

# Le retour du paternalisme au travail sous Macron : 3 illustrations

écrit par Maxime | 14 avril 2022



Les métamorphoses  
du paternalisme  
Histoire, dynamiques et actualité  
Annie Lamanthe



CHRIS EDITIONS 

# Les métamorphoses du paternalisme

Histoire, dynamiques et actualité

Annie Lamanthe

**Le paternalisme, c'est cette attitude qui consiste à infantiliser les gens, les déresponsabiliser, les placer sous le patronage d'un puissant, un "potentior" chargé de veiller aux intérêts de ses "humiliores" comme un père sur ses enfants, ou un tuteur sur une personne incapable.**

Macron, c'est le paternalisme tout craché. Arrêtez de penser par vous-mêmes, on vous l'interdit, "Pensée complexe" le fera à votre place.

Arrêtez aussi de vous plaindre de vos conditions de travail, le patron est là pour vous dire ce qui est bon pour vous.

Alors le droit du travail au sens large a évolué vers plus de paternalisme sous Macron. Ce qui ne signifie pas qu'il ait progressé, bien au contraire !

**Comment les électeurs de Mélenchon, de Roussel ou de Nathalie Arthaud – et les autres !- pourraient-ils voter pour Macron dans ces conditions ?**

**En voici trois illustrations**

**PREMIER POINT : MERCI PATRON, MERCI MACRON, LE SYNDICALISME DEVIENT UN METIER**

Macron a créé une "certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical". On pourrait appeler cela un brevet de docilité...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045062141>

C'est le résultat d'un arrêté du 18 juin 2018 renouvelé le 19 janvier 2022.

*"Les certificats de compétences professionnelles acquis*

*peuvent permettre d'obtenir, par équivalence, un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles".*

*"L'organisation des sessions d'examen est assuré par les centres de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes ayant fait l'objet d'un agrément délivré par le préfet de région du lieu de déroulement de la session d'examen.*

*La demande d'agrément est adressée au préfet de région territorialement compétent. La décision du préfet est notifiée au centre dans un délai de deux mois à compter de la réception du dossier complet de demande d'agrément".*

**Le préfet peut décider qui a été un bon syndicaliste..**

**C'est la transformation du syndicalisme en métier.** Le syndicaliste devient un membre de l'entreprise sur le même plan qu'un employé du service RH. Il est là pour lisser la révolte, institutionnaliser la colère, la faire taire.

Macron prend acte de la reconnaissance de la docilité de nombreux syndicats, leur soumission, leur appartenance au système. C'est l'achèvement d'un processus que l'on voyait à l'oeuvre de longue date avec la folie migratoire souhaitée par eux au détriment du travailleur français.

## **DEUXIEME POINT : L'INDEX DE L'EGALITE**

C'est une véritable usine à gaz, une folie kafkaïenne..  
[https://www.eff.fr/actualite/note-insuffisante-index-egalite\\_f9d9b5f268-2b38-4dce-87bf-7659345dc524](https://www.eff.fr/actualite/note-insuffisante-index-egalite_f9d9b5f268-2b38-4dce-87bf-7659345dc524)

Une seconde manifestation du paternalisme au travail sous Macron, c'est l'index de l'égalité.

Le patron va devoir gratifier également hommes et femmes quel que soit leur mérite pour être dans un "bon ratio". Les salariés sont jugés incapables de prouver leur valeur par eux-mêmes.

C'est le patron qui remontera les salaires de certaines salariées juste parce qu'elles sont des femmes et qu'il faut afficher un bon "index de l'égalité". Ce dispositif infantilise les femmes, considérées comme des incapables qui ont besoin de l'aide du patron et de Macron pour être mieux payées et voir mieux reconnaître leur valeur professionnelle.

**C'est évidemment une manifestation de l'islamisation de la France : la femme aurait besoin d'un "grand frère", d'un mari, d'un patron, d'un Macron pour exister.**

Le postulat de cette politique, comme dans l'islam, est l'infériorité de la femme. On sait que ce sont les dérives de la gauche actuelle.

Les entreprises importantes doivent communiquer publiquement la note qu'elles ont reçue au titre de cette index...

*La note globale et, depuis 2022 la note de chaque indicateur, sont (C. trav. art. [L 1142-8](#), [D 1142-4](#) et [D 1142-5](#)) :*

- *publiées sur le site de l'entreprise, de façon visible et lisible, jusqu'à la publication des notes N+1, (à défaut porté à la connaissance des salariés par tout moyen) ;*
- *mises à disposition du CSE ;*
- *transmises à l'administration (site « IndexEgapro »). C'est le ministère du Travail qui actualise son site chaque année au plus tard le 31.12.*

***Nouvelles règles selon les résultats.***

*2 niveaux d'obligations sont prévus selon la note globale :*

- < 75 : prendre et désormais publier des mesures de correction avec, le cas échéant, la programmation annuelle/pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial ([C. trav. art. L 1142-9](#)) ;
- < 85 : fixer et publier les objectifs de progression de chaque indicateur pour lequel la note maximale n'est pas atteinte ([C. trav. art. L 1142-9-1](#)) .

## **Attention !**

Pour rappel, l'index concerne les entreprises d'au moins 50 salariés, celles atteignant ce seuil ayant 3 ans pour y être soumises ([C. trav. art. D 1142-8](#)) . A contrario, celles créées directement avec 50 salariés y sont soumises immédiatement.

### **Note globale < 75 points**

#### **Mesures de correction.**

Dans ce cas, la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes visant la suppression des écarts de rémunération et la qualité de vie au travail ([C. trav. art. L 2242-1, 2°](#)) doit porter sur des mesures de correction, voire sur la programmation de mesures financières de rattrapage salarial. À défaut d'accord, elles sont fixées par l'employeur après consultation du CSE et déposées à l'administration (via Téléaccords) qui peut faire des observations ([C. trav. art. L 1142-9](#)) .

#### **Qui sont publiées.**

Dès que l'accord ou décision relatif(-ve) aux mesures de correction est déposé(e), vous devez désormais ([C. trav. art. D 1142-6](#)) :

- les publier au même endroit que l'index sur votre site Internet, jusqu'à obtention de la note de 75 ;

- les porter à la connaissance des salariés ;
- les transmettre à l'administration avec leurs modalités de publication ([C. trav art. D 1142-6-2](#)) ;
- les mettre à disposition du CSE via la BDESE ([C. trav art. D 1142-6-2](#)) .

### **Délai.**

Si vous avez 3 ans pour atteindre la note de 75 avant d'être sanctionné sur ce point, les mesures de correction doivent en revanche être prises et publiées rapidement. Pour 2022, un délai maximal dérogatoire est fixé au 01.09.2022 (décret 2022-243 du 25.02.2022 art. 4) .

## **Attention !**

Il découle donc a contrario de la date dérogatoire de 2022 que les mesures de correction doivent être prises et publiées en même temps que la publication de l'index. En pratique, cela veut dire que vous devez anticiper votre index et les mesures de correction afin d'être en mesure de les publier au 01.03 pour ne pas être soumis à la pénalité pour non-publication.

### **Note globale < 85 points**

#### **Objectifs de progression.**

Si votre note globale est < 85, vous devez fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas obtenu la note maximale. Dès que l'accord/DUE les prévoyant est déposé(e) à l'administration, ces objectifs doivent être ([C. trav. art. D 1142-6-1](#)) :

- publiés sur le site de l'entreprise au même endroit que l'index, et y rester jusqu'à obtention de la note de 85, et à défaut de site, portés à la connaissance des salariés ;

- *transmis à l'administration avec leurs modalités de publication ([C. trav art. D 1142-6-2](#)) ;*
- *mis à disposition du CSE via la BDESE ([C. trav art. D 1142-6-2](#)) .*

### **Délai.**

*Les objectifs de progression doivent là encore être fixés et publiés rapidement. Pour 2022, un délai maximal dérogatoire est fixé au 01.09.2022 (décret 2022-243 du 25.02.2022 art. 4)*

**Pourquoi Macron ne retirerait-il pas sa candidature pour permettre à Marine Le Pen d'accéder à la présidence de la République au titre de "l'index de l'égalité" ? Nous n'avons jamais eu de présidente, après tout ! Ah, paraît que ça ne marche plus, dans ce cas-là...**

### **TROISIEME POINT : LE LICENCIEMENT DU SALARIE QUI CHOISIT D'HABITER TROP LOIN DU TRAVAIL**

[https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CA\\_VERSAILLES\\_2022-03-10\\_2002208#entete](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CA_VERSAILLES_2022-03-10_2002208#entete)

Une troisième manifestation du paternalisme au travail sous Macron, c'est un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 10 mars dernier qui autorise le licenciement d'un salarié parce qu'il avait choisi d'habiter trop loin de son travail.

Ce salarié le contestait, en faisant valoir que c'était un choix de vie et qu'il était libre d'assumer les contraintes que ça supposait. Il travaillait habituellement chez lui en Bretagne, mais était affecté au siège à Paris. Il prenait le train pour venir au siège si nécessaire. Il ne voulait pas de la vie parisienne et l'assumait totalement, même s'il avait



avancé que ces trajets le fatiguaient pour obtenir son rattachement à une agence bretonne, d'autant plus qu'il assurait ses missions à l'étranger.

Le patron et les juges estiment qu'il prenait trop de risque pour sa santé et que l'employeur était fondé au titre de son obligation de protéger celle-ci à le licencier.

La liberté du choix de son domicile par le salarié se retourne contre lui !

**#5** *L'employeur répond avoir découvert le 9 janvier 2019, à réception d'un courrier du salarié, que ce dernier avait déménagé en Bretagne, alors que son contrat de travail fixe son activité au siège de l'entreprise située à Carrières Sur Seine où se trouvent la Direction Support Technique et ses responsables hiérarchiques, ainsi que le show room où sont présentés les différents produits de l'entreprise sur lesquels il intervenait. Il rappelle être tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de son salarié et des dispositions impératives en matière de réglementation de la durée du travail. Il souligne qu'une domiciliation en Bretagne générerait d'importants frais de déplacements, qu'il n'avait pas vocation à rembourser.*

*L'article 13 alinéa 2 du contrat de travail rappelait enfin : « M. D G sera affecté au sein du siège social sis, ... sur Seine Cedex ».*

*L'employeur ne peut sérieusement soutenir avoir découvert le déménagement de M. G Z Y à l'occasion de son courrier du 9 janvier 2019, alors que Mme A, en qualité de directrice gestion et administration du personnel, a signé le 28 novembre 2018 une attestation d'affiliation à la mutuelle de l'entreprise précisant l'adresse du salarié à Elven dans le Morbihan.*

*Néanmoins, il ressort du courriel de Mme A du 20 février 2019 qu'à la suite d'une réunion organisée le 23 janvier 2019, l'employeur a informé le salarié de son désaccord quant à son déménagement au regard des contraintes supplémentaires de trajet imposées par la fixation par le salarié de son domicile*

en Bretagne. Afin de garantir sa sécurité, il lui a été demandé d'établir son domicile en région parisienne, ce que M. G a refusé de faire.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, son déménagement du département de Seine et Marne vers la Bretagne, à Elven, à 442 kilomètres du lieu de travail à Carrières sur Seine a, à l'évidence, allongé son temps de trajet, pour se rendre au siège social de l'entreprise, puisqu'il était contraint d'assumer 4h30 de trajet par la route, ou 3h30 de train depuis la gare de Paris Montparnasse jusque Vannes. Il importe peu que l'activité du salarié se soit exercée à l'étranger, dès lors que le déménagement l'a également éloigné singulièrement des aéroports de I ou d'Orly (à minima 3h30 en train). D'ailleurs, M. G, père de jumeaux nouveaux nés (14 mai 2018), n'a pas manqué de demander son rattachement à l'agence bretonne de Saint Grégoire, en invoquant dans son mail du 19 février 2019 la fatigue générée par les trajets entre son nouveau domicile et Carrières sur Seine. Il a également souligné l'éloignement de son pied à terre chez son fils en région parisienne en Seine et Marne par rapport au siège social de l'entreprise.

**#6** Comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes, cette distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code. Les premiers juges ont également, à juste titre, rappelé que l'employeur est tenu de veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle dans le cadre de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis. Alors que l'employeur justifie lui avoir demandé de régulariser sa situation pour le 30 mai 2019, M. G a maintenu son domicile en Bretagne.

**La finalité du paternalisme ? Contrôler nos vies, nous dire ce qu'on doit penser, pour qui on veut voter. Ceci explique cela !**