

L'O's

L'Ouest Syndicaliste

Informations syndicales de l'Union Départementale
CGT-Force Ouvrière de Loire-Atlantique

Hors série «Retrait du projet de loi El Khomri» - Mars 2016 - 52^{ème} année - 1,50 euro



**RESISTANCE
OUVRIERE**



Tous dans la rue le 31 mars

Retour au capitalisme sauvage...

La présentation au conseil des ministres du projet de loi El Khomri a été reportée au 24 mars prochain.

Ce texte a pour seul objectif de baisser les salaires, « flexibiliser » les durées de travail et aider les patrons à licencier.

Une seule exigence : la grève pour le retrait.



Défense du principe de faveur

Garanties minimales

Code du travail

Convention collective

Accords de branche

Accords d'entreprise

Contrat de travail

Dispositions plus favorables

Avant 1910, c'est le code civil qui définissait les relations de travail, notamment dans le cadre du contrat de louage de service. En 1910, le Code du travail est créé. Fruit des bagarres du mouvement ouvrier tout au long du 19ème siècle, avec notamment à leur centre les salaires, la durée du travail, le travail des enfants, le Code du travail est la codification juridique des rapports de forces entre la classe patronale et la classe ouvrière. Les intérêts collectifs de cette dernière ne se réduisent pas au cadre de l'entreprise.

Le Code du travail est la reconnaissance de l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et le patron, c'est-à-dire du fait qu'il n'y a pas égalité entre ces deux parties. Cette inégalité implique la nécessité d'une juridiction particulière régissant ces relations sociales : le droit du travail.

Le droit du travail est aujourd'hui régi par la hiérarchie des normes : les dispositions du Code du travail sont une base de garanties minimales communes à l'ensemble des salariés du privé. En application du principe de faveur, hors dérogation, les accords d'entreprise et de branche professionnelle sont plus favorables aux salariés qu'une convention collective qui, elle-même, est plus favorable que le Code du travail. Grâce au principe de faveur, lié à l'organisation des syndicats en fédérations et en confédération, 95 % des salariés sont protégés en France par une convention collective.

Projet de loi El Khomri : une contre-révolution

Les pseudo-droits de la « personne » contre le statut de salarié

► Les « principes essentiels » de Badinter : des « libertés » sous contrôle

Le projet de loi intègre en préambule du « nouveau » code du travail les 61 « principes essentiels » énoncés par Badinter, qui subordonnent le droit du travail aux « libertés et aux droits de la personne ». Le recul serait de plus d'un siècle, puisque patrons et salariés sont ici mis sur le même plan. C'est la remise en cause de la reconnaissance du lien de subordination. Et on ne peut que s'alarmer de « libertés » qui seraient limitées en fonction des « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »...

► Le « compte personnel d'activité » (CPA) : la précarité permanente

Le projet de loi fusionne les comptes de formation et de pénibilité dans un compte personnel d'activité (CPA). Il s'agit d'une étape, puisqu'à terme beaucoup de choses seraient intégrées au CPA : validation des acquis de l'expérience, allocations chômage, compte épargne-temps, congés payés, indemnités de rupture de contrat de travail, etc. Tout cela converti en « points fongibles » ou « points transportables ». Avec le CPA, il reviendrait au salarié d'arbitrer en permanence ses droits « personnalisés », afin de devenir l'« acteur » de sa précarité.

Le renversement de la hiérarchie des normes

► L'accord d'entreprise : une arme de déréglementation massive

Le projet de loi stipule que tout pourrait être décidé au niveau de l'entreprise, sans se référer ni au code du travail, ni même à un accord de branche : durée hebdomadaire du travail, congés payés, jours fériés, taux de majoration des heures supplémentaires, niveau des salaires, forfaits jours, astreintes... Tout serait soumis aux rapports de force dans l'entreprise, généralement plus favorables au patron (chantage à l'emploi, aux délocalisations...). Par ailleurs, les accords collectifs seraient désormais d'une durée limitée à 5 ans, sauf stipulation contraire. Arrivés à expiration, ces accords cesseraient de produire leurs effets. Il s'agit d'un recul de près d'un siècle : depuis la première loi sur les conventions collectives du 25 mars 1919, les accords collectifs sont à durée illimitée.

► Le référendum contre la démocratie

Le projet de loi El Khomri stipule que, pour être validé, un accord d'entreprise devra avoir obtenu la signature d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Faute de majorité, un syndicat représentant au moins 30 % pourra, sur sa propre initiative et en collusion totale avec le patron, organiser un référendum qui ne serait plus simplement consultatif. En fonction du résultat de ce référendum, organisé sous la menace de licenciements ou de la fermeture du site, comme on l'a vu récemment à Smart, un accord minoritaire pourrait devenir majoritaire et s'appliquer. Dans le même temps, le droit d'opposition serait supprimé. Avec le projet de loi El Khomri, ce n'est pas la démocratie qui serait en marche, mais le renforcement du pouvoir patronal au détriment des droits des salariés, dans un contexte de pression accrue sur ceux-ci et sur les représentants syndicaux.

Un permis de licencier pour les patrons

► Accords dits de « développement de l'emploi » : l'aggravation des dispositions issues de l'accord MEDEF/CFDT de 2013 (ANI)

Aujourd'hui, en application de l'ANI, l'employeur a la possibilité de conclure un accord d'entreprise dérogatoire, qui lui permet de faire varier la rémunération et le temps de travail des salariés, pour une durée limitée, lorsque l'entreprise connaît de « graves difficultés économiques ». Le projet de loi prévoit l'extension de ce type d'accord dérogatoire, sans limitation dans le temps, « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi ». Le patron n'aurait plus besoin de justifier de difficultés économiques conjoncturelles. Le simple objectif de conquête de nouvelles parts de marché pourrait lui permettre de faire travailler plus, sans payer plus. Et le salarié qui refuserait une telle remise en cause de son contrat de travail serait licencié, non plus pour motif économique avec la procédure et les droits que cela implique (reclassement, indemnités), mais pour motif personnel...

► Licenciement économique : les patrons « sécurisés »

Le licenciement économique est aujourd'hui soumis à l'appréciation du juge, au cas par cas. Le projet de loi prévoit de fixer des critères qui permettraient à un employeur de justifier des licenciements économiques, en lui évitant le risque de les voir requalifiés « sans cause réelle et sérieuse », et donc de devoir réintégrer ou indemniser le salarié concerné.

Par ailleurs, le juge prend aujourd'hui en compte la situation financière de l'ensemble du groupe (national ou multinational) auquel appartient l'entreprise en difficulté. Avec le projet de loi, seule la situation financière de l'entreprise serait prise en compte !

La liberté du renard dans le poulailler

TRAVAILLER
PLUS
POUR GAGNER
MOINS

Déréglément des durées maximales du travail

Code du travail aujourd'hui

La durée maximale quotidienne est de 10h, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail.

La durée maximale moyenne hebdomadaire est de 44h par semaine sur 12 semaines consécutives.

La durée maximale hebdomadaire est de 48h (de manière exceptionnelle 60h, sur autorisation de l'inspecteur du travail).

Projet de loi El Khomri

Sans aucun contrôle de l'inspecteur du travail et sur simple accord collectif :

- ▶ La durée maximale quotidienne serait fixée à 12h par jour.
- ▶ La durée maximale hebdomadaire moyenne serait portée à 46h sur 16 semaines consécutives.

La durée hebdomadaire maximale pourrait atteindre 60h par semaine.

Pluri-annualisation du temps de travail : le salarié corvéable à merci

Code du travail aujourd'hui

La période de référence est au maximum égale à une année.

Cette période de référence permet d'ouvrir le décompte des heures supplémentaires.

Projet de loi El Khomri

La période de référence serait étendue sur 3 ans, avec pour conséquences :

- ▶ la soumission de la vie des salariés aux fluctuations de l'activité de l'entreprise
- ▶ le paiement des heures supplémentaires à l'issue de ces 3 ans
- ▶ la possibilité accrue pour le patron d'échapper au paiement des heures supplémentaires par des périodes d'inactivité forcée.

Des heures supplémentaires moins payées

Code du travail aujourd'hui

Pour les huit premières heures supplémentaires, le taux de majoration à 25 %.

A compter de la neuvième heure, le taux de majoration est de 50 %.

Projet de loi El Khomri

Le taux de majoration à 10 % deviendrait la référence commune.

Un accord d'entreprise primerait sur un accord de branche :

Un patron pourrait fixer un taux de majoration à 10 %, même si la branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

Le forfait-jour : aggravation des lois Aubry

Code du travail aujourd'hui

Le forfait-jour rémunère le salarié en fonction de jours travaillés dans l'année. La durée hebdomadaire n'est plus la référence : il n'y a donc plus d'heures supplémentaires.

Un accord collectif est nécessaire pour l'instauration du forfait-jour, pour un maximum de 235 jours par an.

Le salarié bénéficie de 11 heures de repos consécutives.

Projet de loi El Khomri

Les 11 heures de repos ne seraient plus consécutives, mais fractionnables.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait-jour se mettrait en place sans accord collectif, dans une relation individualisée entre le patron et le salarié. Autant dire sous pression...

PRUD'HOMMES
LES SALARIÉS
LÉSÉS

Code du travail aujourd'hui

Le juge prud'homal décide, en fonction du préjudice subi, le montant des indemnités accordées à un salarié du privé victime d'un licenciement abusif.

Les indemnités dues par l'employeur peuvent atteindre 30 mois de salaires.

Projet de loi El Khomri

Le projet de loi El Khomri prévoit de plafonner les indemnités en fonction d'un barème fondé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- ▶ Moins de 2 ans : 3 mois de salaires maximum
- ▶ 2 à 5 ans : 6 mois de salaire
- ▶ 5 à 10 ans : 9 mois de salaire
- ▶ 10 et 20 ans : 12 mois de salaire
- ▶ + de 20 ans : 15 mois de salaire.



LA SANTÉ
DES SALARIÉS
SACRIFIÉE

Code du travail aujourd'hui

Les salariés ont le droit à une visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail.

Ils bénéficient d'une visite médicale tous les deux ans (contre un an en 2004).

Projet de loi El Khomri

La visite médicale d'embauche serait remplacée par une visite «de prévention» réalisée par un infirmier.

La visite médicale aurait lieu tous les 5 ans.

L'APPRENTI
SOU MIS
AU
BON VOULOIR
DU PATRON

Code du travail aujourd'hui

La durée de travail des apprentis est fixée à 8h par jour et 35h par semaine.

Sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, l'apprenti peut effectuer 10h par jour et 40h par semaine.

Projet de loi El Khomri

Sur simple information à l'inspecteur du travail et au médecin du travail, le patron pourrait imposer à l'apprenti de travailler 40h par semaine et 10h par jour.

L'OS
L'Ouest Syndicaliste
Bimensuel de l'UD CGT-FO 44
52^{ème} année
Membre fondateur :
Alexandre Hébert
Directeur : Michel Le Roc'h
Rédacteur en chef :
Jean Alséda
CPPAP : 0516 5 07829
Bourse du Travail F. Pelloutier,
2 Place de la Gare de l'Etat,
44200 Nantes
Tél.02 28 44 19 00 - Fax.02 40 35
49 46
Site internet UD CGT FO 44 :
force-ouvriere44.fr
E-m@il Ouest Syndicaliste :
ouestsyndicaliste@fo44.fr
E-mail UD-FO :
udfo44@force-ouvriere.fr



COMMUNIQUÉ COMMUN
des Unions départementales CGT, CGT-FO, SOLIDAIRES, FSU et UNEF de Loire-Atlantique

Non à la pulvérisation du Code du Travail

Le gouvernement a décidé de présenter le 24 mars, au conseil des ministres, son projet de loi (dite El Khomri) transformant totalement le droit du travail. Il veut le faire adopter au printemps au parlement.

Ce projet de loi remet en cause la finalité même du Code du Travail : protéger les salariés. Il veut remplacer dans le Code du Travail le lien de subordination juridique qui caractérise le contrat de travail entre un employeur et un salarié. En lui substituant la notion de « soumission librement consentie », c'est tout le fondement du Code du Travail qui saute. L'article 1er en est l'aveu fatal : « *les libertés et droits fondamentaux de la personne* » peuvent être soumis à des limitations si elles sont justifiées en particulier par « *les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché* ». Ce simple ajout inverse la philosophie politique d'un siècle de droit du travail. Le gouvernement fait le choix d'adapter le droit du travail aux exigences des entreprises. Au lieu de protéger les faibles, la loi veut conformer le salariat aux règles du « marché du travail ».

Il organise la primauté quasi systématique de l'accord d'entreprise sur les accords de branche. Il permet ainsi de déroger au « principe de faveur » qui veut qu'entre deux niveaux, la disposition la plus favorable s'applique. La « norme » serait inversée, le contrat de travail venant à primer sur la loi, au service de règles d'entreprise soumises aux pressions directes des employeurs.

La durée du travail se déciderait dans le périmètre de l'entreprise. En finir avec les « 35H » et allonger le temps de travail est un objectif avoué. Ainsi, la durée quotidienne pourrait être portée à 12H par simple accord d'entreprise (activité accrue, motifs d'organisation interne) avec possibilité de passer de 44H à 46H de travail par semaine sur 16 semaines (au lieu de 12 aujourd'hui).

Les employeurs seraient affranchis des accords de branche qui définissent le taux de majoration des **Heures Supplémentaires** pour toutes les entreprises d'un même secteur. Par simple accord d'entreprise, cette majoration pourrait être limitée à 10%.

Pour contourner les organisations syndicales, en particulier celles ayant obtenu plus de 50% des suffrages à l'occasion des élections professionnelles, le projet de loi prévoit même la possibilité d'organiser des référendums pour valider les accords d'entreprise.

La possibilité pour l'employeur de modifier le temps de travail et la rémunération de ses salariés en cas de graves difficultés économiques serait étendue à d'autres critères (préservation ou développement de l'emploi). Les salariés qui refuseraient les changements de leur contrat de travail suite à ces pseudo-accords, se retrouveraient purement et simplement licenciés « pour motif personnel », sans que l'employeur ait recours au licenciement économique.

Ce projet de loi du gouvernement veut remettre en cause une série de garanties contenues préservant les salariés :

- ▶ En cas de licenciement abusif, l'indemnité prud'homale serait plafonnée à 15 mois de salaire selon un barème revu à la baisse. Le projet de loi inverse le principe actuel ! C'est l'employeur désormais qui est « sécurisé », n'encourant plus de sanctions proportionnelles à la faute.
- ▶ Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.
- ▶ Les temps d'astreinte peuvent être considérés comme des temps de repos.
- ▶ Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu, y compris par accord de "gré à gré" dans les petites entreprises.
- ▶ Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

En défendant le projet de loi El Khomri, le président de la République a reconnu qu'il n'y aurait pas « d'effets en terme d'emploi avant plusieurs mois » mais qu'il fallait avec cette loi « installer un nouveau modèle social ». C'est vrai. Il renverse la philosophie politique fondatrice du Code du Travail. Il organise l'un des pires reculs sociaux depuis des décennies.

Pour contrer la déchéance sociale en cours, les Unions départementales CGT, CGT-FO, Solidaires, FSU et UNEF de Loire-Atlantique appellent l'ensemble des salariés, chômeurs, retraités et jeunes à se mobiliser, à rejoindre la grève interprofessionnelle du 31 mars et ses manifestations. Elles invitent les salariés à se réunir avec leurs sections syndicales pour obtenir le retrait du projet de loi. Elles appellent à construire, entre le 9 mars et d'ici le 31, les conditions pour amplifier l'action avec les organisations syndicales et les jeunes pour mettre en échec le dumping social du gouvernement et du patronat :

« Ils persévèrent, ils exagèrent, ils ne sont pas de notre monde. » Paul Eluard - la victoire de Guernica

Le 31 mars, à l'appel de la CGT, CGT-FO, Solidaires, FSU et UNEF

TOUS EN GRÈVE MANIFESTATIONS À 10H00

NANTES, Place du commerce
ST NAZAIRE, Place de l'Amérique Latine

ANCENIS, Station ESSO - RD 723
CHÂTEAUBRIANT, Théâtre de Verre