



Retrait !

du projet de loi El Khomri contre le Code du Travail !

Jendredi 31 mars : grève interprofessionnelle !

À l'appel de FO, CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL

Le mercredi 9 mars, 500 000 salariés, lycéens, étudiants se sont rassemblés dans toute la France pour exiger le retrait de la loi El Khomri contre le Code du Travail.

Nous étions 1500 au Puy en Velay. C'est plus que lors de la première manifestation contre le CPE en 2006.

Le gouvernement a fait semblant de discuter avec son partenaire privilégié : la CFDT. Il n'a rien modifié sur le fond dans son projet de loi qui bouleverse de fond en comble le Code du Travail.

Cette loi n'est ni négociable, ni amendable ! Il ne nous reste pas d'autre solution que celle d'amplifier le rapport de forces pour obtenir son retrait.

Les organisations syndicales **FO, CGT, FSU et Solidaires**, avec les organisations syndicales d'étudiants et de lycéens **UNEF, UNL et FIDL** appellent à la grève le 31 mars pour le retrait du projet de loi El Khomri. Dans le département, la CFTC s'est jointe à nous.

FORCE OUVRIERE a déposé un préavis de de grève interprofessionnelle pour le 31 mars.

Nous sommes tous concernés : public, privé, jeunes, salariés.

Tous en grève le 31 mars, tous en manifestation !

Manifestation à 10h30 au Puy, Place Cadelade



Au Puy, à Paris, dans toute la France, une même exigence : le retrait du projet de loi !

RETRAIT DU PROJET DE LOI VA

LE CODE DU TRAVAIL



Je suis une législation nationale conquise par la lutte ouvrière depuis un siècle et imposant aux patrons et au gouvernement des lois protégeant les salariés.

Je m'impose à toutes les entreprises. Je suis un socle commun pour tous les salariés que les conventions et les accords d'entreprises peuvent renforcer.



LA LOI EL-KHOMRI

Je fais de l'Accord d'Entreprise la référence. Je crée ainsi un rapport de force favorable aux patrons. Ils auront désormais le pouvoir d'exercer férocement des pressions et dicter leur loi.

Je tue le code du travail, fragilise, isole les salariés.

Je serais le plus gros recul social, la plus grande victoire du MEDEF depuis un siècle.

La hiérarchie des normes et le principe de faveur inversés !

Aujourd'hui une Convention Collective ne peut qu'améliorer le Code du Travail et un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer la Convention Collective. C'est ce que l'on appelle « la hiérarchie des normes » et le principe de faveur ».

La « loi travail » inverse cet ordre des choses. L'accord d'entreprise fixera lui-même les règles.

Selon les rapports de force et les secteurs d'activités, les salariés se verront imposer **des baisses de salaires, des modifications d'horaire**. Un peu comme au far West où le shérif faisait la loi dans sa ville, le patron fera la sienne dans son entreprise: **aucune loi** nationale ne pourra le contrer.

	CODE DU TRAVAIL	PROJET DE LOI EL-KHOMRI
DUREE DU TRAVAIL MAXIMUM: 12h, 46h et 60h !	-10 HEURES MAX quotidiennes (sauf dérogation) et accord de l'inspection du travail - 44 heures hebdomadaires	Par accord d'entreprise : -12 HEURES quotidiennes - pas plus de 46 h en moyenne sur 16 semaines - 60 heures hebdomadaires
HEURES SUPPLEMENTAIRES: MOINS PAYÉES !	- majoration de 25% pour les 8 premières heures puis 50%	Par accord d'entreprise : - majoration de 10%
MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL : SUR 3 ANS	-répartition du travail sur une semaine et annualisation -paiement des heures supplémentaires faites sur l'année en cas de modulation	Par accord d'entreprise : -possibilité de moduler le temps de travail sur une période pouvant aller jusqu'à 3 ans, selon les besoins de l'entreprise -les heures supplémentaires ne seront dues qu'au terme de ces 3 ans, c'est-à-dire quasiment jamais si le patron s'arrange pour ne pas dépasser sur cette période la moyenne de 35 heures en jouant sur les périodes hautes et les périodes creuses !

Des conventions collectives et des accords d'entreprises à durée déterminée !

DURÉE DES ACCORDS : 5 ANS MAXIMUM	Les accords collectifs (conventions, accords d'entreprise) sont conclus pour la plupart pour une durée indéterminée.	L'accord est conclu pour une durée fixe de 5 ans maxi sauf décision contraire. Il tombe automatiquement au bout de cette date alors qu'aujourd'hui un accord à durée déterminée continue à produire ses effets après l'échéance !
--	--	---

ALLEMAGNE, HOLLANDE, EL KHOMRI !

Référendum : les syndicats contournés

DIALOGUE SOCIAL	Les accords d'entreprises sont signés par des syndicats représentant au moins 30% des voix. Ils ne peuvent pas s'appliquer si les syndicats réunissant 50% des voix s'y opposent	Si un accord est refusé par des syndicats majoritaires, des syndicats représentant 30 %, pourront faire un référendum et contourner les syndicats. Le droit d'opposition n'existe plus.
------------------------	--	---

Avec la loi travail, les employeurs parviendront à leur fin à travers des syndicats « compréhensifs », mêmes minoritaires et se dispenser de discuter avec les autres. Ils pourront ainsi **disloquer tous les avantages sociaux** grâce à d'habiles chantages. Rappelez vous chez SMART où le patron a imposé des baisses de salaire par référendum avec le chantage à l'emploi !

Les licenciements facilités !

LICENCIEMENT ABUSIF : DES INDEMNITÉS MOINS AVANTAGEUSES	En cas de licenciement abusif : les prud'hommes fixent librement le montant des indemnités en tenant compte de la gravité du dommage subi : ancienneté, situation du salarié, violence du licenciement, difficultés de reclassement...	En cas de licenciement, les indemnités seront fixées selon un barème indicatif qui ne tient compte que de l'ancienneté avec 15 mois maximum de salaires. Les montants planchers sont supprimés: 6 mois pour un salarié dans une entreprise de plus de 10 salariés, 1 an pour un licenciement abusif suite à accident du travail.
LICENCIEMENT MOTIF ÉCONOMIQUE	L'employeur doit respecter les clauses du contrat de travail ; si le salarié refuse de nouvelles clauses (baisse du temps de travail...) le licenciement sera pour motif économique et donne droit à des indemnités appréciables	Si le salarié refuse les nouvelles clauses de l'accord d'entreprise, il sera licencié pour motif personnel et non plus économique avec des droits très nettement revus à la baisse

La loi travail, c'est aussi :

- **Le fractionnement du repos quotidien obligatoire de 11 h**
- **Un changement des missions des médecins du travail**
- **Un plan de licenciement sans motif économique**
- **Des NAO tous les 3 ans !**
- **Plusieurs congés qui ne seront plus garantis par la loi (congé sabbatique, pour maladie ou handicap d'un proche, pour catastrophe naturelle)**
- ...

Les modifications cosmétiques de la loi travail

Les organisations syndicales ont reçu le 16 mars la saisine rectificative du Conseil d'Etat concernant la loi travail. Loin du dossier de presse gouvernementale et des artifices de communication, le texte de la saisine montre qu'au delà de quelques reculs anecdotiques, certaines des évolutions proposées soulèvent de nouveaux risques pour les salariés.

L'écart entre l'affichage gouvernemental et la réalité de la nouvelle version du projet de loi commence à apparaître suite à l'envoi au Conseil d'Etat et aux confédérations syndicales de la saisine rectificative au texte de loi.

En effet, les modifications apportées au texte ont fait l'objet d'une vaste opération de communication visant à montrer la capacité de discussion - limitée il est vrai à certains « interlocuteurs privilégiés » semble-t-il - du gouvernement (la CFDT NDLR). Mais la fumée se dissipe suite à la publication du texte rectificatif.

Pas d'évolution sur les licenciements économiques

Les évolutions apportées au texte initial sont essentiellement cosmétiques. Par exemple concernant les licenciements économiques, la seule évolution du texte est un ajout qui demande aux juges de faire... ce qu'ils doivent déjà faire en matière de fraude. Le texte n'apporte donc aucune évolution sur ce point mais l'ajout d'une phrase permet au gouvernement de dire qu'il a évolué... pour ceux qui veulent bien faire semblant d'y croire ?

La hiérarchie des normes est toujours remise en cause

Dans le même sens, l'évolution concernant les champs d'application du référendum ne change rien à l'inversion de la hiérarchie des normes. La saisine rectificative précisant que les dispositions concernant le référendum : « s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente loi aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail ». Or la communication gouvernementale expliquait le 14 mars : « Cette nouvelle règle (ndrl : du référendum) sera appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail. Elle sera ensuite progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail au fur et à mesure des travaux de refonte prévus par le projet de loi. »

Cette affirmation est erronée. Dans la mesure où le texte de loi, en ouvrant le champ d'application à l'article L.2254-2, rend ces accords d'entreprises validés par référendum immédiatement applicables aux accords de préservation ou de développement de l'emploi, autant dire que ce référendum sera immédiatement applicable à tout accord !

Des branches qui ne serviraient plus à négocier mais à analyser la vie du secteur

La communication gouvernementale est également prise en défaut quand elle affirme que le texte de loi « renforce » les branches.

En effet le texte précise : « la négociation de branche vise à définir des garanties s'appliquant

aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ ».

Mais il ne s'agit encore ici que d'un artifice.

En effet, dans la mesure où les accords d'entreprises permettront de déroger aux normes de la branche, la portée de ces accords de branche sera mécaniquement réduite. Par contre le texte de loi prévoit de mettre en place des commissions visant à exercer des « missions d'observatoire de branche ».

Suppression des plafonds des indemnités des prudhommes... mais aussi du plancher

L'évolution principale du texte concerne le barème des indemnités prud'homales qui deviendrait indicatif. Au passage cette évolution ne manquera pas de générer de nouveaux contentieux si l'indemnité attribuée s'éloigne de ce barème indicatif. En effet, « indicatif » est aussi « incitatif »... en attendant de redevenir obligatoire une fois la contestation sociale passée ?...

Mais, comme pour la première version du texte de loi, le plancher d'indemnisation disparaît. En effet, un licenciement sans cause ni réelle ni sérieuse entraîne automatiquement une indemnité, à la charge de l'employeur, pour le salarié lésé. Cette indemnité est aujourd'hui, au minimum, de six mois de salaire. C'est ce plancher qui, en l'état actuel du texte, faute de décrets d'application, disparaît.

A suivre

Pendant 48 heures, toutes les analyses sur ce nouveau texte étaient basées sur les outils de communication du gouvernement. La lecture attentive de la saisine rectificative montre que cette communication était - délibérément ? - parcellaire.

La rédaction de FO Hebdo continue l'analyse de ce texte et reviendra sur les autres modifications apportées au texte initial notamment concernant la suppression des 61 principes dits Badinter ou encore la question du mandatement dans les petites entreprises.