



# Les journalistes et les ordonnances : C'est mille fois non !

*Inversion de la hiérarchie des normes, primauté de l'accord d'entreprise, périmètre du plan social, rupture conventionnelle collective, plafonnement des indemnités, fusion des institutions représentatives du personnel : autant d'expressions qui démolissent le code du travail.*

*Les ordonnances Macron vont permettre aux patrons de presse de vider le contenu des articles du code du travail concernant la profession et de déroger à la convention collective sans avoir à la dénoncer.*

*Mais en quoi les 5 ordonnances Macron et leurs 36 mesures concernent-elles les journalistes et leur statut particulier ? Le SNJ-CGT apporte des premières réponses.*

## Les dangers de l'accord d'entreprise

Le code du travail primait sur la convention collective (qui ne pouvait qu'améliorer le code du travail) ; l'accord de branche, lui, ne pouvait qu'améliorer la convention collective et, enfin, l'accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer l'accord de branche.

Les ordonnances chamboulent ce qu'on appelle la hiérarchie des normes et donnent désormais la primauté à l'entreprise.

La branche (mais de quelle branche relèveront les journalistes ? Les ordonnances prévoient leur redéfinition) fixera les salaires, le temps de travail, mais l'accord d'entreprise pourra modifier :

- Le paiement des **heures supplémentaires** (lorsque celles-ci sont prévues et donnent lieu à rémunération) ;
- La **prime d'ancienneté**, qui représente entre 5 et 20 % du salaire selon l'ancienneté du journaliste (L'entreprise pourra la supprimer pour financer d'autres choses, comme le financement de gardes d'enfant, par exemple).
- La **prime de nuit** (aujourd'hui de 15 % pour les heures travaillées entre 21h et 6h).

L'ordonnance prévoit que certains accords pourront modifier le contrat de travail des salariés.

En cas de refus par le journaliste, son licenciement reposera sur une cause réelle et sérieuse et non plus sur un motif économique.

Dans les petites entreprises, les patrons auront le pouvoir de déroger aux accords de branches.

## Une précarité accrue

Les ordonnances permettront de multiplier les contrats précaires avec l'introduction des contrats de chantier, l'allongement de la durée des CDD et de leur renouvellement.

On se dirige vers la fin du CDI.

Le **contrat de chantier** est moins protecteur pour le journaliste, qui, à l'issue du contrat ne recevra pas d'indemnité de licenciement.

Le contrat de chantier pourra même remplacer avantageusement le journaliste rémunéré à la pige qui doit bénéficier des mêmes avantages que le journaliste en CDI et qui, en cas de licenciement, doit recevoir les indemnités légales.

## **Des licenciements facilités**

Les ordonnances introduisent la **rupture conventionnelle collective**.

Au lieu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise aura intérêt à négocier une telle disposition.

Pour les journalistes, cela lui permettra de négocier des indemnités inférieures à celles prévues par le code du travail et la convention collective (1 mois par année pour le journaliste ayant moins de 15 ans d'ancienneté) et d'éviter le recours à la commission arbitrale (pour les journalistes ayant plus de 15 ans d'ancienneté).

Dans le cas d'un changement de propriétaire, donc de vente d'un titre ou d'une entreprise, le contrat de travail n'est pas obligatoirement reconduit. Les salariés peuvent être licenciés, alors qu'aujourd'hui la reprise de tous les contrats est obligatoire. Dans les rédactions cette disposition permettra aux patrons d'échapper à la clause de cession, donc au départ éventuel mais choisi du journaliste.

Les ordonnances limitent le délai de recours aux prud'hommes en cas de contestation d'un licenciement et, surtout, prévoient le plafonnement des dommages et intérêts.

La limitation du périmètre d'un plan de licenciement et son motif économique apprécié au seul niveau national va réjouir certains patrons de presse.

Bertelsmann (Prisma Media, M6 et RTL), Mondadori ou encore Altice-SFR, dont les sièges sont situés à l'étranger, pourront ainsi mettre en difficulté leurs filiales françaises pour justifier des licenciements. Augmentation des loyers, redevances payées à la holding pour utilisation du nom et/ou de services pourront justifier les licenciements quand les sociétés-mères vont dégager des profits monstres.

## **Vos représentants affaiblis**

La fusion des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprises et CHSCT) va affaiblir l'intervention des syndicats et donc vos représentants.

D'une part, en réduisant le nombre de délégués.

D'autre part, en limitant les prérogatives du nouveau Conseil social et économique (CSE). Notamment en limitant les possibilités de recours à des experts (comme les experts - comptables) et la participation aux frais à la charge de l'employeur (le CSE devant prendre en charge ces frais à hauteur de 20 %).

## **Devant les dangers encourus par la profession et son statut :**

**Tous en grève et manifestons ensemble le 12 septembre**

**A Paris RDV à 14h**

**Place de la Bastille en direction de Place d'Italie**

## Les ordonnances Macron dans les grandes lignes

<p>Une entreprise peut, par accord d'entreprise, baisser les salaires, modifier le temps de travail, les congés, les majorations d'heures supplémentaires...</p>	<p>En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale serait plafonnée.</p> <p>Les patrons n'auront plus qu'à planifier et provisionner les licenciements.</p>	<p>Le plancher de 24 heures hebdomadaire pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi.</p> <p>Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos</p>	<p>Les conventions collectives ou accords de branches ne prévalent plus sur les accords d'entreprises. Les employeurs pourront aller en dessous des grands acquis des salariés, voir même de les supprimer.</p>
<p>Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.</p> <p>Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu à l'ensemble des salariés, y compris les ouvriers.</p>	<p>Création d'une instance unique DP, CE, CHSCT. Cette instance enlève la plupart des prérogatives existantes qui permettent aux salariés d'être informés et de se défendre à l'entreprise. Le nombre de délégués seraient au moins divisés par deux.</p> <p>A terme, les syndicats n'auront plus de mot à dire et les salariés encore moins de moyens pour se défendre.</p>	<p>Jusqu'à maintenant un patron ne pouvait pas licencier plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, sans avoir l'obligation de déclencher un Plan de licenciement économique. Désormais, ce seuil serait porté à 30 salariés.</p> <p>C'est donner la possibilité permanente aux patrons de virer des salariés pour réorganiser et faire des gains de productivité.</p>	<p>Une multinationale pourra fermer une entreprise en difficulté sur le territoire Français sans que les profits colossaux qui sont réalisés dans le monde soient pris en compte.</p> <p>Sachant qu'il est déjà facile pour une entreprise de plomber ses comptes au travers des jeux d'écritures.</p>
<p>Une mesure peut-être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.</p> <p>Dans la majorité des cas, ces référendums se font sur fond de pressions et de chantage à l'emploi sur les salariés.</p>	<p>Une entreprise peut licencier sans avoir de difficultés économiques. Les employeurs n'auraient plus d'obligations envers les licenciés d'offres de reclassement individuelles, ils pourraient juste donner un accès internet en interne sur des offres « d'emplois accessibles ».</p>	<p>Après un accord d'entreprise, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié pour faute.</p> <p>Modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail ...</p>	<p>Une entreprise ou un groupe de moins de 1000 salariés pourrait mettre en œuvre un plan de licenciement avant une cession de fonds de commerce ou d'activité.</p> <p>Finis le transfert et l'obligation de reprise automatique des salariés.</p>
<p>La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e,...) n'est plus garantie par la loi.</p>	<p>La visite médicale d'embauche transformée en une ... visite d'information.</p>	<p>Par simple accord d'entreprise, on peut passer de 10h. à 12h. de travail par jour et de 44h. à 46h. de travail maximum par semaine.</p>	<p>Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h. (ou 46h.)</p>