

Ordonnances Macron Loi Travail

Un seul article pour détruire le Code du Travail !

Grève et Mobilisation Jeudi 21 Septembre 2017

Le code du travail protecteur des salariés détruit en un seul article

Le futur article L.2254-2 est l'article fatal des ordonnances Macron. Cet article figure dans la 1^{ère} des 5 Ordonnances celle « relative au renforcement de la négociation collective » - Titre Ier : « Place de la négociation collective » - Chapitre 3 : « Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords collectifs » - Article 3. (pages 3 et suivantes de la 1^{ère} ordonnance)



Soumission des salariés aux ordres de l'entreprise et du Patron

« Art. L. 2254-2. – I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut : »



« - aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 :

Votre rémunération modifiée !

Rappel de l'Article L.3221-3

« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

« - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; »

Votre durée de Travail modifiée !

Allez voir ce que dit la Loi El Khomri sur la durée du travail... dans son article 8 !

- ◆ Période de référence jusqu'à 3 ans !
- ◆ Durée de travail hebdomadaire jusqu'à 60 heures !
- ◆ Travail de nuit de plus de 8 heures possible

« - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. »

Une mobilité géographique imposée !

Votre contrat de travail ne vaudra plus rien...!

« III - Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. »



Si vous refusez vous êtes viré...pour cause réelle et sérieuse !

« Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. »... « V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. »

La Loi doit servir l'Intérêt Général. Les ordonnances Macron c'est pour les patrons !

Tous en Grève et Mobilisés Pour un Code du Travail protecteur

Jeudi 21 septembre 2017