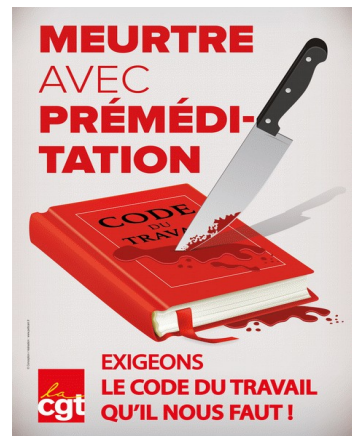


TOUS MOBILISES CONTRE LA CASSE DU DROIT DU TRAVAIL



Sur la trace des Macron, Rebsamen, Combrexelle et Badinter, la ministre du travail **EL KHOMRI** invente les **tâcherons** du XXIème siècle ! Celle qui ne savait pas expliquer un CDD, **torpille** les 35 heures et le contrat de travail, **sécurise** les patrons voyous qui licencient sans motif et rend **légal** le chantage à l'emploi.

LA FIN DES 35 HEURES !

La durée maximale de travail est de 10 heures par jour, et ne peut monter à 12 heures que sur autorisation de l'inspection du travail. Demain, **plus besoin** d'autorisation de l'**inspection**, un simple accord d'entreprise pourra vous **obliger à travailler 12 heures par jour**.

Si la **durée maximale hebdomadaire** de 48 heures reste inchangée, elle pourra atteindre **44 heures sur 16 semaines** (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise. En cas de « circonstances exceptionnelles », le temps de travail pourra atteindre **60 heures par semaine**, un simple accord suffira. **Le retour à l'époque de Zola!**

D'autre part, la **modulation** du temps de travail hebdomadaire, qui sert à neutraliser le paiement des heures supplémentaires au-delà des 35 heures, pourra se faire **sur une période jusqu'à trois ans**, là aussi par accord d'entreprise et sans droit de regard de l'inspection du travail.

Le **forfait-jours**, une arme patronale pour allonger gratuitement la journée de travail, **est renforcé**, au mépris du droit européen : les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif. Un accord individuel de chaque salarié suffira désormais. Et ce n'est pas tout: c'est la **fin de l'obligation des 11 heures consécutives de repos** quotidien, qui pourront dorénavant être **fractionnées**, idem pour le **repos hebdomadaire de 2 jours**.

Autre régression : le **temps de travail des apprentis** de moins de 18 ans, qui ne peut dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine aujourd'hui, pourra atteindre **10 heures par jour** et 40 heures par semaine, sur **simple décision de l'employeur**, en mettant **hors jeu** l'inspection du travail.

OPEN BAR POUR LES LICENCIEMENTS

Aujourd'hui, lorsqu'un juge considère qu'un **licenciement** est **abusif**, il condamne l'employeur à verser des **indemnités**, en fonction du préjudice subi, en fonction des conséquences sur la vie privée, le logement, la précarisation, la violence du licenciement, etc. El Khomri prévoit de **plafonner la condamnation**, une **mesure de sécurisation réclamée et attendue des patrons**. Le juge devra s'en tenir à un **barème**, qui tient compte uniquement de l'ancienneté du salarié, plafonné à 15 mois de salaire pour les employés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Le juge ne pourra accorder au salarié une indemnité supérieure au barème que pour les cas d'une extrême gravité : licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle ou de corruption, harcèlement sexuel ou moral, atteinte aux libertés fondamentales.

C'est l'**impunité pour tous les licenciements** ! Il suffira pour l'employeur de provisionner celui-ci selon un **risque financier** limité et parfaitement **contrôlé**. Comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures sup, etc... si on peut nous mettre à la porte, du jour au lendemain sans motif ?

Autre grand cadeau pour les patrons et les actionnaires : alors qu'aujourd'hui le licenciement économique n'est valable qu'en cas de fermeture de site ou de difficultés économiques avérées et appréciées au niveau du groupe, demain, les motifs seront assouplis fortement. Une **simple baisse des commandes** suffira à le justifier. Et les « difficultés » seront examinées au niveau de l'entreprise **implantée en France**, et non, le cas échéant, au niveau du groupe, même si ce dernier est **bénéficiaire**.

LES ASTREINTES NON PAYEES

Aujourd'hui, un salarié en **astreinte** est considéré comme à la **disposition de l'entreprise**, ne serait-ce que parce qu'il ne peut s'éloigner ni s'absenter. A ce titre, il doit être indemnisé. El Khomri considère que le salarié est alors en **repos normal** et donc, **non indemnisable**. Ceci en violation de la Charte sociale européenne, déjà peu contraignante.

TRAVAIL DE NUIT

Le projet ne prévoit que soit considéré **comme travail de nuit**, que tout travail effectué au cours d'une période **d'au moins 9 heures consécutives** comprenant l'intervalle entre **minuit et 5 heures**.

C'est une remise en cause grave de la reconnaissance du travail de nuit pour la quasi-totalité des travailleurs postés de nos industries !



EXPLOSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES. PRECARISATION DE TOUS LES DROITS

Depuis **un siècle**, en matière de droit du travail, c'est le droit le plus favorable qui prévaut : la loi prime sur l'accord de branche, qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise est plus favorable. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes. Comme le préconisait le rapport Combexelle, le projet de loi sonne **la fin** de ce principe : c'est **l'accord d'entreprise** qui **prévaudra** sur **l'accord de branche**, et même sur le **contrat de travail** !

Avec cette loi, il n'y a plus le bouclier protecteur du Code du Travail et de la Convention collective : les salariés sont confrontés directement au rapport de forces patronal et à ses projets dévastateurs.

Sur de nombreux sujets, le projet ne fixe plus de normes, il prévoit d'une part le minimum légal (les dispositions *d'ordre public*), et d'autre part le champ de la négociation d'entreprise, ainsi que ce qui est prévu en l'absence d'accord (les dispositions *supplétives*). Par défaut, **un accord** aura une **durée limitée à cinq ans** (sauf stipulation contraire), délai au terme duquel **il cessera de produire ses effets**, contrairement à aujourd'hui. Une source **d'insécurité permanente** sur les droits des salariés.

La notion du « **maintien des avantages acquis** » prévue en cas de dénonciation

d'accords ou de conventions (par exemple en cas de cession ou fusion, etc.) **disparaît**. Elle est remplacée par un simple « maintien de la **rémunération perçue** ».

Par exemple, en matière de temps de travail, si la durée « légale » reste à 35 heures sur le papier, un accord de branche **ne pourra plus interdire** qu'un accord d'entreprise limite la majoration des heures sup à 10 %.

De même, les accords de groupe pourront se substituer aux accords d'entreprise, même plus favorables. Et les accords d'entreprise pourront écraser d'office les accords d'établissement, plus favorables ou non, conclus avant ou après. C'est la **liberté totale pour les employeurs de choisir le périmètre de négociation le plus favorable**.

Nouveauté : aux accords de compétitivité déjà existants, El Khomri ajoute **les accords de « préservation de l'emploi »**, non limités aux entreprises se déclarant en difficulté, et étendus à **cinq ans**. Les stipulations de ces accords **se substitueront de plein droit** aux clauses du **contrat de travail**, y compris en matière de **rémunération** et de **temps de travail**. Les salariés qui refuseraient de se voir appliquer l'accord collectif seront **licenciés** sans que ce soit un licenciement économique, mais pour cause réelle et sérieuse, non contestable devant un juge. C'est la **légalisation du chantage à l'emploi** !

RESTRUCTURATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

D'ici à fin 2016, toutes les Conventions Collectives régionales seront fusionnées. Et la loi prévoit que d'ici à **trois ans**, il ne restera plus que **200 Conventions Collectives en France** (650 aujourd'hui), dont aucune de moins de 5000 salariés.

C'est le **ministère** qui désignera les champs conventionnels qui devront être absorbés par une Convention Collective de rattachement. A défaut d'accord sur de nouvelles dispositions communes des champs fusionnés dans un délai de **cinq ans**, les stipulations de la Convention Collective de rattachement s'appliqueront.

Faute de mobilisation pour le socle des Conventions Collectives mises en place en 1936, un grand recul social va démarrer !

COMMENT RENDRE LE CODE DU TRAVAIL
"PLUS LISIBLE" ?



LE REFERENDUM POUR BALAYER TOUTE RESISTANCE SYNDICALE !

Le projet prévoit que, pour être valable, un accord devra être signé par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives**, ce qui est nouveau. La **possibilité d'opposition à 50 % est supprimée**.

Et si l'accord ne recueille que 30 % des voix, un référendum des salariés, organisé dans les 8 jours, par vote électronique si l'employeur le souhaite, pourra rendre valable un tel accord

minoritaire !

Comment accepter la validité de tout référendum en entreprise, où le salarié est **subordonné à l'employeur, avec un revolver sur la tempe** quand il doit se prononcer ?

Le référendum est une arme donnée par les socialistes **au patronat, avec pour munition le chantage à l'emploi** dans l'entreprise !

En résumé, le projet de loi EL KHOMRI, c'est :

- remise en cause des 35 H et augmentation de la durée légale du temps de travail pouvant aller jusqu'à 12 H par jour et 60 H par semaine,
- inversion de la hiérarchie des normes : ce ne sont plus les dispositions légales les plus favorables aux salariés qui s'appliqueront,
- précarisation des droits des salariés avec des accords d'entreprises à durée limitée,
- légalisation des licenciements abusifs,
- baisse des garanties prévues par le contrat de travail sans contestation possible,
- indemnités prud'homales plafonnées au plus bas,
- modification des règles de rémunération des astreintes et des heures supplémentaires,
- augmentation du temps de travail pour les apprentis mineurs,
- remise en cause de la reconnaissance et du rôle des organisations syndicales,

Ce projet de loi avec le compte personnel d'activité vient aggraver la remise en cause des statuts et des garanties collectives du privé comme du public.

7 français sur 10 considèrent que le projet de réforme du code du travail constitue une menace pour les droits des salariés. La pétition demandant son retrait dépasse le million de signatures !!!

Ce projet de réforme du code du travail n'est ni amendable, ni négociable !

**GAGNONS le RETRAIT du projet de loi,
GAGNONS de nouveaux droits pour un progrès social digne du 21ème siècle !**

La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

**ENSEMBLE imposons le progrès social !
TOUS ENSEMBLE LE 31 MARS !**

**LE CODE DU TRAVAIL
VU PAR VALLS**

