



PROJET DE LOI EL KHOMRI

**Retrait pur et simple du projet de loi EL KHOMRI.
Ouverture de négociations sur nos propositions communes.**

Face à la pression, le gouvernement est obligé de reporter l'examen de la loi El Khomri. Cette reprise en main du dossier consiste surtout à jouer la montre pour faire tomber la pression et diviser les syndicats.

Ce report de 15 jours du passage devant le Conseil des Ministres du projet de loi El Khomri n'enlève pas la nécessité d'une mobilisation car tout indique que le gouvernement a l'intention de maintenir le calendrier afin de permettre son adoption.

Le gouvernement doit maintenant annoncer son retrait et ouvrir une phase de négociations réelles avec les représentants syndicaux et les organisations de jeunesse pour améliorer le code du travail.

ESCLAVE : définition du dictionnaire Le Petit Robert, a été ajouté « et à un patronat » :

« Personne qui n'est pas de condition libre, qui est sous la puissance absolue d'un maître, soumise à un pouvoir tyrannique, à un gouvernement » et à un patronat » despotiques... »

**LA LOI TRAVAIL DU
GOUVERNEMENT ET
DE LA MINISTRE DU
TRAVAIL MYRIAM EL
KHOMRI INVENTE
LES ESCLAVES
DU XXIème SIECLE !**

Le 31 MARS, les organisations syndicales nationales CGT, FO, FSU et SOLIDAIRES appellent avec les organisations de jeunesse, les salariés à une journée de mobilisation nationale interprofessionnelle et intergénérationnelle pour le retrait du projet El Khori, pour un code du travail du 21ème siècle !

Le 31 MARS, grève interprofessionnelle, MANIFESTATION à 14h30 - PLACE NAPOLEON – La Roche Sur Yon

**1 - Temps de travail :
fini les 35 heures**

aujourd'hui

- La durée maximale de travail est de 10 heures par jour.
- Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail.
- Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines.
- Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

demain

- La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais **pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise.**
- A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail.
- Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais **pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines** (contre 12 aujourd'hui) **et même 46 heures par accord d'entreprise.**
- Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires par simple accord d'entreprise, mais la toute dernière version du texte renvoie le dispositif à **une autorisation administrative.**
- **Les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler au-delà des 8 heures actuelles et des 35 heures hebdomadaires jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine, sur simple décision de l'employeur, et sans besoin de connaître l'avis du médecin du travail ou de l'inspecteur du travail, qui devront simplement être informés.**

2 - Des heures supplémentaires moins payées

aujourd'hui

- La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà dans la plupart des branches.
- Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

demain

- ↳ La durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais **un accord de branche ne pourra plus s'y opposer.**
- ↳ **A défaut d'accord d'entreprise ou de branche**, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà

3 - Négociation collective : le pouvoir aux entreprises

aujourd'hui

- Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas.
- Il est conclu pour une durée illimitée.

demain

- ↳ **Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés.**
- ↳ Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer.
- ↳ **Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise.** Les règles de validations ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seuls organisations représentatives.
- ↳ Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour **une durée limitée – cinq ans** - et devront être renégociés à l'issue de cette période.
- ↳ **L'annualisation du temps de travail pourra être étendue à 3 ans, contre 1 année aujourd'hui pour ne pas payer d'heures supplémentaires.**

4 - Les indemnités aux prud'hommes fortement plafonnées

- Le projet de loi reprend les dispositions de la loi Macron, pourtant censurées par le conseil constitutionnel. Ainsi, le plancher de condamnation par les prudhommes en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond. Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois) !
- **La condamnation maximum, encourue en cas de licenciement des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ne pourra pas être supérieure à 15 mois de salaire !**
- **Ainsi, le gouvernement légalise les licenciements abusifs.** La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail : comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures supplémentaires ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif ?

conséquences

En cas de licenciement abusif, l'employeur condamné aux prud'hommes doit verser au salarié des indemnités. Celles-ci seraient plafonnées selon le barème suivant (**applicable quelle que soit la taille de l'entreprise**) :

- ↳ **3 mois de salaire pour un salarié avec une ancienneté inférieure à deux ans,**
- ↳ **6 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins deux ans et de moins de cinq ans,**
- ↳ **9 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins cinq ans et de moins de dix ans,**
- ↳ **12 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins dix ans et de moins de vingt ans,**
- ↳ **et 15 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins vingt ans.**

5 - Les licenciements pour motif économique facilités

aujourd'hui

- Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.
- Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

demain

- ↳ Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier.
- ↳ De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité.
- ↳ Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité

6 - La généralisation du chantage à l'emploi

aujourd'hui

- En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.
- **C'est la loi de 2013 que nos organisations ont combattue.**

demain

- ↳ En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «préservation» ou le «développement» de l'emploi. **Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté.** Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (**rémunération, temps de travail...**). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, **il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel.**
- ↳ Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur. En effet, la «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (**à la différence du motif économique**) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord. **Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT)** permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

* **Pour nos organisations, aucune mesure de ce projet n'est acceptable. C'est un élément majeur dans la mise en œuvre du pacte de responsabilité et des lois qui en découlent (Macron, Rebsamen, ANI 2013).**

* **La future réforme du droit du travail instaure de fait la course au moins disant social pour les entreprises et un salariat low cost.**

* **Elle est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salarié(e)s seraient la cause du chômage !**

* **Depuis quand la déréglementation favorise-t-elle l'emploi ?**

Il est tout au contraire nécessaire de :

- ➔ **fortifier le code du travail pour lutter**
 - ↳ contre l'explosion de la précarité,
 - ↳ et la dégradation de la vie au travail.

Pour cela, nous proposons :

- ➔ **la prise en compte de droits nouveaux**
 - ↳ pour répondre aux défis du XXIème siècle,
 - ↳ et non le retour dans le passé.

Les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux et d'exonérations donnés au patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi.

Nous réaffirmons avec force que **la répartition des richesses** (231 Milliards de dividendes versées aux actionnaires en 2015 au détriment de l'investissement) **pour l'augmentation des salaires et la réduction du temps de travail sont des solutions pour créer des emplois à temps plein et retrouver la croissance.**

Le 31 MARS il y a besoin d'une réaction forte et unitaire du monde du travail, salarié(e)s, précaires et privé(e)s d'emplois. **SOYONS NOMBREUX A ÊTRE EN GRÈVE, À MANIFESTER à 14h30 - PLACE NAPOLEON - LA ROCHE SUR YON ET POUR OBTENIR le retrait pur et simple du projet de loi EL KHOMRI** et l'ouverture de négociations sur nos propositions communes.

D'ores et déjà le 9 MARS RASSEMBLEMENT

à 15H00 **Rendez-vous devant la permanence de Sylviane BULTEAU**
Place Napoléon – La Roche Sur Yon

à 17H00 **Rendez-vous devant la permanence de Hugues FOURAGE**
Aux Halles - Fontenay Le Comte