



# LOI TRAVAIL...Le retrait un point c'est tout !

**Nous combattons l'esclavage,  
Nous ne négocions pas !**

**LE 31 MARS TOUS EN GREVE**

**RASSEMBLEMENTS :**

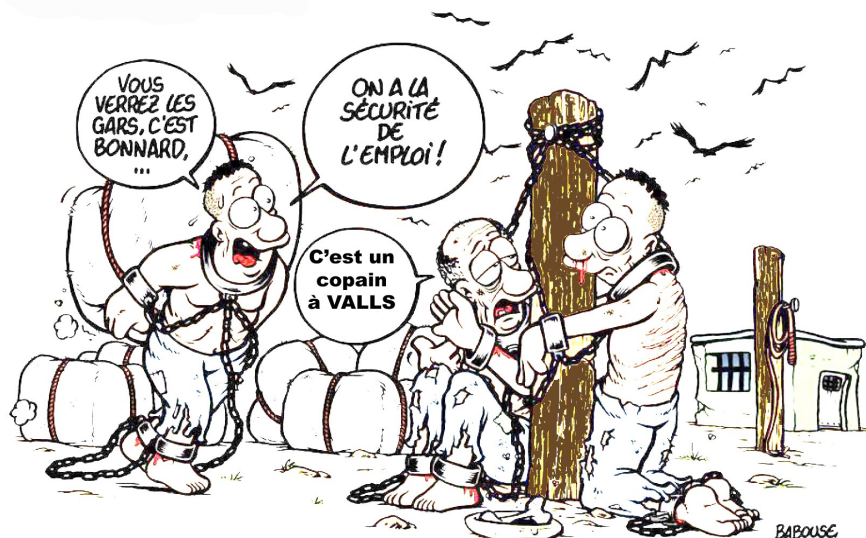
**Albertville 10H00**

**St Jean de Maurienne 10H00**

**Chambéry 14 H00**

*Place du Palais de justice*

**L'ESCLAVAGE, THEME DE LA LOI EL KHOMRI**



**Licenciement économique:** Les critères du licenciement économique seraient bien assouplis avec cette nouvelle mouture du projet. Une baisse de commandes, du chiffre d'affaires ou des pertes d'exploitation pourraient justifier un tel licenciement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Et pour une entreprise appartenant à un groupe, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques serait limité au secteur d'activité du groupe en France, la bonne santé économique au niveau mondial ne serait pas prise en compte.

### **Le plafonnement des indemnités devient un barème indicatif**

Sur ce point, le gouvernement recule vraiment et renonce à plafonner le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif que des salariés peuvent toucher de leur employeur en saisissant les prud'hommes. Mais il annonce qu'il accélérera l'entrée en vigueur d'un autre système, prévu par la loi Macron du 6 août dernier et qui doit faire l'objet d'un décret : un barème indicatif auquel les juges prud'homaux pourront se référer. Cette grille laisse les juges libres de procéder à une véritable estimation des préjudices subis par les salariés, mais elle les incitera tout de même à une certaine harmonisation, vraisemblablement vers le bas, des montants alloués.

### **La surveillance médicale des salariés réduite à peau de chagrin**

L'avant-projet de loi prévoit de réduire à peau de chagrin le suivi médical des salariés. Les visites médicales d'embauche et les visites périodiques seraient cantonnées à certaines catégories de salariés, pour les autres les visites seraient beaucoup plus espacées qu'aujourd'hui. Les salariés ayant des problèmes de santé seraient reconnus «inaptes» plus facilement qu'aujourd'hui, et l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur serait allégée.

### **Des accords pour travailler plus en gagnant moins**

N'importe quel accord d'entreprise prétendant «préserver ou développer l'emploi» s'imposerait aux contrats de travail, dont il pourrait modifier la durée de travail (à la hausse) et le salaire horaire (à la baisse). La «rémunération mensuelle» serait garantie, mais c'est un décret qui définirait les contours de cette garantie. Les salariés refusant l'application de l'accord seraient licenciés sans pouvoir contester le motif, et ne bénéficieraient pas d'un plan de sauvegarde de l'emploi même s'ils sont plus de neuf.

### **Flexibilité**

La modulation du temps de travail par accord d'entreprise ou de branche est aujourd'hui possible sur une année. Les salariés sont aux 35 heures non pas par semaine, mais en moyenne sur l'année. Le texte prévoit d'élargir cette possibilité jusqu'à trois années, ce qui reporte l'éventuel paiement d'heures supplémentaires à la fin de cette période de référence et constitue un facteur de fatigue important avec les variations de durée de travail. La nouvelle mouture encadre un peu cette possibilité en rendant nécessaire un accord de branche pour étendre la modulation au-delà de l'année. Mais elle laisse inchangée la possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement une modulation du temps de travail sur quatre mois, contre un mois aujourd'hui.

### **Les accords avec les salariés mandatés seraient élargis**

La possibilité de mettre en place un système de forfait en jours, qui permet de mesurer la durée de travail à la journée et non à l'heure, sans passer par un accord dans les entreprises de moins de 50 salariés, serait rendu possible par un salarié mandaté. Les salariés mandatés pourraient ainsi signer tout type d'accord.

**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. 60 Heures par semaine et 46 heures pendant 16 semaines par ans...Que du bonheur !**

### **Le référendum contre les syndicats mis en place par étapes**

Le gouvernement choisit la méthode des petits pas. Dans sa nouvelle mouture, il choisit de cantonner aux accords portant sur le temps de travail l'introduction du référendum pour neutraliser l'opposition de syndicats majoritaires, en attendant une généralisation du système. Aujourd'hui, un accord est valable s'il est signé par des syndicats représentant au moins 30% des salariés, mais des syndicats recueillant plus de 50% des voix peuvent faire jouer leur droit d'opposition contre l'accord. Avec le nouveau système, des syndicats à plus de 30% pourront organiser un référendum pour rendre l'accord valable malgré l'opposition de syndicats majoritaires. Sous prétexte de démocratie, on casse le rempart que peuvent constituer les syndicats face au chantage à l'emploi utilisé par les employeurs pour obtenir des reculs sociaux.