



Refusons un Code du Travail du 19^e siècle

Défendons nos droits de salariés !

L'imposture du gouvernement est de faire croire aux salariés que ce qui est moderne c'est la déconstruction du Code du Travail et que les organisations syndicales seraient dépassées !

Dépassés, les conquies des congés payés, le bien être des moments plus long en famille ou entre amis permettant de découvrir d'autres contrées que son lieu d'habitation ou son bassin d'emploi - Moderne, de pouvoir réduire les congés ?

Dépassée, la réduction du temps de travail. Dépassés, les emplois créés. Dépassés, les emplois indirects créés autour du temps dégagé - Modernes, les semaines de 48 heures, ne pas partager le travail alors que 6 millions de chômeurs et 9 millions de pauvres (dont des salariés).

Dépassés, les 13^e mois, les primes d'anciennetés de branche comme celles prévues par la Convention Collective des journalistes - Moderne, renvoyer ces négociations à l'entreprise !

Dépassées, les indemnités versées à hauteur d'un préjudice subit par un(e) salarié(e) au Tribunal des Prud'hommes - Moderne, de payer des réparations de contrats commerciaux ou amendes pouvant aller jusqu'à plusieurs milliards d'euros (Volkswagen, HSBC) ?

Dépassé, que l'employeur doive motiver un licenciement - Moderne, d'envoyer un formulaire type, si le salarié este en justice l'employeur pourra jusqu'à devant le juge dire ou modifier le motif, comment se défendre ? Si le juge considère le licenciement abusif, le salarié obtiendra au maximum un mois de salaire !

Dépassés, les Délégués du Personnel ? - Moderne, le salarié seul face à l'employeur comme au 19^e siècle comme s'il n'y avait plus aujourd'hui de lien de subordination ?

Dépassé, le Comité d'Entreprise, son rôle économique et social - Moderne, un document unique d'information ?

Dépassée, la nomination d'experts économiques, stratégiques et techniques par le Comité d'Entreprise - Moderne, de demander au Comité d'Entreprise d'en payer la moitié sur le budget fonctionnement, pourrions-nous encore le faire ?

Dépassé, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail - Modernes, des nouveaux scandales à l'amiante, de travailler avec des chimies sans en connaître les risques, quid de l'ergonomie du poste de travail, des risques psycho-sociaux... du droit à la déconnexion, de la pénibilité à tous les niveaux de l'entreprise ?

Dépassée, la hiérarchisation des normes (le Code du Travail est le socle commun à minima, l'accord de branche ne peut qu'améliorer le Code du Travail, l'accord d'entreprise ne peut qu'être supérieur à un accord de branche) - Moderne, la signature d'accords d'entreprises pouvant déroger au Code du Travail et à la branche ! A quand un Code de la Route selon la marque de la voiture ?

Dépassé, le congé maternité actuel - Moderne, il pourra être fixé par branche professionnelle et réduit par accord d'entreprise.

Dépassé, l'encadrement des contrats intérimaires pour privilégier le CDI - Moderne, de pouvoir faire des contrats intérimaires jusqu'à 5 ans, tous précaire à vie !

Dépassé, le CDI de chantier encadré pour le bâtiment - Moderne, le CDI de projet prenant fin sans contrepartie. La fin du CDI dans l'encadrement ? Signerez-vous le même jour votre contrat d'embauche avec une lettre de démission non datée ?

Dépassée, la période d'essai de 2 mois pour les ouvriers employé(e)s, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres - Moderne, de laisser aux branches le choix de fixer les périodes d'essai sans limitation dans le temps. Pour rappel le CPE prévoyait 2 ans !

Dépassés, les accords d'égalité professionnelle (F/H) ; aujourd'hui la loi définit des thèmes obligatoires - Moderne, l'entreprise pourra y déroger ! Pour rappel, l'écart salarial constaté entre les hommes et les femmes est de 26 %. Quid de l'autonomie financière des femmes, du choix de la maternité sans préjudice de carrière, quid de l'allocation de retraite ?

Dépassé, qu'un employeur ne puisse imposer des modifications du contrat de travail sauf prévu par la loi donc le Code du Travail - Moderne, un accord d'entreprise pourra permettre la mobilité y compris à l'international, la déclassifications, une baisse de la rémunération ou une augmentation du temps de travail... Le refus du salarié(e) pourra valoir rupture du contrat de travail.

Le Code du Travail, on le transmet, on l'améliore ? Ou on le laisse être saccagé au détriment de tous les salariés ?

**Le SILPAC CGT, appelle les salariés à des arrêts
de travail pour rejoindre les manifestations :**

Rouen, 10 h 30 cours Clemenceau - Le Havre, 10 h 30 Franklin

Dieppe, 10 h 30 Tribunal de Grande Instance

Evreux, 10 h 30 Bel Ebat

Rouen, le 20 septembre 2017