

## le gouvernement persiste et signe

**Emmanuel Macron a signé les ordonnances réformant le code du travail. Face à la mobilisation de la CGT et des associations féministes, il a été contraint de reculer sur deux points :**

- ▶ Les licenciements discriminatoires sont désormais exclus du plafonnement des indemnités prud'homales. Autrement dit, si on est licencié.e parce qu'on est enceinte, handicapé.e ou syndicaliste, le juge peut réparer l'ensemble du préjudice et condamner l'employeur à de très fortes amendes.
- ▶ 2<sup>ème</sup> recul: Les sanctions pour les entreprises qui n'ont ni accord, ni plan d'action en matière d'égalité professionnelle ont été rétablies.

Une bonne nouvelle donc, sauf que le compte n'y est vraiment pas, et que les ordonnances remettent toujours gravement en cause les droits des salarié.es et notamment des femmes.

**Ces reculs du gouvernement démontrent l'utilité de la mobilisation et des manifestations ! Pour s'appliquer les ordonnances doivent être ratifiées par le parlement, ce qui n'arrivera pas avant fin novembre.**

**Cela nous laisse le temps de continuer à nous mobiliser pour faire reculer le gouvernement !**

### POUR RAPPEL :

- ▶ **Les salaires des femmes sont inférieurs de 26% à ceux des hommes en moyenne ;**
- ▶ **Leurs pensions de retraite sont inférieures de 40% en moyenne ;**
- ▶ **80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ;**
- ▶ **Les femmes sont concentrées dans des secteurs où les syndicats sont moins implantés.**



**Plusieurs dispositions des ordonnances remettent en cause les droits des femmes :**

#### AUJOURD'HUI

La loi fixe des droits familiaux (assez faibles) qui sont considérablement améliorés par les conventions collectives. Par exemple :

- le congé maternité est rémunéré à 100% dans la majorité des branches,
- un allongement du congé maternité est prévu dans certaines branches
- La loi ne prévoit pas de rémunération pour les congés enfants malades, de nombreuses branches ont des jours enfants malades rémunérés à 100%
- Les branches prévoient souvent des aménagements de poste et de temps de travail pour les femmes enceintes

Quand un-e salarié-e est victime de harcèlement elle peut rompre son contrat de travail unilatéralement. Cette rupture est qualifiée de « prise d'acte ». Elle est ensuite requalifiée de « licenciement nul » par les prud'hommes. L'employeur est ensuite condamné à réparer l'intégralité du préjudice subi, les condamnations peuvent être lourdes étant donné qu'il est de la responsabilité de l'employeur de garantir la santé et la sécurité des salarié-es

#### DEMAIN ?

Tous les droits familiaux seront renégociés dans les entreprises qui seront libre d'appliquer ou pas les accords de branche. Sachant que dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, l'employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre pour nos droits !

Les condamnations suite à une « prise d'acte » seront plafonnées (entre 2 et 20 mois de salaires). Plus besoin pour l'employeur de mettre en place des plans de prévention et de sanctionner les harceleurs, puisque les sanctions encourues en cas de manquement seront très faibles... Un détail qui ne concerne que 20 % des salariées...

## AUJOURD'HUI

## DEMAIN ?

Depuis la loi Roudy de 1983, les entreprises de plus de 50 salarié-es doivent communiquer l'état des lieux précis des inégalités entre les femmes et les hommes, en renseignant une série d'indicateurs listés dans le code du travail. Chaque entreprise peut ensuite bien sûr publier des données supplémentaires pour compléter les indicateurs nationaux. C'est ce qui permet ensuite de négocier avec les syndicats des mesures de suppression des écarts

Les indicateurs que l'employeur doit communiquer seront négociés dans chaque entreprise. Certaines pourront donc supprimer purement et simplement les indicateurs sur les inégalités F/H, ou les modifier à leur sauce. Elles pourront aussi décider (ou non) de publier ces données. Exit la possibilité de sanctionner les entreprises dans lesquelles il y a des écarts salariaux. Plutôt que de supprimer les inégalités, notamment salariales, le gouvernement fait donc le choix de casser le thermomètre...

Les entreprises doivent négocier chaque année sur les salaires et sur l'égalité F/H en prévoyant notamment des mesures pour supprimer les écarts salariaux Femmes/Hommes.

Cette négociation pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patient-es pour les augmentations de salaires !

Un employeur ne peut pas imposer à un-e salarié-e de modification de son contrat de travail. Impossible donc d'imposer une mobilité forcée, des changements d'horaires ou une baisse de salaire

Après un accord d'entreprise, l'employeur pourra imposer la mobilité (y compris à l'international !), des changements d'horaires... aux salarié-es qui ne pourront plus refuser. Bon courage pour les salarié-es qui ont des contraintes familiales!

Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences.  
Dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité pro

Les CHSCT sont supprimés. A la place, une instance unique de représentation du personnel : Le Comité Social d'Entreprise (CSE). Exit donc les questions de santé, de sécurité et d'égalité F/H, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

La durée des CDD est limitée à 18 mois avec 2 renouvellements maximum

Par accord de branche, la durée des CDD pourra atteindre 5 ans, sans limitation du nombre de renouvellement !

Télétravail : l'employeur doit :  
→ Décompter le temps de travail des salarié-es  
→ Payer l'équipement  
→ Se mettre d'accord avec les salarié-es sur les horaires où ils sont joignables

Les obligations de l'employeur sont considérablement limitées :  
→ Plus d'obligation de décompter (et rémunérer les heures effectuées)  
→ L'équipement est à la charge du/de la salarié-e  
→ L'employeur décide des plages horaires

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur est tenu de prendre des mesures pour protéger la santé et la sécurité des salarié-es

Dès lors qu'il y a un accord d'entreprise, le travail de nuit peut être mis en place, sans disposition de prévention ou de protection.



# L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EST UNE PRIORITÉ !

**Bulletin de contact et de syndicalisation**  
Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.



Nom : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
E-mail : .....

CGT - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CEDEX - Tel : 01 55 82 80 01