

LOI TRAVAIL :

PRÉCARISATION GÉNÉRALISÉE !

DESTRUCTION DES DROITS COLLECTIFS !

Minoritaire dans la population, **minoritaire** auprès des jeunes, **minoritaire** auprès des salariés, **minoritaire** au sein des organisations syndicales, **minoritaire** au parlement et même **minoritaire** au sein du patronat, la loi « **travail** » a été promulguée à coup de 49-3 et publiée en pleine période estivale. (JO du 9 août 2016). Le conseil constitutionnel, complice, l'a validée dans sa presque totalité.

Cette loi de destruction massive des droits fondamentaux des salariés intervient dans la droite ligne des politiques d'austérité au service du capitalisme libre et décomplexé.

La loi ne fait plus la loi !

Quand on veut supprimer un obstacle, on crée une commission.

L'article premier crée une commission de refondation du code du travail. Elle a deux ans pour remettre au gouvernement ses travaux. La participation des organisations syndicales à cette commission n'a d'autres buts que de les associer à la destruction des droits des salariés. Une organisation est déjà largement impliquée.

Pas de marge de manœuvre, l'architecture du futur Code est déjà imposée.

Il s'agit d'un montage sur 3 niveaux :

PREMIER NIVEAU : ce qui relève de l'ordre public. C'est le droit minimum, ce à quoi ni les accords collectifs, ni les contrats de travail ne peuvent déroger : le temps de travail légal c'est 35 heures.

DEUXIÈME NIVEAU : ce qui relève de la négociation collective (branche et entreprise). Les accords locaux et de branche devront déterminer l'aménagement du temps de travail : mensualisation, annualisation, tri-annualisation.

Ils devront alors définir le seuil de déclenchement des heures supplémentaires : à la 36^e heure ? à la 1608^e heure pour un aménagement annuel ? à la 4821^e heure pour un aménagement sur trois ans ? et pour quel taux de majoration ?

TROISIÈME NIVEAU : Pour ceux qui n'ont ni accord d'entreprise, ni accord de branche (c'est à dire seulement 1,9% des salariés) ils resteront protégés par les anciennes dispositions du Code du Travail : majoration à 25% des 8 premières heures et 50% pour les suivantes. Ce sont les dispositions supplétives.

Au final, tout est négociable. 98,1% des salariés seront soumis à des accords locaux potentiellement inférieurs à leurs droits actuels : c'est ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes.

À travail égal, salaires et traitements différents selon l'entreprise.

La mise en concurrence des entreprises incitera les employeurs à tirer vers le bas les droits des salarié-es.

C'est le dumping social!

La loi favorise la flexibilité à outrance !

➤ La durée maximale hebdomadaire de travail peut être portée à 46 heures pendant 12 semaines consécutives par simple accord d'entreprise ou sur autorisation de l'autorité administrative au lieu, précédemment, d'un accord de branche et d'un décret.

➤ Un simple accord d'entreprise, au lieu d'un accord de branche étendu, permet la mise en place du travail de nuit. De la même manière, un simple accord d'entreprise permet des dérogations aux règles du repos quotidien, la mise en place du temps partiel et du travail intermittent.

➤ Temps d'astreinte : la loi supprime le délai de prévenance de 15 jours.

➤ Les heures d'équivalences peuvent être instituées par convention ou accord de branche étendus alors que précédemment, un décret était nécessaire. Les dispositions sur les équivalences peuvent être contraires au droit européen.

➤ La loi permet un décompte du temps de travail sur une période de trois ans. Ce n'est plus l'annualisation du temps de travail dont on connaît déjà le caractère nocif (disparition des heures supplémentaires, mise à disposition permanente des salariés de leurs employeurs etc.) mais la tri-annualisation du temps travail, sic !

➤ Les conventions de forfait jours (décompte du temps de travail en jours et non en heure de travail, quel que soit le temps de travail effectif) peuvent être mises en place dans le cadre d'un simple accord d'entreprise, ou à défaut de branche. La loi n'apporte aucune garantie suffisante pour s'assurer que la charge de travail est raisonnable et que la santé et la sécurité des travailleurs sont respectées.

Réduction des avantages acquis !

Hier, lorsqu'une convention ou un accord d'entreprise dénoncé n'avaient pas été remplacés dans le délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ou lorsqu'une convention ou un accord étaient mis en cause du fait d'une fusion, une cession, ou d'une scission d'entreprise, les salariés conservaient leurs avantages individuels acquis.

Aujourd'hui, le seul avantage individuel acquis conservé par le/la salarié-e sera son salaire moyen des 12 derniers mois.

Disparaissent tous les autres avantages acquis.

À cet égard, la dénonciation d'un accord est devenue plus avantageuse pour les employeurs.

Licenciement économique facilité selon la taille de l'entreprise !

La loi travail facilite le recours aux licenciements pour motif économique en mettant en place un barème selon la taille de l'entreprise : une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires de l'entreprise (et non du groupe auquel il appartient) est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

Ainsi, les licenciements s'appuyant sur ces critères d'appréciation «*mécaniques*» rendent quasiment impossible la contestation de ceux-ci.

Il y a manifestement rupture d'égalité :

plus l'entreprise est petite, moins les salarié-es sont protégé-es.

L'égalité de traitement écorchée dans le secteur du nettoyage et de la sécurité notamment !

«*en cas de succession de prestataires de services sur un même site, en application de l'accord de branche étendu (nettoyage/sécurité), les salariés du nouveau prestataire travaillant sur d'autres sites ne peuvent revendiquer l'égalité de traitement avec les salariés repris*».

C'est la fin du travail égal, salaire égal dans ces professions et le début d'une attaque contre le droit de l'égalité de traitement entre salariés.

La médecine du travail ne protège plus et les licenciements pour inaptitude sont facilités !

La loi s'en prend de manière frontale aux objectifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs incombant à la médecine du travail.

D'une médecine de prévention dont le rôle est d'*«éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail»*, on passe à une médecine de contrôle dont le rôle est désormais la *«sélection médicale de l'employabilité des travailleurs»*.

Ce n'est plus le travail qui s'adapte à l'homme mais l'inverse, avec la complicité du corps médical.

suppression de la visite médicale d'embauche au profit d'une simple visite d'information après l'embauche

visites périodiques au cas par cas : les visites périodiques obligatoires ont déjà été portées à deux ans au lieu d'un en 2008. Elles sont désormais programmées en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du travailleur ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé. Autrement dit, pour la plupart des salariés, la périodicité sera beaucoup plus longue. C'est un recul majeur !

Hier, la contestation d'un avis du médecin du travail relevait de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail (service public).

Aujourd'hui, pour contester l'avis du médecin du travail, il faudra saisir le conseil de prud'hommes qui désignera un médecin expert de la cour d'appel (médecine privée).

Mais qui va payer ?

La décision appartiendra donc, de fait, à un médecin qui n'aura aucune formation spécifique en médecine du travail et aucune connaissance des postes de travail !

Dans la même logique, l'étape suivante sera de confier la surveillance médicale des salariés à des médecins généralistes !

De fait, le corps des médecins inspecteurs du travail risque bien de tomber en désuétude.

Hier, lorsqu'un salarié était déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur avait obligation de rechercher, loyalement, à l'intérieur du groupe auquel appartient son entreprise, les postes disponibles compatibles avec la qualification et l'état de santé du salarié.

Aujourd'hui, l'employeur est présumé avoir rempli son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé au salarié un emploi respectant l'avis du médecin du travail. Plus aucune obligation de démontrer la réalité de recherche complète et sérieuse !

La consultation des Délégués du Personnel est obligatoire dans le cadre d'un licenciement quel que soit le motif d'inaptitude.

Le livret ouvrier numérique du XXI^e siècle !

La loi crée le CPA, Compte Personnel d'Activité

CPA = CPF + C3P + CEC

(Compte Personnel d'Activité = Compte Personnel de Formation + Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité + Compte d'Engagement Citoyen).

Il s'agit d'un livre numérique où seront rassemblées les informations concernant le salarié tant en terme de formation, que de pénibilité des métiers exercés que de son action citoyenne ! Bien sûr, est déjà prévue la disposition permettant d'y placer les bulletins de salaire dématérialisés.

C'est en cela qu'il devient livret ouvrier. Les informations contenues sur les bulletins de salaire résumant une carrière professionnelle (employeur, jours d'arrêt maladie, jours de congés, primes etc..)

À propos du bulletin de salaire dématérialisé, l'employeur ne pouvait imposer au salarié la dématérialisation de son bulletin de paie. Aujourd'hui, la loi renverse le principe puisque le bulletin de paie sera dématérialisé sauf opposition du salarié.

LE DROIT COLLECTIF

Les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) ne seront plus systématiques !

Hier, l'employeur avait obligation de négocier tous les ans sur les salaires, les primes, les conditions de travail...

Aujourd'hui, la loi Travail **allonge la périodicité des négociations obligatoires** : Un accord d'entreprise peut désormais prévoir que les négociations auparavant annuelles passent à trois ans.

De la même manière, les négociations triennales passent à 5 ans et les quinquennales passent à 7.

La loi travail aggrave donc les dispositions de la loi Rebsamen qui avait déjà fragilisé les négociations annuelles obligatoires.

Frais d'expertise de CHSCT !

(À été déclaré contraire à la constitution que les frais d'expertise du CHSCT soient à la charge de l'employeur).

Nouvelles dispositions : En cas d'annulation définitive par le juge de la décision de recours à l'expertise, l'expert rembourse à l'employeur les sommes perçues. Le CE peut à tout moment décider de prendre en charge ces frais dans la subvention de fonctionnement.

La validité des accords d'entreprise !

La loi Travail supprime le droit d'opposition.

Hier, il fallait une audience d'au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales pour signer un accord.

Cet accord pouvait être contesté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés.

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que si il :

- est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés
- ou est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés et est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'un référendum.

L'accord ne peut donc plus être dénoncé par opposition.

Le recours au référendum est un danger car son résultat ne dépend que de la question posée.

Ex : pour sauvegarder vos emplois, acceptez-vous de baisser vos salaires ?

Budget de fonctionnement CE !

Le CE (Comité d'Entreprise) peut décider de financer la formation des DP (Délégué du Personnel) et des DS (Délégués Syndicaux) présents dans l'entreprise dans le budget de fonctionnement.

C'est le détournement de l'objet du CE.



Le contrat de travail ne sera plus une garantie !

Hier le contrat de travail protégeait le salarié et ne pouvait pas être modifié sans son accord.

En 2013, première brèche : les accords dits "*de maintien dans l'emploi*" peuvent modifier unilatéralement le contrat de travail.

Aujourd'hui, tous les accords peuvent modifier unilatéralement le contrat de travail (sauf la rémunération mensuelle), donc, sans l'accord express du salarié dès lors que l'accord prévoit la *préservation ou le développement de l'emploi*.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il subira d'un licenciement pour motif dit "*spécifique*" qui constitue une cause réelle et sérieuse = incontestable aux prud'hommes.

Conclusion : le salarié refusant la modification de son contrat, dans le cas d'un accord sensé développer ou garantir l'emploi serait licencié !

Par ailleurs, les salariés ne pourront avoir forcément connaissance des syndicats signataires de l'accord puisque, lors de la publicité de l'accord, la loi prévoit l'anonymisation sur demande.

Élections professionnelles !

Diffusion des informations syndicales

À compter du 01/01/2017, à défaut d'accord, les OS respectant les critères (valeurs républicaines, indépendance, constituées depuis 2 ans) peuvent mettre à disposition des tracts et de la publication sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise s'il existe.

Sur le vote électronique : accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur

Le Piège de la loi Travail !

Augmentation du nombre d'heures de délégation :

Pour les Délégués Syndicaux

Entreprise de 50 à 150 salarié-es : 12h/mois (+2h)

Entreprise de 151 à 499 salarié-es : 18h/mois (+3h)

Entreprise d'au moins 500 salarié-es : 24h/mois (+4h)

Pour le Délégué Syndical Central : 24h/mois (+4h)

Pour la Section syndicale :

Entreprise d'au moins 500 salarié-es : 12h/mois (+2h)

Entreprise d'au moins 1 000 salarié-es : 18h/mois (+3h)



**CE QU'UNE LOI
A FAIT,
UNE AUTRE LOI
PEUT LE DÉFAIRE.
LA BATAILLE
POUR NOS DROITS
COLLECTIFS
NE FAIT QUE
COMMENCER !**

pour nous contacter :

MAISON DES SYNDICATS

35, RUE D'ÉCHANGE 35000 RENNES

Tél : 02.99.65.36.50

Fax : 02.99.31.94.76

Mail : ud.fo35@wanadoo.fr

Site : www.udfo35.fr

Confédération Générale du Travail

FO
Ille-et-Vilaine