Syndicat Régional des Travailleurs du Rail de Normandie
Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Version 49-3

Loi Travail : non, merci !

Le projet de réforme du droit du travail présenté par Myriam El Khomri propose de revenir des années en arrière. Mobilisons-nous !

› JE SIGNE LA PÉTITION

https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitravailnonmerci

Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum

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 permet 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.

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

Modifié
Si accord des syndicats de l'entreprise

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. C'est une exception en Europe. La France a d'ailleurs été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux (4 fois !). Les forfaits jours concernent déjà 50% des cadres. La loi El Khomri assouplit le dispositif pour l'étendre : les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif pour le mettre en place. A noter également : l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.
MISE A JOUR — Cette décision ne pourra être prise de manière unilatérale par l'employeur. Elle devra faire l'objet d'un accord des représentant-e-s syndicaux.

Modifié
Accord de branche nécessaire

Modulation du temps de travail sur… 3 ans !

Modulation du temps de travail sur… 3 ans !

Depuis la mise en place des 35 heures, les entreprises peuvent, par accord, moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, pour éviter de payer des heures supplémentaires. Si un-e salarié-e travaille 40 heures sur semaine et que la semaine suivante, il ou elle travaille 30 heures, il ou elle n'est pas payé en heures supplémentaires ou compensé-e en repos. Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation est au maximum sur 4 semaines. Avec accord, la modulation est au maximum sur un an. Cela permet d'éviter les dérives.
La réforme de Myriam El Khomri prévoit qu'avec accord collectif, la modulation pourra aller jusqu'à 3 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans accord collectif, la modulation pour s'étendre sur 16 semaines. Ce n'est plus de la flexibilité, c'est carrément de l'élasticité !
MISE A JOUR — Un accord d'entreprise ne suffira plus pour moduler le temps de travail sur 3 ans. Un accord de branche sera désormais nécessaire.

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

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

Actuellement, lorsqu'une entreprise vend tout ou partie de son activité, les emplois sont maintenus et les contrats de travail sont automatiquement transférés dans la structure qui rachète l'activité. L'article 41 du projet de loi permettra de ne reprendre qu'une partie des salarié-e-s et de licencier les autres.

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

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

Jusqu'à présent, la loi fixait une durée minimale du congé d'un-e salarié-e en cas de décès d'un enfant, conjoint-e, parent... Si vous perdiez un parent, votre entreprise devait vous accorder au moins 2 jours de congés (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable). Avec le projet de loi El Khomri, 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.
MISE A JOUR - Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition particulièrement scandaleuse. Cependant, pour tous les autres congés (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale...), c'est maintenant l'accord d'entreprise qui définira la durée et les conditions pour y avoir accès.

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

Une entreprise peut faire un plan social 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 loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. Conséquence : une facilité de licenciement.

Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures / jour et 40 heures / semaine RETIRE

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

MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, cette mesure a été retirée du nouveau projet de loi. Les apprenti-e-s mineur-e-s pourront travailler jusqu'à 35 heures par semaine et 8 heures par jour sauf en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail, sous le contrôle du médecin du travail.

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

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Avec la loi El Khomri, un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salarié-e-s s'y opposent.

MISE A JOUR — Dans la nouvelle loi, le referendum s'appelle « consultation ». Dans un premier temps, ces « consultations » ne pourront être mises en oeuvre qu'en matière de durée du travail. Le projet de loi prévoir que ce dispositif soir étendu à l'ensemble des chapitres du code du travail.

Temps partiel : des heures complémentaires moins payées

Aujourd'hui, la règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante : 10% dans la limité d'1/10e des heures prévues dans le contrats et 25% au delà d'1/10e. Par exemple, pour une salariée qui travaille 10 heures par semaine, si elle fait 3 heures supplémentaires dans la semaine, la 1ère sera rémunérée 10% de plus, les deux suivantes 25% de plus. Seul un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%. Le projet de loi généralise cette mesure pour l'ensemble des salarié-e-s : le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%.

A noter : les salarié-es à temps partiel sont à 82% des femmes.

Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels

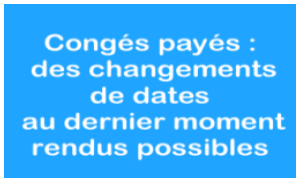
Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours). Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à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

Un recours facilité au temps partiel RETIRE

Jusqu'à maintenant, pour mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur devait informer au préalable l'inspection du travail. Cela permettait d'éviter les abus. Cette information est supprimée et l'employeur peut mettre en œuvre le temps partiel dans l'entreprise de façon unilatérale.

MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition et de rétablir l'autorisation de l'inspecteur du travail

Congés payés : des changements de dates au dernier moment rendus possibles



Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur ou l'employeuse devait prendre en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ. Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions 'supplétives'. Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

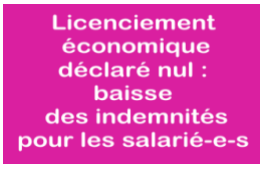
La durée maximale de travail de nuit augmentée RETIRE

Aujourd'hui, la durée maximum de travail de nuit est de 40h / semaine pendant 3 mois. Demain, avec le projet de loi, la durée maximum de travail de nuit sera de 40h / semaine pendant 4 mois.

MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition particulièrement scandaleuse. La durée maximum de travail de nuit est donc toujours de 40h sur 12 semaines.

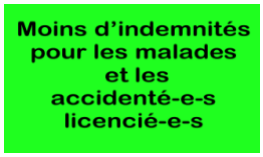
En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition de son projet de loi. Cependant, un barème indicatif a déjà été instauré par décret en 2013, pour la phase de conciliation des prudhommes (qui précède la phase de jugement). Le gouvernement a déjà annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret, sans passer par la loi (il explique dans son dossier de presse qu'il souhaite remplacer le barème défini en mois de salaires par un barème forfaitaire, ce qui aura pour conséquence de diminuer le montant des dommages et intérêts, notamment pour les cadres et les seniors) et renforcer sa portée en l'appliquant aussi à la phase de jugement



Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s

Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, par exemple lorsqu'il est fait sans Plan social (PSE), le salarié a droit à sa réintégration. Lorsque celle-ci n'est pas possible (plus de poste correspondant par exemple) le droit prévoit 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, ça sera seulement 6 mois, et uniquement pour les salarié-e-s avec plus de 2 ans d'ancienneté.



Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s

Aujourd'hui, lorsqu'un-e salarié-e est licencié-e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.

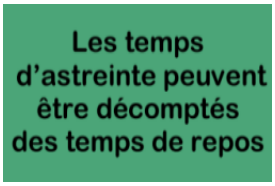
La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information

La loi prévoyait jusqu'à aujourd'hui que chaque salarié-e bénéficie 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 El Khomri 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 est remis aux mains... du Conseil d'Etat (et n'est donc plus garanti dans la loi).

Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

Aujourd'hui en cas de licenciement injustifié, le ou la salarié-e licencié-e touche au minimum des dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du Travail). Cette règle s'applique à toutes les entreprises de plus de 10 salarié-e-s et lorsque le ou la salarié-e a plus de 2 ans d'ancienneté. Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte. La fraude peut donc coûter… zéro.

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

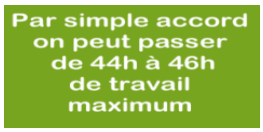


Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

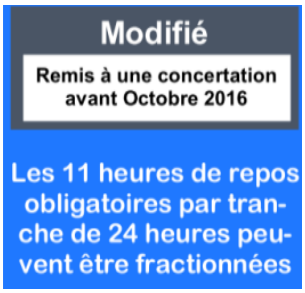
Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage

Aujourd'hui, lorsque Pôle emploi estime avoir fait une erreur dans le versement des allocations chômage et qu'il souhaite récupérer la somme versée, la saisie d'un juge est obligatoire. Cela permet de vérifier que les sommes ont effectivement été trop versées (parfois, non !) et permet également au chômeur ou à la chômeuse de s'organiser sur le reversement (par exemple obtenir un étalement). Avec la loi El Khomri, la saisie du juge n'est plus obligatoire. Pôle emploi pourra directement prélever sur les allocations chômage des mois suivants la somme qu'il estime trop perçue. Conséquence : si Pôle emploi a fait une erreur, c'est au demandeur ou à la demandeuse d'emploi de saisir le juge pour obtenir à nouveau le versement. Dans tous les cas, le demandeur ou la demandeuse peut se retrouver d'un mois sur l'autre avec soudainement très peu de ressources. L'étalement du remboursement prévu jusqu'à présent sera beaucoup plus difficile à obtenir.
Un collectif d'associations a écrit à Myriam El Khomri pour l'alerter

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



Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h par semaine maximum sur 12 semaines. Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46h maximum.



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

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes. Aujourd'hui, si le salarié est amené à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (donc de onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.
MISE A JOUR — Le gouvernement renvoie cette disposition à une concertation qui devra être ouverte avant octobre 2016 avec les partenaires sociaux. (Reculer pour mieux sauter ?)

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

La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficulté 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.

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

Le projet de loi de Myriam El Khomri prévoit que l'ont 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, toujours sur une durée maximum de 16 semaines.
MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition scandaleuse, et de revenir à la période initiale de référence : 12 semaines.

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

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

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. 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.

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

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut 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. Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié-e pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement. Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté. Autre nouveauté : si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

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

Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour

Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour

La loi prévoit aujourd'hui qu'on ne peut dépasser les 10 heures de travail par jour que dans des conditions définies par décret. Et le décret prévoit que le dépassement de 10h à 12h par jour se fait soit par autorisation de l'inspecteur du travail, très encadrée, soit, depuis la loi Fillon de 2008, par accord de branche. Le projet de loi permet maintenant de passer de 10h à 12h par jour par simple accord d'entreprise, il n'y aura plus besoin d'accord de branche.

Face au 49.3, le jour, la nuit, debout et en lutte !

Des millions de manifestant-es, de grévistes, de pétitionnaires, des occupations et des blocages, des nuits debout dans 300 villes en France, un projet de loi travail massivement rejeté dans la population. Et le gouvernement, après la Loi Macron, refait le coup du 49.3, comme avait voulu le faire Myriam El Khomri à la présentation de la première version du texte.

Le texte est toujours inacceptable, s'il est adopté :

♦**il facilitera les licenciements**,

♦il enlèvera la protection de la loi pour les salarié-es les plus exposé-es, par la primauté de l'accord d'entreprise (**inversion de la hiérarchie des normes :** « *Art. L. 2254-2.* – I. – Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.).

♦il permettra de faire **travailler plus en gagnant moins** par la baisse du salaire horaire.

Le gouvernement a distribué quelques mesures qui ne changent rien à ce qui constitue le cœur du projet et qui aura des effets durables.

Des réformes du même type produisent aujourd'hui dans plusieurs pays européens des effets similaires : baisse des salaires, moins de salarié-es protégé-es par des conventions collectives…

Nous ne voulons pas de la loi travail et exigeons toujours le retrait de ce projet. Nous voulons un débat démocratique sur le travail comme tous ceux et celles qui en discutent depuis maintenant des semaines dans les entreprises, les services publics et sur les places.

Le 49.3 est un acte anti-démocratique qui fera une fois de plus le jeu des forces autoritaires et d'extrême droite dans notre pays. Plus que jamais, face à ce coup de force, organiser la riposte, en bloquant l'économie, par la grève, massive et reconductible, est une nécessité.