



Arles 7 juin 2016

## « Il faut savoir terminer une grève dès que satisfaction a été obtenue »

**Peut-être. Mais...**

**Nous n'avons pas obtenu satisfaction !!!**

Le projet de loi travail passé en première lecture à l'Assemblée Nationale, le Sénat promet d'empirer encore ce texte rétrograde, le projet du gouvernement n'est pas un moindre mal,

**nous voulons le retrait de ce texte !**

**Les dangers du projet de loi travail demeurent, les plus graves sont :**

- **L'inversion de la hiérarchie des normes (article 2)** C'est l'accord d'entreprise qui prévaudrait sur l'accord de branche ou la loi, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixerait plus de normes mais déléguerait ce soin aux accords d'entreprise. Le nouveau projet de loi étend les possibilités de négociation dans les entreprises où il n'y a pas d'Institutions Représentatives du Personnel à des salariés mandatés, qui ne bénéficieront pas des droits et protections des élus et syndicats, et seront davantage sous pression de l'employeur. L'inversion de la hiérarchie des normes est défavorable aux salariés les plus précaires et aux femmes, qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes, les PME et TPE, dans lesquelles les organisations syndicales sont moins implantées.
- **Le travailler plus pour gagner moins (articles 2 et 3)** La durée maximale de travail serait dépassée plus facilement, les heures supplémentaires et les heures complémentaires moins bien payées. Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salariés à temps partiel seraient possibles dans un délai de prévenance de 3 jours au lieu de 7. Le forfait jour serait étendu. Le temps de travail serait calculé sur 3 ans (en place de l'annualisation) et sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés au lieu d'un mois. Les astreintes seraient décomptées du temps de repos. Les congés légaux varieraient suivant l'entreprise. Les dates de congés payés pourraient être modifiées par l'employeur moins d'un mois avant le congé. Les jours fériés dépendraient de l'entreprise.
- **La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise avec de nouvelles règles de négociations (articles 7 à 12)** Les accords d'entreprise auraient une durée de vie de cinq ans maximum. En cas de dénonciation d'un accord par l'employeur, il n'y aurait plus de garantie de maintien des « avantages acquis ». Ainsi, le rapport de force est encore une fois du côté de l'employeur, qui pourra beaucoup plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases plus faibles, l'accord précédent étant automatiquement périmé. La périodicité des NAO (salaire, égalité professionnelle, qualité de vie au travail...) deviendrait triennale. En effet, la loi Rebsamen de 2015 permet que les Négociations Annuelles soient seulement organisées tous les 3 ans sous réserve qu'il y ait un accord majoritaire d'entreprise. Mais avec cette loi, il suffira d'un accord de branche (validé par 30% des organisations syndicales) pour que les négociations annuelles deviennent triennales. Cette disposition va amplifier les logiques d'austérité salariale. Elle a un impact très négatif pour l'égalité F/H car les mesures de suppression des écarts F/H qui doivent être prévues par la NAO salaire seront reportées d'autant. De plus l'employeur pourrait s'opposer unilatéralement à la publication d'un accord. Cette disposition est scandaleuse et totalement contraire au paritarisme et à l'égalité des parties. En matière d'égalité professionnelle, la transparence joue un rôle moteur. Pour pouvoir s'appuyer dans les négociations sur les avancées obtenues ailleurs, ou dénoncer telle ou telle entreprise qui discrimine et dont les accords sont très insuffisants. L'entreprise a aussi une responsabilité sociale et sociétale, à ce titre il est normal que l'ensemble des citoyens et citoyennes puissent connaître sa politique et ses engagements. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires

serait supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Ce référendum permet de généraliser le chantage à l'emploi. Et suivant ce qui arrange l'employeur, ce sera accord de groupe ou accord d'entreprise !

- **La facilitation des licenciements (accords de compétitivité article 11, réforme des licenciements économiques article 30, et possibilité de licencier en cas de reprise d'entreprise article 41)** Le projet de loi prévoit que pour motiver un licenciement économique, il suffira de justifier d'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaire sur : 1 trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés, 2 trimestres pour les entreprises de moins de 50, 3 trimestres pour les entreprises de moins de 300, 4 trimestres pour les autres. Cependant - une entreprise de moins de 11 salariés peut appartenir à un groupe mondial...
  - le projet de loi est très flou car il permet aussi que les difficultés économiques soient caractérisées par « tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés »
  - le projet de loi intègre ce qui n'était jusque-là que de la jurisprudence et permet aussi des licenciements économiques pour sauvegarder la compétitivité de l'entrepriseDemain, avec le projet de loi, rien de plus facile que de faire un plan social !
- **La réforme de la médecine du travail (article 44)** La visite médicale d'embauche serait supprimée et le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque. Une vraie politique de santé passerait par une augmentation du nombre de médecins du travail ! Pas un droit à l'employeur de contestation de l'avis du médecin.
- **L'ubérisation du salariat (article 27)** Si pour certains travailleurs dits indépendants, mais qui en fait pourraient relever du salariat car ils ont un lien de subordination, des droits sociaux à minima seraient créés, et seulement pour ceux qui réalisent un chiffre d'affaire minimum dont le montant sera défini par décret, et à condition que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, alors la plate-forme prendrait en charge l'assurance accident de travail et la formation professionnelle, le travailleur aurait un droit de « refus concerté de fournir les services, sauf abus » et de constituer un syndicat, mais les litiges relèveraient du tribunal de commerce. En échange de ces quelques avancées, les employeurs seront sécurisés face au risque de requalification en salarié, puisque la loi prévoit que le respect de ces dispositions n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination, alors qu'aujourd'hui c'est le cas !
- **La précarisation des privés d'emploi (article 52)** Pole Emploi pourra récupérer ce qu'il estime un trop versé, sans formalité.....
- **La formation professionnelle au service des employeurs (articles 32 et 33)** Aujourd'hui, la taxe d'apprentissage n'est accessible qu'aux établissements reconnus par l'Etat, ce qui garantit (mais c'est à améliorer) la qualité de la formation et de l'encadrement. Avec le projet de loi, les établissements privés, confessionnels ou patronaux non reconnus par l'Etat pourront avoir accès à la taxe d'apprentissage, ce qui subventionnera encore plus leur développement, au détriment des établissements publics (CFA, lycées professionnels, universités...), et surtout des apprentis...Le contrat de formation professionnelle ne sera plus forcément qualifiant, il pourrait se limiter à l'obtention d'un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié. Et on pourrait être apprenti jusqu'à 30 ans..... pour un salaire d'apprenti !
- **Refondation sous deux ans du code du travail par une commission (article 1)** pour limiter la loi à des dispositions « supplétives », s'appliquant en l'absence d'accord. Ces dispositions qui s'appliqueraient en l'absence d'accord devraient reprendre les règles de droit positif « sauf à des fins de simplification » ! Il s'agit d'un rajout du gouvernement dans la version 49-3 du projet de loi. Non seulement on inverse la hiérarchie des normes mais en plus, en réécrivant le code, on peut revenir sur des droits existants !