

RETRAIT

Sur la trace des Macron, Rebsamen, Combrexelle et Badinter, la ministre du travail EL KHOMRI invente les tâcherons du XXI^{ème} 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.

LES ASTREINTES NON PAYÉES

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 prévoit que soit considéré comme travail de nuit, **uniquement le 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 !

« 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 des 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.

COMMENT RENDRE LE CODE DU TRAVAIL "PLUS LISIBLE" ?



EXPLOSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES. PRÉCARISATION 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 Combrexelle, 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 con-

ventions (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 !**

LE REFERENDUM POUR BALAYER TOUTE RÉSISTANCE 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, comme chez Smart ?

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



RESTRUCTURATION 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 !

FORMATION FICHAGE DES DROITS

Le projet Khomri met aussi en place le CPA, **Compte Personnel d'Activité**, étendu au secteur public, et, nouveau cadeau, fait entrer dans le compte personnel formation le bilan de compétences, jusqu'ici financé par les employeurs.

Il prévoit que, sauf opposition du salarié, **l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique.**

L'employeur pourra aussi imposer, de manière unilatérale, le vote électronique pour les élections professionnelles.

DANGER...DANGER...DANGER : alors que la CGT et d'autres organisations sont contre cette loi de régression, la CFDT considère l'inverse en voulant aménager ce projet de loi, acceptant que les négociations en entreprise se fassent sans le filet de protection du Code du travail et des Conventions Collectives.



Les salariés avec la CGT

doivent **RIPOSTER** de manière massive.

**NON, ON NE NEGOCIE PAS LE
RECU SOCIAL, ON LE COMBAT !**

La mobilisation dans les entreprises est **incontournable** et **urgente** : créons **l'unité des salariés** autour des revendications portées par la CGT :

↪ **RETRAIT DU PROJET KHOMRI**

↪ **AUGMENTATION DES SALAIRES**

↪ **INVESTISSEMENTS CRÉATEURS D'EMPLOIS**

↪ **32 HEURES ET RETRAITE À 60 ANS**

STOP À L'AUSTÉRITÉ ! PLACE AU PROGRÈS SOCIAL.