



"Loi travail" El Khomri, Non merci!

La crise, ce n'est pas pour tout le monde ! L'argent coule à flots, les grandes entreprises font d'énormes profits, les actionnaires, capitalistes et banquiers ont accumulé tellement de richesses que le système financier tout entier est en train d'exploser sous les coups des spéculations pour faire, en plus, de l'argent rapide et facile...

Mais les capitalistes en veulent toujours plus. Et le gouvernement, aux ordres des grands patrons et des banquiers, s'exécute et prépare une loi pour le mois de mars, la loi travail, qui va aggraver notre condition de salarié. Un retour en arrière de plus de 100 ans.

Voici les grandes lignes des cadeaux que cette loi pourrait offrir aux patrons, si elle est votée :

(Ci-dessous, à chaque fois que nous écrivons en heures de travail, il faudra comprendre hors pauses.)

La future loi évoque beaucoup les « accords » d'entreprise ! Mais que valent de tels accords quand les patrons font le chantage à l'emploi : ou vous acceptez ou on ferme ! Ou vous acceptez ou vous êtes virés ! Ce ne sont pas des « accords » mais des dictats.

1 - Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h ou 46h.

Le projet de loi de Myriam El Khomri, ministre du travail, prévoit que l'on peut travailler 44 heures par semaine pendant 16 semaines consécutives au lieu de 12 semaines actuellement. Cette durée peut être augmentée à 46 heures par simple « accord » d'entreprise

2 - Par simple « accord », on pourrait passer de 10h à 12h de travail par jour, soit 60h par semaine !

Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 10 heures par jour. Pour qu'elle monte à 12 heures, une autorisation de l'inspection du travail est nécessaire. La réforme supprimerait cette autorisation : un simple « accord » d'entreprise suffirait. Les dérogations à la durée hebdomadaire étaient autorisées sur 12 semaines maximum. Ce serait désormais 16 semaines. Une autorisation administrative permettrait de travailler jusqu'à 60 heures par semaine.

3 - La visite médicale d'embauche transformée en... une visite d'information.

Aujourd'hui chaque salarié-e devrait bénéficier d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. « La loi travail » remplace cette disposition par « une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé ». La visite ne sera donc plus automatiquement réalisée par un-e médecin et le délai n'est plus garanti dans la loi.

4 - Le dispositif "forfaits-jours", qui permet de ne pas décompter les heures de travail est étendu.

Le dispositif « forfaits jours », qui concerne la moitié des cadres, permet que le temps de travail ne soit plus défini en heures mais en jours. La France a déjà été condamnée 4 fois par le Comité Européen des Droits Sociaux. Les forfaits jours concernent déjà 50% des cadres. La nouvelle loi assouplirait le dispositif pour l'étendre : les entreprises de moins de 50 salariés n'auraient plus besoin d'accord collectif pour le mettre en place. A noter également : l'employeur ne serait plus tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

5 - En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale serait plafonnée à 15 mois de salaire maxi pour 20 ans d'ancienneté.

Aujourd'hui, lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, ils peuvent condamner l'employeur à reprendre le salarié ou à lui verser des indemnités tenant compte de la situation (âge, famille, handicap...). « La loi travail » instaurerait un plafond pour ces indemnités. Pour les salarié-e-s ayant moins de 5 ans d'ancienneté, le maximum serait de 6 mois de salaire. En cas de licenciement de salarié-e-s ayant plus de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité ne pourrait pas être supérieure à 15 mois de salaire.

6 - Les 11h de repos obligatoire par tranche de 24h pourraient être fractionnés.

La loi actuelle impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la nouvelle loi, ce temps de repos pourrait être fractionné.

7 - La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint,..) ne serait plus garantie par la loi.

Jusqu'à présent, la durée minimale du congé d'un-e salarié-e en cas de décès d'un enfant, conjoint-e, parent est d'au moins 2 jours de congés (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable). Avec le projet de loi, le principe du congé est préservé mais la durée n'est pas fixée. C'est dans les « accords » d'entreprise ou de branche que la durée sera définie. Sans qu'un minimum ne soit fixé par la loi.

8 - Après un « accord » d'entreprise, un salarié qui refuserait un changement dans son contrat de travail pourrait être licencié.

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats une clause de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié ou la salariée refuse, il ou elle peut être licencié-e pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement. Avec la nouvelle loi, ces accords ne seraient plus limités aux entreprises en difficultés. Autre nouveauté : si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet « accord », il serait licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

9 - Une entreprise pourrait licencier une partie des effectifs sans avoir de difficultés économiques.

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Avec la future loi, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffirait à le justifier. Conséquence : une facilité de licenciement.

10 - Une mesure pourrait être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.

Le projet de loi donne la possibilité aux « accords » d'entreprise de fixer des droits inférieurs à la loi. Cela voudrait dire la fin de la loi valable pour tous les travailleurs et cela encouragerait le chantage patronal. Et si jamais les syndicats refusaient d'accepter les volontés patronales, il y aurait... le référendum d'entreprise !

Mais les référendums ne sont pas envisagés pour demander l'avis des travailleurs sur les embauches ou les augmentations de salaires. Ils sont utilisés pour faire du chantage aux licenciements et pour forcer les salariés à abandonner le peu de droits qui leur restent.

11 - Il suffirait d'un simple « accord » d'entreprise pour que la majoration des heures supplémentaires soit divisée par 5.

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Désormais, la direction d'une entreprise pourrait fixer, par « accord », le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

12 - Le plancher de 24h hebdomadaires pour un contrat à temps partiel ne serait plus la règle dans la loi.

Aujourd'hui, la loi définit un minimum d'heures (24) pour un contrat à temps partiel. Objectif : éviter les petits temps partiels, très précaires, majoritairement appliqué aux femmes. Les dérogations existent déjà, par exemple dans la branche propreté. La nouvelle loi généraliserait les dérogations : par « accord » il serait possible de fixer un minimum d'heures inférieures aux 24 heures prévues jusqu'ici. Qui trinquerait ? Les femmes !

13 - Les apprentis mineurs pourraient travailler 10h par jour et 40h par semaine.

Aujourd'hui, le temps de travail des apprentis mineurs ne peut dépasser 8 heures par jours et 35h par semaine. Avec la nouvelle loi, les entreprises pourraient faire travailler les apprentis mineurs jusqu'à 10 heures par jours et 40 heures par semaine. L'inspection du travail n'aurait plus la possibilité de l'en empêcher.

14 - Les temps d'astreinte pourraient être décomptés des temps de repos.

La Cour Européenne des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Les salarié-e-s d'astreinte doivent en effet être joignables et mobilisables. Le projet de « loi travail » s'assoit sur le droit européen : les temps d'astreinte pourraient être décomptés des temps de repos.

15 - Une entreprise, pourrait, par « accord », baisser les salaires et augmenter le temps de travail.

La loi en préparation prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficultés financières, de signer des « accords » pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

**Un mouvement de grande ampleur et sans précédent est en train de naître et il est nécessaire que le monde du travail se mobilise pour refuser ce retour à plus de 100 ans en arrière!
Une première journée d'action est prévue le 9 mars 2016. La Cgt Punch y participera et vous appellera à la rejoindre en masse, il s'agit de l'affaire de toutes et tous!**

