

Septembre

2017

Loi Travail XXL

C'est toujours NON MERCI!!

UNECCA-CGT

la  
cgt

**MEURTRE  
AVEC  
PRÉMÉDI-  
TATION**



Le gouvernement a confirmé sa volonté d'adopter une nouvelle loi travail...

En plein cœur de l'été afin d'éviter d'éventuelles mobilisations de salarié.e.s, et en ayant recours aux ordonnances pour éviter tout débat alors que l'Assemblée Nationale lui est très majoritairement acquise (??).

**Une loi sur-mesure pour le MEDEF qui considère que « tout est bon dans cette loi » !!**

Cette loi ramènerait les salariés au temps des maîtres de forge du 19<sup>ème</sup> siècle, avec des patrons faisant la loi chez eux et des salarié.e.s, esclaves, sous-payé.e.s et corvéables à merci.

**Concrètement que propose le gouvernement MACRON ?**

**Inversion de la hiérarchie des normes grâce à la Primauté des accords d'Entreprise sur la Loi.**

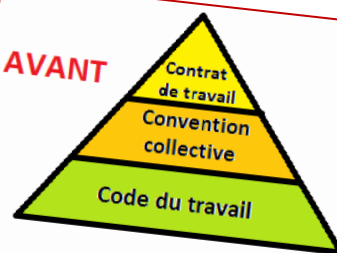
Entamée par les lois Macron 1, Rebsamen et El Khomri, cette inversion est étendue à tous les domaines sauf ceux où priment encore un peu les conventions collectives (Egalité F/H, salaires minimums, qualifications ... !).

La loi, qui devrait être le socle commun du droit, ne sera plus contraignante dès qu'un « accord » sera trouvé dans une entreprise... ou que le patron aura réussi à faire valider par un « référendum » son projet (tu votes pour, ou t'es viré... cruel dilemme !!).

Jusqu'à présent, on pouvait amender la loi seulement en l'améliorant par un accord de branche, améliorable lui-même par un accord d'entreprise... désormais, les accords de branche et d'entreprise pourront être moins-disant, et s'imposeront aux salarié.e.s.

Le Code du Travail est trop compliqué ? Qu'à cela ne tienne, faisons en un par entreprise !! Comme si on avait un code de la route par rue !! **Et on nous parle de simplification ?...**

**AVANT**



**APRES**



**TOUJOURS PLUS DE PRÉCARITÉ!**



### Salaires à la baisse

Actuellement, les salaires ne peuvent être négociés qu'à la hausse. Ils pourront avec la nouvelle loi être négociés à la baisse. De même, l'employeur pourra définir des horaires de nuit à sa guise.... Et pourquoi pas de 1h à 3h du matin seulement au lieu de 21h – 6h ?... Dans la nouvelle loi, ce n'est pas l'intention mais c'est possible !!

### CDD renouvelables... à l'infini

Jusqu'à présent la loi interdit le renouvellement d'un CDD plus de deux fois, et fixe le taux de la prime de précarité à 10% pour tous. La nouvelle loi autorise à appliquer des règles propres à chaque branche (et certains syndicats refusent d'y voir un recul !!). Ce qui entraînera une explosion de la précarité : le recours au CDD étant déjà très, voire trop, important. Macron impose ainsi les modèles anglo-saxon et allemand qui transforment les privé.e.s d'emploi en travailleur.se.s pauvres.

### Fin du CDI - Contrat de chantier

#### Travail à la tâche pour toutes et tous !

Aujourd'hui autorisé dans très peu de secteurs d'activité (BTP, Ingénierie), le CDI de projet est généralisé. Une mission se termine ? Une baisse d'activité ? Allez, un tour au chômage ! Tous intérimaires ! Et n'allez pas croire que cela ne concerne que les nouvelles embauches, votre bon vieux contrat de travail CDI pourra être remplacé par un contrat de mission sans que vous puissiez vous y opposer (sauf à partir).

### Licenciement Abusif : Plafonnement des réparations


Retiré de la loi El Khomri grâce à la mobilisation, il revient par la fenêtre !!

En cas de licenciement illégal, le juge décide aujourd'hui du montant des indemnités en relation avec le préjudice. Les ordonnances fixent des indemnités plafonnées, un prix unique pour se débarrasser des salarié.e.s en dehors de tout cadre légal. Les ordonnances fixent les indemnités prudhommales à 1 mois par année d'ancienneté, plafonnées à 20 mois ! (Pour certaines entreprises c'est moins que le licenciement économique!!)



### DUP (dupe ?)

Cette loi impose la fusion des institutions représentatives du personnel (déjà rendue possible par la loi El Khomri) en une Délégation Unique du Personnel (DUP) ... et avec le pouvoir de négocier. En regroupant des missions aussi différentes que CE (l'économique), DP (le légal), CHSCT (la santé-sécurité) et DS (le social) sur les mêmes personnes, on impose un travail d'IRP à temps plein, de moindre qualité, où l'économique prendra le pas sur tout le reste ! On empêche l'élu d'exercer ses missions, on l'éloigne des salarié.e.s qu'il représente ... au prétexte d'améliorer la démocratie dans l'entreprise (sic !)... No Comment ....



ERROR 404  
DEMOCRACY  
NOT FOUND

### Mieux encore que le plan de sauvegarde de l'emploi : la rupture conventionnelle collective !

PSE : 10 licenciements dans le mois obligent à ce jour la mise en place d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) avec des garanties revues à la baisse.

Maintenant le départ collectif à l'initiative des salariés sera possible !!



### Fin des CHSCT ??

... Le CHSCT sera notamment noyé dans cette instance fourre-tout (la DUP) : il disparaît tout simplement car ses prérogatives ne sont pas entièrement transférées à la DUP. Une action en justice pour faire valoir des problèmes de conditions de travail sera ainsi à la charge du CE, et non plus de l'employeur... pas de petites économies !!

### Référendum à l'initiative du patron

La loi El Khomri a introduit le référendum à l'initiative des syndicats signataires d'un accord non majoritaire... Ce droit sera maintenant offert à l'employeur... Mais un vote obtenu sous la contrainte ou la menace ou la crainte ne saurait être loyal et démocratique. Pour exemple les référendums déjà organisés dans certaines enseignes pour imposer le travail du dimanche... ou pour accepter des baisses de salaires sous la menace de fermeture de site, qui souvent ferme malgré tout. On a pu le voir chez GM&S dernièrement : les salarié.e.s, après avoir tout accepté pour sauver leurs emplois finissent par tout perdre quand même ! Et ils ont cependant généré des records de dividendes pour leurs actionnaires !



YES   
YES



### Transfert des contrats de travail lors de cession d'entreprise: Baisse salaire

Actuellement, en cas de vente de tout ou partie de l'activité d'une entreprise à une autre, les salarié.e.s suivent leur emploi, et leur contrat de travail perdure (avec leur salaire, qualification, ancienneté, localisation etc.).

Demain, l'acheteur pourra baisser les salaires !



### Licenciement en cas de refus de modification du contrat de travail

En cas de modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur (passage d'un CDI « normal » à un « CDI de mission » par exemple, ou encore passage à 39h payées 35, ou changement d'employeur par fusion), les salarié.e.s n'auront plus le choix, le refus de signature entraînant leur licenciement. Le contrat de travail qui jusqu'à présent engage les DEUX parties n'engagera plus désormais que le ou la salarié.e, l'employeur ayant le droit de modifier les termes du contrat sans autre choix que la soumission ou la porte.



# NON aux ordonnances !

# Non aux lois Travail !

La CGT a porté 17 pages de propositions ignorées  
et un code du travail allégé, moderne et protecteur, ignoré.  
Le niveau de protection des travailleurs n'est pas la cause du chômage !

## RDV dans la rue le 12 septembre