

Loi El Khomri : DECRYPTAGE

4 mesures et + qui risquent de changer votre quotidien

La Loi Travail - adoptée le 8 août 2016 modifie profondément le Code du travail.

Outre le déni de démocratie que constitue son adoption « au forceps » par l'article 49.3 de la Constitution, ce texte bouleverse totalement la hiérarchie des normes et remet en cause des acquis sociaux fondamentaux.

De quoi s'agit-il ?

Nous mettons en exergue ici 4 mesures qui vous concernent et qui risquent de changer votre quotidien si ce gouvernement ne renonce pas à cette loi.

L'abrogation est encore possible

La résistance des françaises et des français (grèves, manifestations, votation, pétitions...) a permis le retrait de pans entiers du texte initial et d'en modifier d'autres. Aussi, Les organisations syndicales étudient tous les recours et moyens juridiques possibles pour s'opposer à la mise en œuvre de la loi Travail.

La mobilisation doit donc continuer pour appuyer les actions juridiques et sur le champ politique. Rappelons également que la loi n'entrera en vigueur qu'après publication des décrets d'application.

Alors, tous en manifestation le 15 septembre 2016 !

1 INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES (article 2 de la loi)

En clair, un « accord d'entreprise » peut remplacer les dispositions d'un « accord de branche », même si les dispositions de ce dernier sont plus favorables aux salariés ! L'accord d'entreprise, sous le vocable « d'accord de développement de l'emploi » pourra également permettre des modifications de salaire ou de temps de travail. Cela sera possible pour répondre aux nouveaux besoins de l'activité (nouveaux mandats, transition numérique...)

Le salarié qui refusera de se voir appliquer l'accord pourra être licencié... mais pour motif économique. En effet... ce sont les luttes qui ont permis d'atténuer le texte, car dans la version initiale il s'agissait d'un motif « personnel » ! Enfin.... Le salarié est néanmoins sans emploi !

A la CDC, la convention collective qui est très favorable aux salariés, pourra ainsi, être remise en cause selon les besoins de développement de l'activité de la CDC, au rythme des réorganisations... au nom de la Loi El Khomri!

2

LES ACCORDS D'ENTREPRISE AURONT MAINTENANT UNE DURÉE DE 5 ANS MAXIMUM

Un accord s'entreprise avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par une des parties. Il pouvait être dénoncé unilatéralement par les organisations syndicales signataires ou par l'employeur. Dans ce cas, les droits acquis par les salarié-e-s continuaient de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Il y avait 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permettait aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salariés...

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.

QUE VA DEVENIR LA CONVENTION

COLLECTIVE CDC ?

3

DUREE DE TRAVAIL MAXIMALE Vers une remise en cause de notre accord RTT ?

Fixée aujourd'hui à 10h/jour, y compris dans l'accord d'entreprise CDC, la journée de travail pourra être portée à 12h, par accord collectif. Quant aux 35h, le texte prévoit des dérogations possibles, encore une brèche ouverte dans les accords de la CDC.

4

A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017 : FIN DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

La visite médicale d'embauche qui devait être effectuée avant l'embauche d'un salarié ou au plus tard avant l'expiration de sa période d'essai est remplacée par une **visite d'information et de prévention (VIP)**.

Changement de mission des médecins du travail. Aujourd'hui, les médecins du travail sont d'abord en charge de la prévention, et se placent dans l'intérêt exclusif de la santé du travailleur ou de la travailleuse. Il a pour objectif de maintenir le ou la salarié-e au travail, en proposant des mesures d'adaptation de celui-ci. La loi El Khomri donne aux médecins du travail une nouvelle mission: 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 ». Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travailler.

Et pour les fonctionnaires ce sera l'étape suivante !

Affaiblir le code du travail, c'est affaiblir les droits de tous les personnels quel que soit leur statut !



Jeudi 15 septembre 2016

Manifestons pour l'abrogation de la Loi El Khomri

Paris :

14h—Bastille-République

(parcours en attente de confirmation)

Bordeaux :

11h30—place de la République

Angers :

10h30—place du Ralliement

Lire la déclaration commune

Du mercredi 31 août 2016

CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL

Un mauvais projet de loi devient une mauvaise loi !

sur notre site :

<http://snup-cdc.fsu.fr/>

La votation citoyenne, les 1 359 109 signataires de la pétition, les **centaines d'heures de grève, les millions de manifestants** dans toute la France ...

ont permis des retraits ou modifications :

RETIRÉE

Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine

RETIRÉE

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

RETIRÉE

La durée maximale de travail de nuit augmentée

RETIRÉE

Un recours facilité au temps partiel

RETIRÉE

Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)

MODIFIÉE

Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

MODIFIÉE

Modulation du temps de travail sur... 3 ans !

MODIFIÉE

En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

MODIFIÉE

Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées

Sources : site Loi travail non merci

<http://loitravail.lol/>

La Loi El Khomri c'est aussi :

Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques

Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats

La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d'un-e proche n'est plus garantie par la loi

La durée et les modalités du congé sabbatique ne sont plus garantis par la loi

Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans

La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise

Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos

Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum

Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail

Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées

Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié

BIEN CHOISIR LES SYNDICATS QUI NEGOCIENT DEVIENT UNE EXIGENCE VITALE

un accord ne se signe pas à la légère !