



## Loi travail : voilà ce qui vous attend (\*)

Le gouvernement s'est trouvé une nouvelle ministre pour poursuivre l'entreprise d'éradication des droits des salariés. Valls multiplie les « explications » de ce projet de loi... Et il s'offusque des « contre-vérités » diffusées par ses opposants, plus nombreux dans son camp que dans l'opposition, c'est dire... Il n'en demeure pas moins que cette révision annoncée est une arme de destruction massive de nos droits.

Pour vous épargner la lecture fastidieuse de ce texte, nous allons, comme notre Premier ministre, nous essayer à la pédagogie. Mais avec des conclusions bien différentes.

Les paragraphes qui suivent vont vous permettre de comprendre les enjeux de certains articles, et leurs conséquences prévisibles sur votre vie professionnelle ou personnelle, ou celle de vos proches, de vos enfants.

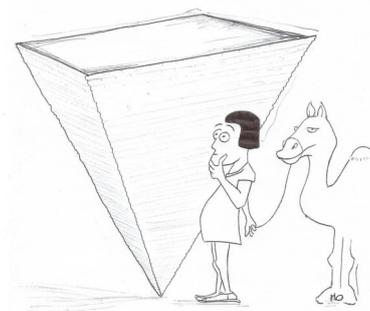
### L'entreprise au-dessus de la loi

A la base, l'écriture de cette loi a été rendue possible par la remise en cause d'un socle sur lequel reposait tout le Code du travail : la hiérarchie des normes. La loi française est constituée d'un certain nombre de niveaux, les niveaux inférieurs devant respecter les supérieurs : par exemple une LOI ne peut pas être moins-disante que la CONSTITUTION.

Dans le même esprit, un accord ne pouvait qu'améliorer (pour le salarié) une disposition prévue par le Code du travail. Cette hiérarchie garantissait des droits élémentaires égaux entre tous les salariés, qu'ils soient employés de petites entreprises sans délégués, ou de grands groupes pourvus de syndicats et de représentants, opposant un vrai contre-pouvoir aux dirigeants.

La loi El Khomri inverse cette hiérarchie. Ainsi, les dispositions d'un article du Code du travail pourront être réduites par un accord de branche, ou d'entreprise, ou même par le référendum des salariés si les syndicats s'y opposent. Cet accord deviendra mieux-disant que le Code du travail... mais pour l'employeur !

Ce n'est pas pour ça que le Code du travail a été instauré. Le législateur l'avait imposé à l'employeur pour protéger le salarié, selon le principe qu'un contrat de travail n'est pas semblable à un contrat commercial, parce qu'il existe un lien de subordination entre l'employeur et l'employé. Donc pas le même pouvoir. Il convient donc de protéger le plus faible par des règles claires.



### Derrière un texte « innocent », des choses graves...

**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 difficultés 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.

**Moins d'indemnités pour les malades et les accidentés licenciés.** Aujourd'hui, lorsqu'un salarié est licencié 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 licen-

ciement n'est pas valable, et l'employeur doit lui verser 12 mois de salaire d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.

**La durée du congé en cas de décès d'un proche n'est plus garantie par la loi.** Jusqu'à présent, la loi fixait une durée minimale du congé en cas de décès d'un enfant, conjoint, parent... Pour un parent, votre entreprise devait vous accorder au moins 2 jours de congés (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable). Le projet de loi El Khomri ne fixe plus la durée. 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.

(\*) « Voilà ce qui vous attend » si vous ne réagissez pas ! Mais il vous est encore possible d'infléchir la position du gouvernement, par exemple en signant la pétition qui a déjà rassemblé 900 000 signatures. Voici un lien court pour y accéder : <http://lc.cx/crieur-loi-travail>. Face à cette déferlante contestataire, le Premier ministre a déjà repoussé le débat parlementaire. Mais ce n'est qu'un début car il n'a pas l'intention de revoir sa copie, seulement de l'expliquer. La CGT continuera de se battre contre ce projet, mais nous aurons besoin de vous lorsque des actions seront décidées.

**Modulation du temps de travail sur... 3 ans !** Depuis la mise en place des 35 heures, Un accord peut permettre à l'entreprise de moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, par exemple 30h une semaine et 40 heures la suivante, sans payer d'heures supplémentaires ou compenser en repos. Actuellement et pour éviter les dérives, la modulation est au maximum sur 4 semaines sans accord, ou un an s'il y a un accord. La réforme portera cette durée de modulation à 3 ans et 16 semaines dans les petites entreprises sans accord. Ce n'est plus de la flexibilité, c'est carrément de l'élasticité !

**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 bien définies. La nouvelle rédaction ne mentionne plus ces conditions, et le passage de 10h à 12h par jour peut se faire par simple accord d'entreprise.

**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 refuse l'application de l'accord, il peut être licencié 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 salarié refuse de voir son contrat de travail modifié à la suite de cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

**Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.** Aujourd'hui, on doit respecter au moins 11 heures de repos quotidien consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salariés au forfait-jours. Aujourd'hui, si un salarié est ame-

né à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures, le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.

**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 salariés et de licencier les autres.

**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, déjà 4 fois condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux. 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. Et aussi l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

**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. Cette extension pourra durer jusqu'à 16 semaines (au lieu de 12 aujourd'hui).

**Une entreprise peut faire un plan social même 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.

**Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié.** Aujourd'hui et selon certains critères, un salarié victime d'un licenciement

injustifié touche au minimum 6 mois de salaires en dommages et intérêts.

Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte. La fraude peut donc coûter à l'employeur... zéro.

**Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salariés.** Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, le salarié est réintégré ou à défaut indemnisé à hauteur de 12 mois de salaires au minimum. La loi El Khomri réduit ce montant à 6 mois, et seulement pour les salariés avec plus de 2 ans d'ancienneté.

**En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire.** Aujourd'hui, lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, ils condamnent l'employeur à verser des indemnités en tenant compte de la situation du salarié (âge, famille, handicap...). La nouvelle loi instaure un plafond pour ces indemnités : au maximum 6 mois de salaire si le salarié à moins de 5 ans d'ancienneté, et seulement 15 mois s'il a plus de 20 ans d'ancienneté.

**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 nouvelle loi, un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salariés s'y opposent.

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

**Voilà l'essentiel de ce qui concerne les entreprises de la taille d'Ouest-France. Pour les autres, et pour en savoir plus : <http://loitravail.lol/>**

## Et maintenant, on fait quoi ?

Des actions seront menées prochainement dans toute la France. Nous vous informerons de leur organisation par affichage. Si vous voulez faire entendre vos voix et protéger votre avenir et celui de vos proches, ce sera le moment. Après il sera trop tard.

Le Président Hollande veut terminer son mandat en apothéose libérale, en espérant rafler une partie de l'électorat de droite. Valls envisage de quitter le navire en pleine gloire pour préparer son entrée en campagne. Gattaz exulte.

**Les laisserez-vous avoir raison ?**