ceux-ci de commettre plus d'infractions, tant qu'ils pourront payer.

En quelques mots...

La loi Macron, comme en prison, oblige donc à vivre pour travailler. Le ministère de l'économie a repris son vieux projet de mise sous tutelle de la question du travail :

- fin de la reconnaissance du lien de subordination entre salarié et employeur ;
- passage des amendes pénales aux amendes administratives pour la délinquance patronale ;
- mise à mort d'une médecine de travail déjà moribonde ;
- fin de l'indépendance de l'inspection du travail ;
- arrêt du temps légal de travail par la casse des références journalières et hebdomadaires ;
- travail de nuit requalifié en travail de soirée et donc suppression des heures majorées ;
- sans compter le chantage aux salariés sur le travail du dimanche, qui sonne la fin des primes dominicales pour les précaires.

Ainsi le travailleur de la Loi Macron aura un contrat de travail affaibli, sa santé ne sera plus une priorité, ses heures de travail seront encore plus flexibles et son salaire ne sera plus le reflet de son travail réel.

Pour une autre économie

Cette offensive contre les règles qui régissent le travail en France s'inscrit dans une logique de dérégulation et de flexibilité. Ceux qui ont demandé des réformes à l'encontre du droit des salariés bien avant la « crise » sont à l'origine de cette dernière, car ils ont séparé l'économie de la réalité matérielle.

La précarité des salariés et la casse des conventions collectives sont devenues la norme en Europe, alors qu'il serait temps de penser à la diminution des heures de travail et à l'augmentation des jours de repos, le but final étant la fin du travail salarié via l'abolition du patronat et de son exploitation.

Ni le libéralisme, ni le « marché », ni les entreprises n'ont le droit de contrôler notre quotidien. Ce sont les besoins et les décisions collectives des travailleurs qui doivent être au cœur de l'économie réelle, servant de moteur à l'émancipation individuelle et collective !

Section Universitaire Nanterre - Syndicat des Travailleurs de l'Éducation
educ.rp@cnt-f.org
www.cnt-f.org/fte

Université Paris X - Local C50

STCPP - CNT
Syndicat des Travailleurs Chômeurs Précaires de Paris
stcpp@cnt-ait-paris.org
www.cnt-ait-paris.org

21 ter rue Voltaire, 75011 Paris