



Paris, le 22 Mars 2016

LOI TRAVAIL :

les droits auxquels le gouvernement et le MEDEF veulent (*toujours*) que vous renonciez

Les aménagements annoncés par le Premier Ministre ne changent pas la philosophie générale du projet. Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) confirment leur appel à la mobilisation par la grève et les manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.

Retouché à la marge, le texte sur la loi travail demeure aussi condamnable que dans sa version initiale. Il reste aujourd'hui encore 97 ou 98 % de l'avant-projet de loi travail initial. Démonstration de ce que Valls, Macron, El Kohmri et certains syndicats censés défendre les salariés (CFDT, CGC, CFTC, UNSA) voudraient nous faire avaler.

L'inversion de la hiérarchie des normes

Aujourd'hui

C'est le principe du plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables.

Demain

La hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche ou la loi (*le Code du Travail*), même quand il est moins favorable.

→ À La Poste : un accord local dans un établissement pourrait déroger au Code du Travail

Des salaires toujours plus faibles

Aujourd'hui

La règle de majoration des heures complémentaires était de 25%. Pour information, les heures supplémentaires représentent en France l'équivalent de 600 000 emplois.

Demain

Le projet de loi enfonce le clou et prévoit désormais que le taux de majoration des heures complémentaires soit de 10% ce qui revient d'office à une baisse de salaire.

→ À La Poste : heures supplémentaires seraient majorées de 10% au lieu de 25 %

La durée des congés légaux renvoyée à la négociation locale

Aujourd'hui

La loi (*le Code du Travail*) définit la durée minimum des congés légaux. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut être que plus favorable que ce minimum.

Demain

La durée minimum de ces congés, le nombre de renouvellements, les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les délais de prévenance ne sont plus définis par la loi mais par accord collectif. Par exemple :

Congé de solidarité familiale : utilisé lorsqu'un proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave.

Aujourd'hui : 3 mois renouvelable

Demain : cette durée peut être plus faible par accord d'entreprise ou de branche

Congés payés : l'employeur pourra imposer un changement de date au dernier moment.

→ À La Poste : ce pourrait être la fin des règles du BRH de 1986 sur les congés payés

Les licenciements pour motif économique encore facilités

Aujourd'hui

Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

Demain

Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à justifier des licenciements.

→ **À La Poste** : cela rendrait possible de procéder à des licenciements économiques en cas de baisse des résultats

Plein pouvoir aux employeurs pour contester l'avis du médecin du travail

Aujourd'hui

Si l'employeur veut contester un avis d'inaptitude du médecin du travail, il doit saisir l'inspecteur du travail, lequel diligente une expertise médicale effectuée par le Médecin inspecteur régional du travail.

Demain

Le projet vise à retirer la compétence à l'inspection du travail en confiant la contestation à un expert devant les tribunaux, généralement sans aucune connaissance en santé au travail. Quel expert serait plus qualifié que le médecin inspecteur du travail ? Alors que l'Etat prétend simplifier les procédures en milieu de travail, il institue ici une procédure bien plus lourde dans une voie juridictionnelle elle-même en réforme ce qui supprime une partie des droits des travailleurs.

→ **À La Poste** : remise en cause des avis rendus par les médecins du travail

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Dix propositions de la CGT pour le Code du Travail et pour la protection des salariés

1. Réduire le temps de travail au plus près de la durée légale de 35 heures et poursuivre vers 32 heures puis 30 heures. Les heures supplémentaires doivent être majorées de 50 % pour les cinq premières et de 100 % pour les suivantes
2. Stopper la précarité, en fixant par la loi un quota maximal d'intérimaires et de CDD égal à 5 % maximum des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés. Tout allègement des cotisations pour les emplois à temps partiel et précaires doit être supprimé.
3. Établir un nouveau contrôle administratif sur les licenciements. À nouveau, l'inspection du travail doit pouvoir suspendre la procédure dès lors qu'il y a « *un doute manifeste* » sur le bien-fondé du licenciement.
4. Réguler la sous-traitance et rendre pénalement, civilement et économiquement responsable le donneur d'ordres ; aligner les conventions collectives des sous-traitants sur celle du donneur d'ordres.
5. Un renforcement de la protection du salarié contre l'arbitraire patronal en instaurant la nullité de tous les licenciements illicites.
6. Renforcer les moyens et les pouvoirs des instances représentatives du personnel. Les conseils d'administration seront composés à 50 % de représentants élus et protégés des salariés. Les conseillers du salarié se verront augmentés en nombre, en moyens, crédit d'heures, avec la possibilité d'être saisis par les salariés là où il n'y a pas de délégués du personnel.
8. Stop aux discriminations. L'égalité salariale doit être établie partout sous peine d'astreintes et de lourdes sanctions financières. Les conventions collectives doivent comporter des chapitres obligatoires sur l'évolution des carrières, des qualifications, des niveaux, échelons et coefficients salariaux.
9. Pour une vraie Sécurité sociale professionnelle. Il s'agit de mettre en œuvre quatre droits fondamentaux constitutifs pour les salariés comme pour les chômeurs : le droit à l'emploi, le droit au salaire, le droit à la protection sociale et le droit à la formation continue.
10. Renforcer les libertés syndicales et les moyens de l'inspection du travail. Le nombre de sections d'inspection doit être au moins doublé pour permettre le respect des droits des salariés. Cette bataille doit être accompagnée d'un renforcement du droit pénal du travail : sanctions effectives plus fortes, directives aux parquets plus strictes contre la délinquance patronale.

**Véritable régression sociale, ce projet de loi est à combattre avec force.
Tous ensemble, c'est le moment d'agir.**

**UN SEUL MOT D'ORDRE : RETRAIT DU PROJET DE LOI
TOUTES ET TOUS EN GRÈVE ET À LA MANIFESTATION**

JEUDI 31 MARS à 13h30

PLACE D'ITALIE - NATION