



# **Mobilisation le jeudi 24 Mars**

## **Jour de présentation de la loi Travail en Conseil des Ministres**

### **Avec les salariés, les lycéens et les étudiants**

Jeudi dernier, la mobilisation contre la loi Travail a passé un cap important. Les lycéens et étudiants étaient plus nombreux dans la rue (150 000 contre 100 000 le 9 Mars selon l'UNEF), plus organisés et plus déterminés. Preuve que les petits reculs annoncés par Manuel Valls sur le projet de loi lundi dernier ne masquent pas l'évidence : c'est le fond de cette loi qui est néfaste pour les salariés. La remise en cause du code du travail n'est ni amendable, ni négociable : il faut le retrait total de la loi Travail.



Les salariés étaient eux aussi nombreux à se mobiliser et la journée de grève interprofessionnelle du 31 Mars se prépare dès à présent dans de nombreuses entreprises. Mais dès ce jeudi 24 Mars, il faut amplifier la lutte en participant nombreux à la nouvelle manifestation organisée à Paris. Il s'agit en effet du jour de présentation de la loi Travail en conseil des Ministres. Le gouvernement fait toujours mine de vouloir faire voter cette loi avant l'été alors qu'elle soulève une vaste opposition et qu'elle est considérée, presque unanimement, comme une loi en faveur des patrons.

De notre côté, il faut poursuivre la construction d'un véritable mouvement contre cette loi. Les jeunes sont en train de le faire et leur détermination doit nous inspirer.

**Nous appelons donc les salariés à faire grève ce jeudi 24 Mars et à participer avec nous à la manifestation parisienne partant à 12h30 de Montparnasse.**

La CGT appelle les salariés à faire grève jeudi 24 mars 2016 (appel couvrant la journée) pour le retrait de la loi Travail en participant à la :

**Manifestation à Paris départ 12h30 Montparnasse**

RDV devant le CE de Lardy à 11h15

*Inscription aux transports collectifs en bas de la cantine*

Dans la suite du tract, vous trouverez une analyse du projet de loi basée sur l'intervention de Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail (voir son blog : <http://www.filoche.net/>)



## Le projet de loi Travail, qu'est-ce que c'est ?

L'avant-projet de loi El Khomri comporte trois régressions sociales majeures :

- Une remise en cause du fondement même du code du travail par le retour à un droit du travail d'avant 1910
- La fin de la hiérarchie des normes qui fait qu'un accord d'entreprise ne peut être que plus favorable qu'un accord de branche qui lui-même ne peut être que plus favorable que le code du travail
- Une série de mesures remettant en cause la durée légale du travail, facilitant les licenciements et donnant les moyens aux employeurs d'imposer des reculs encore plus importants par le chantage à l'emploi.

Voici ces 3 points détaillés ainsi que ces les annonces de M. Valls changent... ou ne changent pas !

### 1. Première régression majeure : le retour au droit d'avant 1910

Le Code du Travail a fêté ses 100 ans il y a peu. Car avant sa mise en place en 1910, le contrat de travail relevait du droit commercial. C'était un contrat de gré à gré, négocié individuellement par un salarié face à un employeur : le pot de fer contre le pot de terre. Ce sont les mobilisations ouvrières qui ont fait changer les choses. En 1906, **la catastrophe de Courrières a entraîné la mort de 1099 mineurs**, victimes d'un « *coup de grisou* ». Cet événement met en lumière la primauté des intérêts des actionnaires des Houillères sur la protection des travailleurs : mesures de sécurité rudimentaires, sauvetage du matériel avant celui des mineurs, abandon des recherches des mineurs pour que le travail puisse reprendre plus vite. Tout cela entraîne une énorme indignation et une grève générale des mineurs du Pas-de-Calais, ce qui oblige le gouvernement à créer un Ministère du Travail en 1906 et un Code du Travail en 1910.

Ce code dissocie les droits des salariés des intérêts de l'entreprise. Il reconnaît l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et son employeur et octroie, en compensation de ce lien de subordination, un droit protecteur, le droit du travail. Désormais, le contrat de travail permet à tout salarié de bénéficier de droits collectifs qu'il n'aurait jamais pu acquérir seul, dans le cadre d'un contrat commercial. Ce sont les luttes des générations suivantes de travailleurs qui ont permis d'obtenir les droits collectifs d'aujourd'hui.

Le projet de loi El Khomri remet en cause les bases même du droit du travail :

- Fin de l'autonomie des droits des salariés face aux intérêts des employeurs (dans son intitulé même : « *nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* » ou en affirmant dans son article 1 que les droits fondamentaux des personnes sont limitées « *par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* »)
- Remise en cause du lien de subordination qui justifie l'existence d'un code du travail protégeant les droits des salariés. C'est la logique souhaitée par le MEDEF qui considère qu'il s'agit « *d'une soumission librement consentie* » ! Le projet de loi reprend ainsi à plusieurs reprises la notion du volontariat dans l'entreprise (pour le forfait jour, le travail de nuit,...).

**Les annonces d'évolution de la loi faites par M. Valls le lundi 14 Mars ne modifient en aucun cas la logique de fond de la loi. C'est d'ailleurs pour cela que faire croire qu'on peut amender ce projet est une escroquerie, il faut le retirer !**

### 2. Deuxième régression majeure : la fin de la hiérarchie des normes

Progressivement, au cours de plusieurs décennies, le droit du travail a mis en place un « principe de faveur » signifiant :

- Qu'un accord de branche ne peut différer de la loi que s'il est plus favorable aux salariés concernés
- Qu'un accord d'entreprise ne peut différer d'un accord de branche que s'il est plus favorable aux salariés concernés
- Qu'un contrat individuel de travail ne peut différer d'un accord d'entreprise que s'il est plus favorable au salarié concerné.

Avec le projet de loi, l'accord d'entreprise devient le centre du droit du travail. Ce n'est pas un hasard. L'entreprise est le lieu où le rapport de forces est le moins favorable aux salariés, d'autant plus que la taille de l'entreprise ou de l'établissement (une subdivision de l'entreprise) est moins importante. C'est là où se créent, à la demande de l'employeur, des « syndicats maison ». C'est là où le chantage à l'emploi est le plus efficace et, où, un révolver sur la tempe (la menace de licenciements immédiats ou futurs), les syndicats ont le plus de difficultés à refuser la signature d'un accord.

Le projet de loi instaure une « *nouvelle architecture des règles* » du droit du travail :

- L'ordre public (imposable à toutes les entreprises) est réduit à des généralités.
- La négociation collective, dont le champ est très vaste, soumet l'accord de branche à l'accord d'entreprise selon la formule reprise presque à chaque page : « *Un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche...* »
- Le contrat de travail n'apporte plus aucune garantie. Un salarié ne pourra plus refuser la modification de son contrat de travail (durée et organisation du temps de travail, montant du salaire) si un accord d'entreprise augmente la durée du temps de travail et diminue son salaire horaire. S'il refuse, il pourra être licencié pour faute !

**Une fois de plus, les annonces d'évolution de la loi faites par M. Valls ce lundi 14 Mars ne modifient en aucun cas la logique de fond de la loi. C'est d'ailleurs pour cela que faire croire qu'on peut amender ce projet est une escroquerie, il faut le retirer !**



### 3. Troisième régression majeure : les multiples reculs apportés au code du travail

Voilà plusieurs exemples significatifs, mais loin d'être exhaustifs car presque chaque article du projet de loi entraîne une régression, plus ou moins importante.

#### La durée du travail hebdomadaire

La durée légale est toujours de 35 heures. Mais cette durée légale n'a toujours été que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires rétribuées à 25 % de plus pour les 8 premières et à 50 % de plus pour celles qui suivent. Le projet de loi remet gravement en cause l'utilité de ce seuil :

- d'abord, l'article 3 permet, par accord d'entreprise, de ramener le coût des heures supplémentaires à seulement 10 % de plus que celui des heures normales.
- Ensuite, l'article 3 permet, par accord d'entreprise, de porter la durée de « *modulation* » de ces heures à 3 ans, au lieu d'un an aujourd'hui. Cela signifie que les heures supplémentaires, avec un tel accord, ne seront déclenchées qu'à partir de la 3 821<sup>ème</sup> heure et ne seront payées qu'au bout de 3 ans. Il était déjà difficile de comptabiliser ces heures sur une année, prétendre le faire sur une période de 3 ans relève de l'impossible.
- Enfin, l'article 3 permet, par accord d'entreprise, de faire travailler les salariés 46 heures par semaine pendant 16 semaines consécutives, au lieu de 44 heures sur 12 semaines, aujourd'hui.



**Modification suite aux annonces de M. Valls :** il faudra un accord de branche et pas seulement un accord d'entreprise pour moduler sur 3 ans...

**Modification suite aux annonces de M. Valls :** Ce sera 46 heures sur 12 semaines. Petit recul...

**Avec des heures supplémentaires moins chères que l'embauche, le chômage ne pourra qu'augmenter : surtravail pour les uns ; sous-travail et non-travail pour les autres.**

#### Les autres durées du travail

- La durée quotidienne maximale : La durée légale maximale est de 10 heures mais un accord d'entreprise peut, grâce à l'article 3 la porter à 12 heures.
- La durée de travail des apprentis mineurs : La durée maximale était de 8 heures par jour, le projet de loi la porte à 10 heures. La durée maximale était de 35 heures par semaine, le projet de loi la porte à 40 heures.

**Retrait de cette mesure suite aux annonces de M. Valls**



## Facilitation des licenciements

Les deux articles concernant les licenciements trouvent leur place dans un Titre intitulé « Favoriser l'emploi » et dans un chapitre dont le titre est « Faciliter la vie des TPE et des PME » !

- Le plafonnement des indemnités de licenciements abusifs : L'article 30 plafonne les indemnités de licenciement ABUSIFS, c'est-à-dire illégaux, « sans cause réelle ni sérieuse » : de 3 mois de salaire (ancienneté < 2 ans) à 15 mois de salaire (ancienneté > à 20 ans). Le juge perd la faculté d'estimer le préjudice subi par le salarié. Les employeurs pourront programmer les licenciements qu'ils souhaitent réaliser en toute illégalité, sans que cela leur coûte trop cher. Pourtant, la facilitation des licenciements n'a jamais facilité les embauches, elle ne fait que faciliter... les licenciements.

**Modification suite aux annonces de M. Valls** : Le plafonnement a été supprimé mais un barème indicatif sera déterminé par un décret et sera à prendre en compte lors du jugement. L'objectif avoué du gouvernement étant toujours de calmer les angoisses des patrons...

- La facilitation des licenciements économiques : Un accord d'entreprise peut permettre à l'employeur d'opérer des licenciements économiques : lorsque la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires a été constatée pendant 6 mois, lorsque la durée des pertes d'exploitation a été constatée pendant 3 mois. A la différence du droit actuel, le juge n'a plus aucune possibilité d'appréciation, il devra se contenter des chiffres fournis par l'entreprise. Pire, une entreprise située en France pourra organiser des licenciements économiques, si elle remplit les deux conditions ci-dessus, même si le groupe international auquel elle appartient fait des profits colossaux. Il n'y a, d'un point de vue comptable, pas la moindre difficulté à faire apparaître 6 mois de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Il n'y a pas plus de difficulté à faire en sorte qu'une entreprise française se retrouve en difficulté alors que l'ensemble du groupe international auquel elle appartient baigne dans la prospérité.

**Modification suite aux annonces de M. Valls** : Les « difficultés économiques artificiellement créées » sont proscrites. Pour le déterminer, le juge aura à disposition... les chiffres donnés par l'entreprise !

## Réduction considérable du droit des syndicats et des représentants du personnel

- Le référendum d'entreprise : Les syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 50 % des voix aux élections professionnelles peuvent, actuellement, s'opposer à un accord signé par l'employeur et des organisations syndicales représentatives minoritaires. Avec le projet de loi, les syndicats représentatifs minoritaires peuvent, s'ils ont obtenu au moins 30 % des voix aux élections professionnelles organiser une consultation (un référendum) de l'ensemble du personnel de l'entreprise, pour faire valider l'accord qu'ils ont signé avec l'employeur. Ce contournement des syndicats représentatifs majoritaires permettra au chantage à l'emploi de jouer à plein, surtout avec les facilités apportées aux différentes formes de licenciements.

## Compétences de la Médecine du travail amoindries

La visite médicale d'embauche ou pour le travail de nuit n'est plus obligatoire. La périodicité de la visite médicale n'est même pas définie. Le rôle du Médecin du travail dans le reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est minimisé.

## Quelques autres exemples qui montrent comment le projet de loi « pourrait » la vie des salariés

- Les délais de modification du calendrier des congés : Actuellement, les salariés doivent être prévenus d'un changement 1 mois à l'avance. L'article 3 permet à un accord d'entreprise de fixer n'importe quel délai.

- Les délais de modification des horaires pour un salarié à temps partiel : Aujourd'hui, ce délai est de 7 jours. L'article 3 permet de fixer n'importe quel délai. Essayez avec un délai de 2 jours d'organiser votre vie quotidienne. Merci pour les femmes qui subissent 80 % des temps partiels imposés !

- Les congés en cas de décès d'un proche : Sans accord d'entreprise, le congé pour décès de son conjoint, d'un enfant, de son père ou de sa mère est de 2 jours. L'article 4 permet à un accord d'entreprise de limiter ce congé à une journée ou même 1/2 journée.

**Retrait de cette mesure suite aux annonces de M. Valls**

**On peut s'en rendre compte aisément avec ces exemples, seules quelques-unes des mesures les plus scandaleuses ont été retirées du projet de loi. Pour le reste, il s'agit d'atténuations de dispositions (comme le déplafonnement des indemnités de licenciement abusif) qui auraient quand même des conséquences néfastes sur les salariés si le projet de loi était appliqué. Il faut donc exiger son retrait total !**