

## Assez de réformes du code du travail !

# Agissons pour le retrait du projet de loi El Khomri

## Tous et toutes dans l'action et dans la rue le 9 mars et le 31 mars

53 articles, 131 pages : le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs », préparé par la ministre du travail Myriam El Khomri, est une attaque majeure contre les droits des salarié-es.

Première étape de la refonte annoncée du code du travail, les dispositions réglementaires sur la durée du travail et les congés payés sont entièrement réécrites selon l'architecture préconisée par le rapport Combrexelle : ordre public / champ des négociations dérogatoires à la baisse / disposition applicables en l'absence d'accord.

La primauté est systématiquement donnée à l'accord d'entreprise – même s'il est moins favorable que la loi ou l'accord de branche, y compris sur les champs où, auparavant, l'accord de branche empêchait les dérogations (systématisation de la formule « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir... »).

Les règles de la négociation collective sont revues pour permettre aux syndicats minoritaires de recourir au référendum pour avaliser les projets patronaux, contre l'avis des syndicats majoritaires. Et là où il n'y a pas de syndicats, là où les possibilités de résistance sont les plus faibles, ce sont des règles au rabais qui vont s'appliquer.

### C'est fini du principe de faveur et de la hiérarchie des normes !

### C'est en fini d'un code du travail conçu comme référence commune à l'ensemble des salarié-es, définissant des protections les plus élevées possibles !

#### **Durée du travail : flexibilité totale pour les patrons... même sans accord ! Quelques exemples :**

- la durée hebdomadaire moyenne pourra être portée à 46 heures par semaine sur 16 semaines par accord, contre 12 aujourd'hui ;
- la durée quotidienne pourra être portée à 12 heures par accord d'entreprise même si l'accord de branche ne le prévoit pas ;
- les majorations des heures supplémentaires pourront descendre à 10% par accord d'entreprise ;
- le travail pourra être organisé par accord sur une période allant jusqu'à 3 ans en ne payant les heures supplémentaires qu'à la fin, et dans les petites entreprises elles pourront être payées au bout de 16 semaines sur simple décision du patron ;
- les cadres des petites entreprises pourront passer au forfait-jour sans qu'il y ait besoin d'accord ;
- le temps de repos des cadres au forfait jour pourra être fractionné ;
- la durée du travail des apprentis pourra être augmentée sur simple décision du patron, là où il fallait auparavant une dérogation de l'inspection du travail.

*Faisons du 9 mars (date initialement prévue pour la remise du projet de loi au conseil des ministres) la première étape de la mobilisation contre la loi El Khomri : des manifestations et rassemblements sont prévus dans plusieurs villes.*

*Le 31 mars, la CGT propose une grande journée d'action intersyndicale inter-professionnelle.*

### C'est est fini de la négociation comme moyen d'obtenir des dispositions encore plus favorables !

La ministre du travail assure que sa loi ne se traduira par aucun recul pour les salarié-es, mais cette affirmation ne résiste à aucune analyse.

D'ailleurs, le Medef applaudit des deux mains, tandis que la CGPME demande à ce que le gouvernement aille plus loin en donnant à l'employeur la possibilité de convoquer un référendum de sa propre initiative...

### La ministre organise très concrètement la fin des 35 heures (encadré ci-contre).

### Le projet satisfait aussi plusieurs revendications patronales (page suivante).

## **La liste des attaques est longue, notamment :**

- plafonnement des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif à des niveaux particulièrement bas, véritable incitation à licencier sans respecter la loi. Pour certains salariés (moins de cinq ans d'ancienneté), le plafond correspond au plancher actuel !
- élargissement de la définition du licenciement économique facilitant la rupture du contrat même si l'entreprise ou le groupe ne connaît pas de difficultés économiques sérieuses ou déguise des baisses d'activité ;
- modification forcée du contrat de travail en cas d'accord de « compétitivité » baissant les salaires et/ou augmentant le temps de travail, et le licenciement pour motif personnel en cas de refus du salarié-e, sans obligation pour l'employeur de payer un plan social ;
- modification du suivi médical : la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information après l'embauche et la périodicité des visites de suivi dépendrait de l'âge et des risques d'exposition ;
- création du compte personnel d'activité (fusion du compte de formation et du compte de pénibilité) : les droits ne découlent plus des statuts collectifs, mais de ce que chaque salarié-e aura individuellement capitalisé.

## **C'est aussi un coup porté à l'inspection du travail et au contrôle des entreprises.**

Des pouvoirs de décision sont supprimés. La dérogation à la durée du travail des apprentis est remplacée par une simple information et la contestation d'avis du médecin du travail est transférée à un médecin-expert après décision des prud'hommes. Ce sont des possibilités d'enquête et de contrôle, et des garanties pour la protection de la santé au travail des salarié-es, qui sautent...

La primauté des accords d'entreprise va rendre le travail de contrôle des entreprises et de renseignement des salarié-es encore plus difficiles. Il faudra avoir connaissance de l'ensemble des accords pour savoir ce qui s'applique. Qui plus est, les dispositions conventionnelles ne font pas l'objet de sanctions pénales.

La place de l'Etat dans l'élaboration de la réglementation et dans son contrôle est clairement remise en cause. Plus la place des accords sera importante, plus celle de la loi sera réduite, et moins l'inspection du travail pourra exercer ses missions de contrôle et de sanction au service des salarié-es. L'ineffectivité du droit du travail est sciemment organisée !

C'est une offensive contre le fondement même du code du travail qui est menée, contre l'idée que l'exploitation des salariés soit limitée par d'autres règles que celle qu'impose la logique du profit.

## **Le gouvernement a déjà prévu la suite : si la loi El Khomri est votée, il aura les mains libres pour poursuivre la réécriture complète du code du travail. Ni amendable, ni négociable, le projet de loi doit être retiré !**

Pour la CGT, Il faut au contraire fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation des conditions de travail. Les réformes du code du travail (la cinquième depuis 2012 !), les milliards de cadeaux fiscaux et d'exonération donnés au patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi.

Il y a besoin d'une réaction immédiate, forte et unitaire du monde du travail, salarié-es, précaires, privé-es d'emplois. Le SNTSEFP-CGT appelle à la mobilisation pour mettre en échec le gouvernement.

# **Partout organisons des assemblées générales et des heures d'information syndicale !**

