

Loi Travail : le gouvernement invente la machine à remonter le temps !!!

Avec cette nouvelle loi, la quatrième, traitant du travail et de l'emploi, Valls et son gouvernement continue leur action de destruction des droits des salariés avec la même méthode utilisée depuis 4 ans : modifier les textes en prétendant améliorer les droits des travailleurs mais en les réduisant en réalité. Analyse du projet de loi.

SMIC, CDI, 35 heures.

D'après le texte, trois «fondamentaux» sont inscrits dans la loi «un salaire minimum est fixé par la loi»; «le contrat de travail est à durée indéterminée»; «la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine» et «toute heure accomplie au-delà (...) est une heure supplémentaire» qui ouvre donc droit à une compensation. Pour autant, il est affirmé que «la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun». Qu'est ce que cela signifie ?

Le temps de travail passé à la moulinette.

Si la durée légale reste les 35 heures, la durée maximale du temps de travail passe à 46H par semaine, contre 44H auparavant, pendant 16 semaines consécutives. En cas de «circonstances exceptionnelles», cette durée peut même aller jusqu'à 60H, dans la limite de 12H par jour. Le texte permet, toujours par simple accord d'entreprise, de passer d'un temps de travail annuel (1 607H) à un temps de travail défini sur 3 ans, ce qui limitera d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires, dont le taux, qui ne pourra être inférieur à 10 %, sera fixé par un accord avec les syndicats de l'entreprise, et non plus avec ceux de la branche.

Le régime actuel qualifié de forfaits jours est un dispositif dérogatoire aux 35H qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an et non d'heures hebdomadaires, ce dispositif concerne déjà 50% des cadres et les conduit à travailler 235 jours par an, c'est-à-dire 14 jours de plus que la conversion des 35H en jours de travail. Concrètement si vous travaillez dans une entreprise de moins de 50 salariés et que votre patron veut vous faire passer au forfait jour, il n'aura plus besoin de négocier avec les syndicats, mais directement avec vous. Les 11H de repos consécutives obligatoires pourront être fractionnés, au mépris des normes européennes et du droit à la déconnexion (c'est à dire du travail à la maison) dont la mise en place est reportée au 1^{er} juillet 2017.

Si vous êtes d'astreinte, autrement dit prêt à tout moment à partir travailler, mais que votre entreprise n'a finalement pas fait appel à vos services pendant cette période, le temps sera considéré comme du repos, il ne sera donc pas pris en compte dans le

calcul de la durée maximale de travail. Enfin si «des raisons objectives le justifient», les apprentis à partir de 14 ans pourront désormais travailler jusqu'à 10H par jour, au lieu de huit, dans la limite de 40H par semaine, contre 35H auparavant, l'employeur n'aura plus besoin de demander l'autorisation de l'Inspection et de la médecine du travail, il n'aura qu'à les avertir. Exploit historique, les socialistes rétablissent le travail des enfants, les chinois n'ont qu'à bien se tenir.

Baisse des salaires contre création d'emplois.

Depuis les accords dits de «maintien de l'emploi». Les entreprises en difficulté disposaient de la possibilité d'adapter le temps de travail et la rémunération des salariés en contrepartie du maintien des emplois pendant deux ans. L'article 12 de la loi El Khomri donne le feu vert aux fameux accords dit de compétitivité «offensifs» réclamés depuis plusieurs années par le Medef, «en vue de la préservation ou du développement de l'emploi», fichtre ! Selon le texte, qu'il s'agisse de préserver l'emploi en cas de difficulté économique ou de partir à la conquête de nouveaux marchés, l'entreprise pourra décider de moduler le temps de

travail et les salaires de ses employés. La durée pendant laquelle les termes des contrats de travail seront mis entre parenthèses pourra aller jusqu'à cinq ans. Quant aux salariés qui refuseront le deal ils pourront être licenciés pour «cause réelle et sérieuse» et non plus pour licenciement dit économique, avec tous les droits afférents à ce type de licenciement.

PAS DE PRIX LITTÉRAIRE POUR LE CODE DU TRAVAIL



Le référendum pour valider les accords

Après le blocage par des syndicats de l'accord sur le travail du dimanche à la FNAC, la ministre du Travail avait annoncé qu'elle inscrirait dans sa loi le recours au référendum, jusque-là consultatif. Actuellement le texte soumis au vote doit être approuvé par des syndicats qui représentent au moins 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Le projet de loi prévoit que la barre soit portée à 50 % des suffrages exprimés «en faveur d'organisations représentatives». Dans le même temps, le droit d'opposition, qui avait permis à des syndicats majoritaires de bloquer l'accord à la FNAC, disparaît. Si un accord n'atteint pas la nouvelle barre des 50 %, un référendum a lieu. Et si plus d'un salarié sur deux vote en sa faveur, l'accord est alors validé.

Le licenciement.

La réforme élargit les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent pratiquer le licenciement économique. Elles pourront recourir à de tels licenciements si des « mutations technologiques » le nécessitent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, mais aussi en cas de « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise ». La loi définit une difficulté économique, comme « une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés ». Combien de trimestres consécutifs de baisse devront être enregistrés ? Ce sera aux syndicats de le définir, dans chaque branche.

A défaut d'accord, le quota de quatre trimestres consécutifs s'appliquera. Autres nouveautés : si la filiale française d'un groupe est en difficulté, elle pourra licencier en France même si ses filiales à l'étranger sont bénéficiaires. De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise ne se compenseront plus.

L'intérêt de contester son licenciement sera, dans bien des cas, privé d'intérêt : le projet de loi introduit un barème des indemnités en cas de condamnation pour licenciement abusif.

Le plafonnement des indemnités supra légales prononcées en cas de litiges devant les prud'hommes devient obligatoire et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. En clair, le juge, qui auparavant était libre de fixer les montants selon le préjudice subi, sera obligé de respecter les consignes légales. Le barème est le suivant : trois mois de salaire si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans ; six mois si l'ancienneté est d'au moins deux

ans et de moins de cinq ans ; neuf mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans ; douze mois de salaire si l'ancienneté du salarié est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans ; quinze mois de salaire pour au moins vingt ans d'ancienneté. Néanmoins en cas de « harcèlement moral », « licenciement discriminatoire » ou d'« atteinte à la dignité », le juge gardera toute latitude pour décider du montant des indemnités, merci la gauche.

CHSCT.

La modification du rôle et des pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et autres instances représentatives du personnel (IRP) se poursuit. La logique est toujours la même pousser au regroupement de ces IRP, limiter l'obligation de leurs consultations dans la vie quotidienne de l'entreprise (négociations etc...) et accentuer leur mise sous tutelle du Comité d'Entreprise.

Nouvelles technologies.

Le conflit entre les chauffeurs de taxi et ceux de VTC a mis en lumière de nouvelles formes d'exploitation dont un des promoteurs les plus célèbres UBER une entreprise californienne s'est faite la championne. Bien loin de combattre cette nouvelle tendance le projet la ratifie en inscrivant le portage salarial (un contrat commercial sans reconnaissance de droit salariaux puisqu'il s'agit d'un contrat de gré à gré) dans la loi. La loi va même plus loin puisque elle interdit quasiment de fait la possibilité pour les victimes de ce type de contrat la requalification en contrat de travail.



Si la proposition de loi, qui devait être présentée au conseil des ministres le 9 mars est repoussée de quinze jours, c'est en premier lieu pour contrer la réaction syndicale qui se constitue contre ce projet. Le but est de faire jouer à la CFDT le rôle qu'elle mène depuis longtemps, accompagner les gouvernements quels qu'ils soient, et entraver la contestation...

Mais le cœur du mouvement ne se trouve pas dans l'intersyndicale car face à l'indignation qu'a provoqué la découverte de ce projet de loi, de nombreuses personnes se sont renseignées, ont échangé, se sont organisées, certes pour le moment de manière virtuelle via Internet. Il importe maintenant de se retrouver dans la rue et de faire du 9 mars une première étape dans la mobilisation.

Il flotte dans l'air une envie d'en découdre et chacun ressent que nous tenons peut être ici une occasion d'exprimer notre exaspération et notre colère vis à vis d'un gouvernement qui ne respecte rien et face à une crise qui n'en finit pas.

Dix ans après la victoire contre le CPE, le mouvement social serait il de retour ?

Organisation Communiste Libertaire

Retrouvez nous tous les lundis de 19 h à 20 h sur Radio Primitive 92,4 MHz dans l'émission L'Egrégore,
sur le web <http://lechatnoir51.fr> et <http://oclibertaire.lautre.net>

OCL c/o Egrégore, BP 81213 51058 Reims cedex