

La loi travail

On n'en veut toujours pas

■ Les défenseurs de la loi voudraient nous faire croire que le texte a évolué dans le bon sens ■ Il paraîtrait même que ses opposantes ne l'auraient ni comprise, ni même lue ■ Le mépris de classe du gouvernement et du patronat s'expose au grand jour ■ Alors discutons, manifestons et mettons-nous en grève !

Inversion de la hiérarchie des normes

Chantage au référendum

Durée du temps de travail augmentée

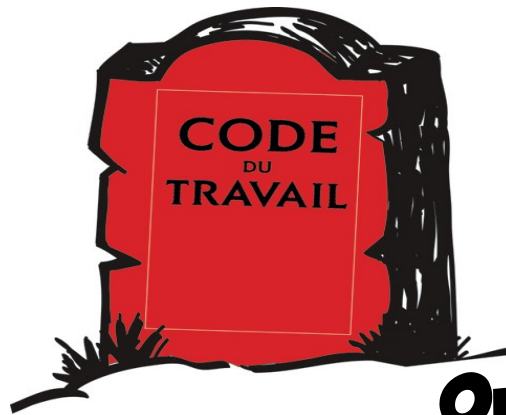
Modification des congés

Licenciements facilités

Médecine du travail

Heures supplémentaires et complémentaires

Organisation du travail



Toutes et tous à Paris le 14 juin
Grande manif nationale
RDV à 13 h Place d'Italie



La Loi travail : un texte au service du patronat

Cela fait des années qu'on nous le répète à grand renfort médiatique ! Les salarié-es coûteraient trop cher et nos pauvres patrons seraient pris en otage par un Code du travail trop contraignant. Bah oui, c'est logique, ces pauvres bougres n'embauchent pas car ils ne peuvent pas licencier. Heureusement le gouvernement, avec sa cape de super zéro, est venu à leur secours avec sa Loi Travail sous le bras. Des décennies de dérèglementation, de dérogations et d'allègements de cotisations en tous genres n'auront donc pas suffi. Nos patrons en veulent toujours plus et le font savoir. Pour eux, un bon Code du Travail est un Code du travail qui ne servirait que leurs intérêts, au détriment des salarié-es qu'il est pourtant sensé protéger. Le gouvernement, au garde-à-vous, nous pond un texte tout droit sorti des rêves les plus fous de Pierre Gattaz. Au menu : inversion de la hiérarchie des normes, augmentation du temps de travail, contournement des organisations syndicales, modification des congés, diminution de la majoration des heures supplémentaires et complémentaires, médecine du travail dévoyée, licenciements "économiques" facilités, organisation du travail modifiée... Rien que ça ! Tout le texte tient en une philosophie : donner tout pouvoir au patron. Démonstration.

L'article 2 :

la fameuse inversion de la hiérarchie des normes

C'est l'article le plus décrié par les opposant-es au projet de loi et le plus commenté ces derniers jours. C'est aussi celui auquel le patronat tient le plus. Et ce n'est pas pour rien. Car la hiérarchie des normes, qui y est remise en cause, suit une logique : aujourd'hui un accord d'entreprise ne peut être inférieur à un accord de branche qui lui-même ne peut être inférieur au Code du travail. En clair, les patrons sont tenus de ne rien négocier en dessous du Code du travail et de l'accord de branche (hors dérogations, sur le temps de travail par exemple, qui existent déjà dans certains sec-

teurs).

Les dérogations, jusqu'à aujourd'hui, doivent recueillir l'aval de la branche et de l'inspection du travail. En réalité, elles sont très peu utilisées, car très encadrées.

Avec la loi Travail, plus besoin de l'accord de la branche. Tout juste doit-elle émettre un avis, mais qui n'est pas contraignant et n'obligerait en rien l'entreprise à s'y conformer. C'est donc la porte ouverte au moins-disant social en matière de temps de travail, de licenciements pour motif économique ou de paiement des heures supplémentaires.

Et ce n'est qu'un premier pas puisque le MEDEF, repris par Macron himself, estime que cela devra à terme s'appliquer également aux salaires (le fameux travailler plus pour gagner la même chose à la fin du mois, faisant baisser mécaniquement le taux horaire).

En bref, si cet article était appliqué, cela signifierait moins de garanties pour les salarié-es qu'ils soient dans une PME ou dans un grand groupe.

Durée des accords

Un accord d'entreprise a, actuellement, une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par une des parties. Dans ce cas, les droits acquis par les salarié-es continuent de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Il y a 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salarié-es...

Avec la loi Travail, l'ensemble des accords d'entreprise auront une durée de 5 ans maximum. Les dispositions de l'accord sont immédiatement annulées et cessent de s'appliquer, même s'il n'y a pas de nouvel accord. Les 3 mois de préavis sont supprimés.

Licenciements facilités

Le projet définit précisément les critères justifiant le licenciement économique. Aujourd'hui, c'est le juge qui examine les « difficultés économiques » mises en avant par l'entreprise. Avec la loi El Khomri, les critères (baisse du chiffre d'affaires ou du montant des commandes pendant

quelques mois) deviennent légaux et ne sont plus contestables par les représentant-es du personnel ou devant un juge. Cerise sur le gâteau : il suffit d'un seul critère pour justifier la difficulté économique.

Mais il y a mieux ! A la suite de la négociation fantôme menée avec une partie du mouvement syndical, le Premier ministre avait promis d'encadrer le dispositif pour éviter des transferts financiers entre filiales de groupes implantées dans différents pays. Voici la "garantie" dans le nouveau projet : « Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques **créées artificiellement** pour procéder à des suppressions d'emplois ». C'est un peu comme si une loi affirmait qu'il est interdit de tricher ! Il fallait oser...

Les responsables politiques ne sont même pas capables de lutter contre l'optimisation fiscale organisée par ces grands groupes. Et ils vont détecter des transferts "artificiels" mettant en difficulté une filiale implantée en France ? Quelle blague... Et si un juge découvre la supercherie des années après, il fera rouvrir l'usine ?

Et pour les cas où une entreprise rachète tout ou partie des activités d'une autre boîte, il n'y aura même plus obligation de maintenir les emplois et de garantir les contrats de travail. L'article 41 permettrait de ne reprendre qu'une partie des salarié-es et de licencier les autres sans qu'un juge ait son mot à dire.

Quand on vous dit que c'est Byzance pour les patrons. Ils vont pouvoir spéculer sur les boîtes en difficultés et les racheter sans aucune contrepartie.

Durée du travail : attention danger

On a beau nous répéter que la durée légale du travail reste à 35 h, il n'en demeure pas moins qu'elles sont de plus en plus remises en cause et montrées du doigt comme la principale cause des difficultés des entreprises à être compétitives. Alors que le Code du Travail imposait (encore) quelques garde-fous, là c'est la porte ouverte à tout et surtout n'importe quoi.

Aujourd'hui, en cas de difficultés éco-

nomiques, un employeur peut déjà négocier avec les syndicats un accord 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.

Mais la loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords dits « *de développement de l'emploi* » : une entreprise, pour honorer un nouvel appel d'offres par exemple, pourra demander à ses salarié-es de faire davantage d'heures ou organiser le temps de travail différemment.

Mais ce n'est pas fini. La durée hebdomadaire du travail est limitée actuellement à 44 h maximum sur 12 semaines. Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46 h maximum. Le temps de travail pourra s'organiser sur 3 ans (contre un an actuellement).

De plus l'employeur pourra, sans accord, organiser le temps de travail sur 9 semaines (au lieu de 4 maximum aujourd'hui).

Forfait jour : les cadres visés

La jurisprudence de la Cour de Cassation a progressivement contraint les employeurs à préserver le droit des salarié-es à la santé et au repos. Pour cela, l'accord collectif instaurant les forfaits jours doit comporter des mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées ainsi que des repos journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien, soit 35 heures au total).

Avec la loi Travail, l'employeur ne pourrait plus être tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés. En clair, il pourra maintenir la charge de travail, même si elle est trop élevée, tout en étant dédouané si les temps de repos ne sont pas respectés. Comme si le lien de subordination n'existait plus et que le/la salarié-e était complètement libre de fixer lui/elle-même sa charge de travail dans le temps imparti. Un vrai danger qui remet en cause l'encadrement du temps de travail des cadres.

Modification des congés

Décidément, c'est Noël avant l'heure pour le patronat. Non content de ne pouvoir supprimer les congés payés (acquis en juin 1936), il a le droit tout de même à un petit cadeau gouvernemental !

Actuellement, le Code du Travail indique que, « *sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ* ».

L'article 3 du projet de loi prévoit que l'employeur pourra, par accord branche ou d'entreprise, déroger et réduire ce délai (sans indiquer de seuil minimal légal).

Vous avez réservé vos billets, une location ? Le jugement qui fixe la garde des enfants vous impose une période à laquelle vous pouvez les avoir avec vous durant les vacances scolaires ? Oubliez ! Ce qui compte c'est le bien-être de l'entreprise. Votre vie privée passe après !

Le référendum d'entreprise : le piège

C'est le cadeau surprise offert au patronat après l'échec de plusieurs accords sur le travail dominical dans de grands magasins. Cette mesure n'était à la base pas prévue dans le projet de loi (elle a été ajoutée fin janvier alors que le projet était bouclé). Mais ça c'était avant !

Avant que les syndicats du commerce s'opposent de manière majoritaire à l'ouverture des magasins FNAC à Paris. Jusqu'à présent un accord était valide s'il était signé par une ou des organisations syndicales représentant au moins 30 % du personnel... Sauf si une ou des organisations syndicales représentant plus de 50 % des salarié-es s'y opposaient. C'est précisément ce qui s'est passé à la FNAC, empêchant la mise en place du travail du dimanche. Ni une, ni deux, quelques jours plus tard le gouvernement proposait d'intégrer dans la loi Travail le référendum. La philosophie est simple : si les méchants syndicats, empêcheurs de tour-



ner en rond, refusent de signer majoritairement (à plus de 50 %) un accord, les gentils syndicats approuvant l'accord et pesant au moins 30 % aux élections pourront faire appel aux salarié-es via un référendum. Ainsi les patrons auront tout le loisir de faire du chantage (notamment à l'emploi) en échange de l'acceptation d'un accord pourri. Et qu'on ne vienne pas nous dire que cette mesure apporterait plus de démocratie dans l'entreprise et rendrait aux salarié-es le pouvoir de décider ! Et d'une, patrons et salarié-es ne discutent jamais sur un pied d'égalité. Et de deux, la véritable démocratie serait de permettre aux salarié-es, dans ce cas, d'avoir un droit de veto ! Un point c'est tout. Le référendum est donc bien une arme au service des patrons et un véritable piège pour des salarié-es qui se retrouveront à devoir choisir entre la peste et le choléra.

Heures supplémentaires à bas coût

Plutôt que d'embaucher, nos patrons préfèrent recourir massivement aux heures supplémentaires. Mais celles-ci leur coûtent trop cher (25 % de majoration pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes). Pour Valls and Co, chaque problème a une solution. Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes. Elle est pas belle la vie ?

Reculs sur le temps partiel

Les heures complémentaires sont celles effectuées par les salarié-es à temps partiel (qui concerne une salariée sur trois) au-delà de la durée indiquée dans leur contrat de travail. Elles sont actuellement majorées à 10 % dans la limite d'un dixième des heures prévues dans le contrat mais 25 % au-delà de ce dixième. Seul un accord de branche peut généraliser la majoration à 10 % pour l'ensemble des heures. Avec la loi Travail, le principe de la majoration à 25 % disparaît.

Cela va ajouter de la précarité financière à ceux, et surtout celles, qui touchent un salaire déjà faible.

Le plancher de 24 h en dessous duquel les entreprises ne pouvaient fixer la durée légale du travail (sauf dérogation) saute purement et simplement.

Et, cerise sur le gâteau, les modifications d'horaires pour les salarié-es à

temps partiel sont facilitées. Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours). Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

Un pur scandale pour ces salarié-es déjà ultra précarisé-es.

Médecine du travail : au service de l'entreprise

La médecine du travail a plusieurs missions : vérifier que le/la salarié-e est apte à son poste, faire des préconisations liées à son état de santé mais aussi prévenir. Combien de salarié-es se sont vu détecter une pathologie grave lors d'une simple visite de rou-

tine ? Pour nos gouvernants, c'est encore trop. Avec la Loi El Khomri les médecins du travail verront leur mission réduite et devront se cantonner à attester de « *la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise* » et « *de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté* »

En clair il s'agit d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses.

Par ailleurs la visite obligatoire d'embauche par le médecin du travail disparaît. Ne restera qu'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 est remis aux mains... Du Conseil d'Etat (et n'est donc plus garanti dans la loi).

C'est clair : cette loi est faite pour les patrons, contre l'intérêt des salarié-es.

Que l'on travaille à La Poste, à Orange ou dans leurs filiales, dans des centres d'appel ou à Adrexo, c'est une régression sociale généralisée qui nous attend si cette loi est adoptée.

Ne nous laissons pas bernier par les menteurs en tout genre qui nous répètent que cette loi va dans le bon sens.



Renforçons la mobilisation et mettons-nous en grève

C'est le moment de rejoindre les secteurs en lutte