

Le Contrat de Travail : La règle du jeu en faveur totale des employeurs !

Le contrat de travail est un contrat déséquilibré dès son élaboration

L'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de force. **L'un propose sa seule force de travail**, l'autre choisit le salarié dans un contexte économique où le niveau du chômage et de la précarité lui permettent de définir à la baisse les dispositions de ce contrat. Pour autant, certains éléments du contrat de travail, prévus dès l'embauche du salarié, constituent une garantie de droits pour celui-ci.



Droit de refuser la modification de son contrat de travail

La rémunération de base (montant, mode de calcul, rémunération variable ou non, certaines primes), la qualification et la durée du travail sont les principaux éléments qui constituent le contrat de travail, que celui-ci soit écrit ou non écrit.



Ce sont des « garanties de base » pour les salariés.

Un droit remis en cause au fil des années !

A titre d'exemple : La loi « El Khomri » de 2016 qui crée les accords collectifs de développement ou de préservation de l'emploi permettant de diminuer la rémunération et d'augmenter la durée du travail sans l'accord du salarié. Cette loi va encore plus loin que l'ANI de 2013 car ces accords peuvent être conclus alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique !

DÉLINDAUNE: RECORD HISTORIQUE
D'ACTES VIOLENTS COMMIS SUR UN AN.



Dans tous ces cas si le salarié refuse la modification de son contrat de travail par l'accord collectif et/ou la loi, il peut valablement être licencié...

**Un projet d'ordonnance qui va encore plus loin :
Les projets d'ordonnance « Macron » = Flexibilité + Précarité**

A ce jour, le gouvernement ne donne pas plus de détails sur son projet. Pour autant, il est clairement établi que l'ambition politique, sous couvert de lutte contre le chômage de masse, **est de contraindre le salarié à devoir accepter tout changement de lieu de travail, de temps de travail et de rémunération, sans aucune possibilité de s'y opposer.**

Le contrat de projet ou de mission :

Aujourd'hui, le **Contrat à Durée Indéterminée** (CDI) est la norme. Le salarié ne peut être licencié que si l'employeur justifie d'un motif réel et sérieux.

Le **Contrat à Durée Déterminée** (CDD) permet à l'employeur d'embaucher des salariés pour une durée prévue dans le CDD. Ce CDD ne peut être conclu que dans des cas précis : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent... Sauf exception, le contrat ne peut pas être rompu avant son terme et le salarié perçoit une prime de précarité pour compenser le caractère temporaire de son contrat.

Mélangeant le pire de ces deux contrats, le projet d'ordonnance « Macron » veut créer un contrat de « projet » ou de « mission ». Ce contrat serait conclu afin de réaliser une mission ou un projet. Ce serait une sorte de CDI qui autoriserait l'employeur à licencier le salarié dès lors que la mission ou le projet prendrait fin, sans le versement d'une prime de précarité.



Pour la CGT, la vie des salariés n'appartient pas à leur employeur !

Le CDI doit rester la norme. La CGT revendique la création d'un nouveau statut du travail salarié, dans lequel chaque salarié aurait **des droits rattachés à sa personne mais garantis collectivement –code du travail, conventions collectives, et non à son contrat de travail : le salarié aurait notamment droit à une évolution de carrière et à une rémunération toujours progressives.**

**LES ORDONNANCES MACRON
NUISENT GRAVEMENT
À LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS
TOUTES ET TOUS EN GRÈVE !
RASSEMBLEMENT À TROYES
LE 12 SEPTEMBRE 2017
14H00 Place Jean Jaurès**

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom :
Adresse :
Tel : Mail :
Entreprise :

Je souhaite prendre contact avec la CGT : Je souhaite adhérer à la CGT :

UD CGT AUBE 2A boulevard du 1er RAM 10000 TROYES tel: 0325733847 www.udcgt10.fr

