

# Loi MACRON - Loi SANTÉ



## DES LOIS AU SERVICE DU PATRONAT ET DE LA FINANCE !

Ce document a été réalisé dans l'objectif d'aider à mieux appréhender les axes essentiels des « lois Macron » et « Loi santé ».

Ce « 1<sup>er</sup> opus » vise à mesurer, sur quelques aspects particuliers, l'impact de la « Loi MACRON » pour l'ensemble des salarié-e-s de notre champ à court, moyen et long terme.

Il n'a d'autre prétention que celle d'aider à la compréhension des mécanismes et dispositions pour donner des pistes argumentaires aux syndicats, porter ce débat avec les salarié-e-s et décider avec eux des modes d'actions pour faire rejeter cette loi.

Dans un second volet, nous viendrons de la même manière apporter des éclairages sur la future « Loi santé » qui sera soumise au Parlement au printemps prochain.

Nous nous attacherons alors à faire le lien entre les dispositions de ces deux textes et leurs conséquences pour les salarié-e-s en général et ceux de notre champ sanitaire et social en particulier.



### « **Un projet de loi portant sur le droit du travail et présenté par un ministre de l'Economie... Tout un symbole !** »

**C**e 26 Janvier 2015, le débat parlementaire sur le projet de « Loi Macron » a débuté à l'Assemblée Nationale.

Inscrit dans le « pacte de responsabilité », il vient renforcer les mesures de la loi du 14 juin 2013, dite de « sécurisation de l'emploi ».

De nombreuses analyses sont développées dans la CGT quant à son contenu et sa forme : un projet qui porte sur le droit du travail présenté par un ministre de l'économie... tout un symbole !

Ce projet est une étape supplémentaire de destruction des droits et garanties collectives des salarié-e-s. Il nous conduit à mesurer qu'il préfigure les grandes orientations du projet de « Loi santé » qui doit être présenté au second semestre 2015, et une atteinte aux fondements démocratiques.

En effet, dès sa présentation, le gouvernement a précisé que la loi permettrait au Président de

la République et au gouvernement de légiférer par ordonnances si besoin était, sur un certain nombre de points... Donc, sans aucun débat parlementaire... C'est d'ailleurs un principe qui est repris dans la future loi santé.

Le trait, déjà mordu en matière de démocratie, est franchi allégrement et assumé sans complexe.

Ce projet de loi qui représente une accélération de la politique de cadeaux au patronat (dont chacun-e mesure les effets désastreux sur la vie de millions de salarié-e-s) va toucher plus fortement encore tous les salarié-e-s !!

Celles et ceux de notre secteur n'y échapperont pas !!

**Nous allons voir, à travers les principaux éléments des textes, comment les salarié-e-s de la santé et de l'action sociale sont concerné-e-s**



# 1<sup>ère</sup> partie - Décryptage de la loi Macron

## 👉 Travail du dimanche

A première vue, sur ces deux points, les principes d'élargissement du travail le dimanche et « en soirée » du projet Macron concernent les enseignes du commerce.

Se fondant sur une exigence patronale des plus ancienne, le projet tente de trouver une légitimité à la démarche dans un « soutien des consommateurs » ... Ces mêmes consommateurs qui, par ailleurs, ne seraient pas d'accord pour devoir travailler le dimanche... Cherchez l'erreur !...

Un grand nombre de salarié-e-s de nos secteurs de la santé et de l'action sociale sont déjà confronté-e-s à cette situation du travail le dimanche et les jours fériés, pour des raisons qui ont trait à la continuité de SERVICE PUBLIC et non à des fins commerciales.

***Nous savons combien cette obligation impacte les vies professionnelles et familiales ! Quel bénéfice pour les salarié-e-s !***

Avec un taux de chômage record, des salaires en berne, à l'évidence, les salarié-e-s ont de moins en moins les moyens de faire leurs courses du lundi au vendredi. Ils ne les auront pas davantage le samedi, ni...le dimanche !

## 👉 Remise en cause des indemnités du travail de nuit

Actuellement, le travail est considéré de nuit à partir de 21h00 (22h00 dans certaines conventions collectives) et ouvre droit à compensations (indemnitaires ou autres).

Ce projet met en avant la possibilité pour les patrons de revoir les horaires de travail. **Il n'est plus question de travail de nuit mais de travail en soirée**. La notion d'ouverture plus tardive « en soirée » **n'est donc plus considérée comme une pénibilité assujettie à compensations de travail de nuit**...

C'est un coin enfoncé dans le principe de reconnaissance de la pénibilité du travail

de nuit, son caractère exceptionnel, et son indemnisation et/ou compensation.

Ce sont des rengaines que nous connaissons depuis longtemps dans nos secteurs... Combien de luttes engagées pour faire reconnaître, payer et indemniser le travail de nuit ?

Nul doute qu'il ne s'agit que d'une étape pour le patronat dans la remise en cause de la durée légale du travail et de son organisation, pour limiter les « coûts salariaux ».

## 👉 « Réformer » encore les Inspections du Travail et les Procédures de licenciement économique pour mieux sécuriser les employeurs

Avec la Révision Générale des Politiques Publiques (sous Sarkozy) et la Modernisation de l'Action Publique (sous Hollande), pour satisfaire aux dogmes des 3% de déficits publics (sous couvert de la commission Européenne), les Directions Départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont devenues des antennes dans les départements de Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi...

### ***Le travail et l'emploi relégués après l'entreprise... Tout un symbole !***

Ainsi, les inspections du travail ont été dépecées de leurs moyens d'intervention par une réorientation de leurs missions « au profit » des entreprises, s'accompagnant de suppressions de postes d'inspecteurs et contrôleurs du travail, du « recentrage » des décisions par les seuls Directeurs des DDIRECTE (nommé par le gouvernement ?!)...

On en voit les effets dans le suivi des entreprises et des agissements des patrons, tant en matière de licenciements individuels et/ou collectifs, qu'en matière de respect de la législation du travail, de respect des Instances Représentatives du Personnel ou de soutien aux CHS-CT...



## Aujourd'hui, un nouveau cap est franchi.

Alors que de nombreux patrons n'hésitent plus à utiliser le délit d'entrave comme méthode de gestion, et parce que l'application des sanctions prévues par la législation est trop peu appliquée, la **loi Macron entend donner aux seuls Directeurs des DIRECCTE la décision des sanctions et supprimer les peines pénales pour entrave aux Instances Représentatives du Personnel pour leur substituer des peines administratives bien moins dissuasives.**

Alors que nous revendiquons de nouveaux droits d'intervention des salarié-e-s dans leurs établissements, davantage de droits de contrôle et de décisions des IRP, c'est la porte ouverte en grand à toute déréglementation !

Concernant les procédures de licenciement, il s'agit de « faire sauter » les dernières protections des salarié-e-s.

Même s'il semble qu'un amendement en ait réduit la portée, **le texte du Ministre conforte l'arbitraire de l'employeur en lui donnant la possibilité de limiter les critères d'ordre des licenciements économiques**, non plus en se référant à l'entreprise mais en se limitant à la sphère d'un service composé de quelques personnes.

En outre, le projet de loi supprime toute référence aux licenciements collectifs de moins de 10 salarié-e-s. A part veiller à la périodicité des licenciements, les employeurs n'auraient donc plus aucune obligation envers les salarié-e-s licencié-e-s par « petits groupes de moins de dix ».

Cette stratégie, utilisée par les employeurs pour échapper aux contraintes des plans sociaux, est malheureusement TROP bien connue des salarié-e-s de la santé et de l'action sociale.

En matière de licenciement et de reclassement après licenciement, là aussi le projet de loi fait la part belle aux patrons ! La loi du 14 janvier 2013 n'ayant pas été assez loin, le projet de loi permet ni plus ni moins aux employeurs :



❖ de décider eux-mêmes des critères des postes à supprimer et de leur champ d'application dans l'entreprise

❖ de supprimer tout contrôle des licenciements de moins de 10 salarié-e-s dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s...

❖ de proposer, en cas de licenciement économique, une liste des postes disponibles dans l'entreprise **et** dans le groupe **uniquement** sur le

territoire national. Ce serait donc au salarié concerné de demander la liste des emplois disponibles à l'étranger dans le groupe, lorsqu'ils existent...

En outre, alors qu'actuellement la DIRECCTE évalue le PSE soumis pour homologation au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, le projet de loi Macron réduit ce périmètre à celui de l'entreprise concernée. **Une mesure qui exonère le groupe de ses responsabilités et conduira forcément à homologuer plus facilement les plans sociaux...**

Mieux encore, la loi prévoit **qu'en cas d'annulation par le tribunal administratif d'une décision de validation ou d'homologation d'un plan social par la DIRECCTE, en raison d'une insuffisance de motivation, la DIRECCTE devrait alors prendre une nouvelle décision correctement motivée**. En clair, il faut tout mettre en œuvre pour que la validité du licenciement ne puisse pas être contestée.

Si cela était le cas, qu'à cela ne tienne !... **La DIRECCTE (l'état) assure le SAV pour que le plan social soit validé et ne donne lieu ni à réintégration du salarié, ni au versement d'une indemnité par l'employeur.**

Les employeurs n'auront donc pas à supporter le coût d'une « erreur » de l'administration, en l'occurrence une DIRECCTE qui motiverait mal sa décision de validation. Evidemment, la décision de validation de plan social est bonne par nature...

On sait bien que les réintégrations prononcées par la justice, les condamnations pénales, les

amendes, les dommages et intérêts payés en contrepartie de la non observation de la loi (encore trop contraignante) sont considérés par le patronat comme une atteinte à la liberté d'entreprendre.

**Alors, c'est peu dire que le ministre caresse le patronat dans le sens du poil !**

Ces éléments percutent la réalité quotidienne d'un grand nombre « d'entreprises » de la santé et de l'action sociale.

Ici, les IRP sont méprisées, entravées à tout bout de champ par les patrons, notamment des grands groupes, dans le cadre des plans sociaux, de licenciements économiques et/ou autres rachat d'établissements, là, c'est la vente à la découpe avec licenciements à la clés...

Ces dispositions démontrent combien les grands groupes privés lucratifs (tels Orpéa, Clinéa, Capio...) et/ou associatifs tels la Croix Rouge Française, l'EFS... ont de beaux jours devant eux pour continuer dans leur entreprise de casse et de précarisation des emplois et des salarié-e-s.

**A l'heure où, dans notre secteur, les grands groupes privés se recomposent avec des plans de licenciement à tour de bras, il s'agit ni plus ni moins d'offrir au patronat toutes les possibilités de licencier sans contraintes !**

**C'est la conception sociale de la loi Macron** : Garantir les licenciements en détruisant les droits des salarié-e-s **pour créer de l'emploi.**

👉 **« Réformer » la justice prudhommale**

S'appuyant sur un constat de délais de traitement trop long des dossiers (jusqu'à 24 mois dans certaines circonscriptions) le gouvernement a décidé, plutôt que de lui attribuer les moyens nécessaires, de sacrifier la justice prudhommale pour faire des économies...et répondre aux exigences patronales.

En effet, pour cela la loi Macron instaurerait un **barème de dommages et intérêts « pour licenciement abusif**», déniait de fait aux

**juges l'appréciation au cas par cas du préjudice des salarié-e-s qui perdent brutalement et sans justification leur travail.**

**Toute évaluation du contexte économique et social dans l'entreprise est ainsi évacuée.**

Les employeurs sauraient d'avance ce qu'il leur en coûterait d'enfreindre la loi. Ils n'auraient plus - dans le meilleur des cas - qu'à provisionner les sommes à payer pour pouvoir licencier abusivement des salarié-e-s...

**La loi de la jungle version entreprise !**

Dans ces conditions les salarié-e-s n'auraient donc plus intérêt à contester leur licenciement devant les Prud'hommes, et seraient incité-e-s à accepter des accords transactionnels... souvent inférieurs aux dommages et intérêts qu'ils seraient en droit d'exiger.

**L'objectif étant que de moins en moins de salarié-e-s aillent en justice pour demander réparation des préjudices subis de la part de leur employeur.**

👉 **« Réformer » la médecine du travail**

Ce sont des domaines essentiels où le projet de loi instaure d'emblée l'autorisation donnée au gouvernement de procéder sur ce sujet par ordonnance...donc sans aucun débat démocratique.

D'ores et déjà, deux principes sont évoqués :

- 1 - revoir la notion d'inaptitude professionnelle ;
- 2- simplifier les règles concernant les visites médicales des salarié-e-s au motif que *«la visite médicale obligatoire n'est réalisée que dans 15% des cas»* du fait notamment d'un manque d'effectifs médicaux.

L'objectif affiché par les constats invoqués est on ne peut plus clair... **Réduire encore les moyens de prévention des risque pour la santé et de suivi des salarié-e-s**...Là encore, c'est un nouveau moyen de réaliser des économies sur la santé des salarié-e-s...Un nouveau recul social sans précédent se profile.

**La « Loi Santé » s'occupera du reste ...**

