



RACONTE-MOI LES ORDONNANCES MACRON-PÉNICAUD...

Une mini-série en tracts, humoristiques ou pas, qui explique concrètement et en détail comment les ordonnances travail vont carrément détruire nos droits et pourquoi il peut être opportun de se mobiliser.

EPISODE BONUS : PETIT POT POURRI DES GRASSES DISSÉMINÉES/DISSIMULÉES UN PEU PARTOUT



Sans les ordonnances Macron-Pénicaud

Dans les cas de reclassement pour inaptitude, l'employeur n'a pas accès au dossier médical du salarié, qui fait l'objet d'une expertise médicale.

Le télétravail pose encore de nombreuses questions en matière de **respect du droit du travail, notamment le temps de travail** et le temps de repos. Il n'en reste pas moins que c'est à l'employeur de s'assurer que la réglementation est bien respectée (outils de décompte d'heures supplémentaires, déconnexion, etc.). Le télétravail doit faire l'objet d'un **avenant au contrat de travail, doit être volontaire et réversible**. L'accident du travail survenant au domicile n'est pas automatiquement considéré comme tel (pas de « *présomption d'imputabilité* »).

Le travail de nuit est mis en place par accord collectif. Cet accord peut être attaqué, notamment pour rupture d'égalité de traitement.

★ Cas spécial fédération: en cas de succession d'entreprise dans l'exécution d'un marché, les salariés sont repris par le nouveau prestataire. A l'occasion de cette reprise, les salariés du nouveau prestataire peuvent demander un alignement de salaire sur celui des salariés repris si celui-ci est plus favorable (**jurisprudence obtenue par la fédération!**).



Avec les ordonnances Macron-Pénicaud

A lire avec des lunettes 3D



L'employeur peut mandater un médecin qui se fera communiquer les éléments médicaux de l'expertise. Outre la remise en cause du médecin-expert, c'est une potentielle atteinte au **secret médical**. Le coût de l'expertise sera à la charge de la partie perdante: une dissuasion par le coût donc envers le salarié.

En matière de télétravail, l'employeur se voit largement, mais alors très largement déresponsabilisé. C'est une **véritable libéralisation**. Le télétravail pourra être régi par une charte, donc sans l'accord des syndicats. L'employeur n'a plus d'obligation en matière de respect du temps de travail. Pire, au temps de travail se substitue la notion de « charge de travail », impossible à évaluer objectivement. Au final le télétravailleur peut faire une croix sur ses **heures supplémentaires**. Le télétravail pourra se décider au coup par coup, une journée par-ci, par-là, sans avenant et donc essentiellement quand l'employeur en aura besoin. Une souplesse d'organisation pour ce dernier plutôt qu'une facilité de conciliation vie privée / vie professionnel pour l'employé qui de son côté ne pourra en faire la demande qu'à condition de démontrer des **contraintes personnelles**. L'accident qui survient pendant le télétravail est **présumé accident du travail** (« *présomption d'imputabilité* »).

Devinette: que cache la phrase « L'article L. 1222-10 est ainsi modifié : 1° Le deuxième alinéa est supprimé »?

Réponse: la fin de la prise en charge des coûts de matériel, de logiciel, d'abonnement, de communication, d'outils et de maintenance. Pour télétravailler, le salarié devra montrer qu'il s'est procurer, à ses frais, le matériel nécessaire...

L'accord qui instaure le travail de nuit est renforcé et « *présumé conforme* » aux exigences de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cela signifie que ce sera désormais à l'attaquant de démontrer que l'accord ne respecte pas les exigences de santé et de sécurité.



Cas spécial fédération: plus d'alignement de salaire et donc rupture du principe « à travail égal salaire égal »!

C'était « raconte-moi les ordonnances Macron-Pénicaud »,
une mini-série en tracts qui réveille!