Union syndicale Solidaires 94
solidaires94@orange.fr
solidaires94.overblog.com

# LOI TRAVAIL ?
# PLUTÔT LOI DE LA JUNGLE !!!

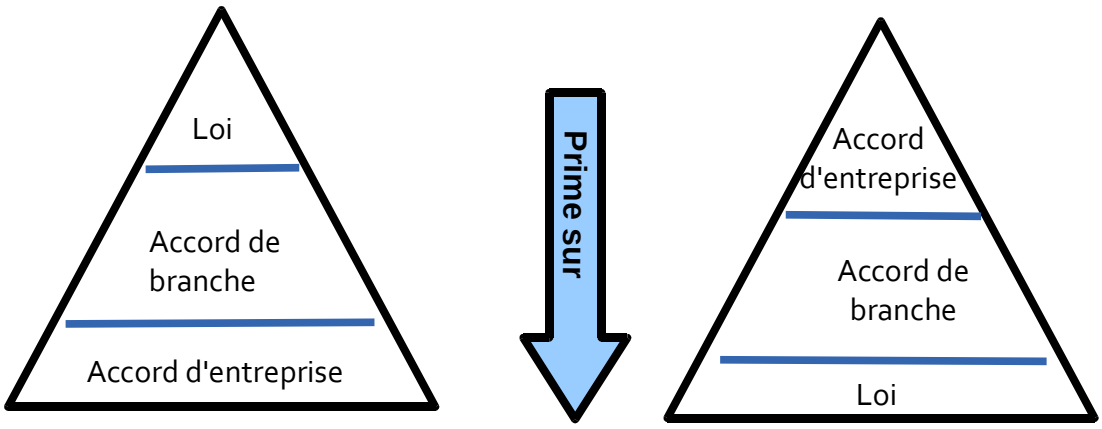
Le code du travail s'est construit sur des années de luttes d'ouvrier-e-s et de salarié-e-s depuis le début du XXè siècle. Il fait son apparition après la catastrophe minière de Courrières en 1906 qui a coûté la vie a plus de 1000 mineurs dans le nord de la France. Son but : **assurer des garanties collectives à l'ensemble des travailleurs** sur le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération etc...Le code du travail aujourd'hui c'est 1177 pages (3000 en Allemagne). La moitié est composée de lois et l'autre moitié de règlements. Les lois sont les principes généraux du droit du travail, les règlements concernent l'application concrète de ces droits dans les entreprises.

Ce qui compte d'abord dans ce projet de loi c'est la philosophie générale du texte qui renverse totalement ce qui constituait jusqu'ici *l'ordre public social* défini par la code du travail et par de nombreux textes légaux (avis du conseil d'état du 22 mars 1973). Cette définition part du principe qu'il **n'existe pas d'égalité entre le patron et le salarié.** En effet le patron détient les moyens de production et le capital. Le salarié uniquement sa force de travail. C'est une situation inégalitaire. **C'est un rapport de classe**. **Le code du travail vise donc à assurer un minimum de protection au salarié dans cette relation inégalitaire**. Avec la disparition de cet *ordre public social* on arrive à l'idée d'une égalité entre salarié-e-s et patrons. Le salarié, aussi libre que son patron, disposant du même pouvoir, n'aurait plus besoin, dans cette conception, du bouclier de protection que représente le code du travail. Mais celui ou celle qui a déjà bossé au moins une fois dans sa vie sait que cette **égalité est purement fictive**

## CONCURRENCE GÉNÉRALE ENTRE SALARIÉ-E-S PAR LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Jusqu'ici la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise sauf si l'accord d'entreprise ou l'accord de branche est plus favorable aux salarié-e-s que le code du travail. Demain ce sera l'inverse : l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche qui primera sur la loi même si l'accord d'entreprise est moins favorable que l'accord de branche ou le code du travail

**Le projet de loi renverse totalement ce fameux ordre public social appelé aussi hiérarchie des normes.**




**Aujourd'hui** **Avec la loi travail**

## ON PASSE D'UN CODE DU TRAVAIL POUR TOUTES ET TOUS à UN CODE DU TRAVAIL ENTREPRISES PAR ENTREPRISES.

# CHACUN POUR SOI ! PRECA

## DISPARITION DU DROIT D'OPPOSITION ET CHANTAGE à L'EMPLOI

Jusqu'ici ce droit permettait aux syndicats représentants 50 % des salarié-e-s de s'opposer à un accord d'entreprise minoritaire. La FNAC en est la parfaite illustration : dans cette entreprise la CFDT, CFTC et CGC ont signé un accord instaurant le travail le dimanche. SUD, CGT et FO représentant à eux 3 plus de 50 % du personnel ont bloqué cet accord en vertu du droit d'opposition. Macron l'a eu mauvaise...

Désormais un accord d'entreprise :

-peut être signé par un ou des syndicats représentant 30 % si l'accord est validé par un referendum d'entreprise. On sait très bien aujourd'hui ce qu'est un referendum d'entreprise : **un chantage à l'emploi.** En gros on propose au salarié d'augmenter leur temps de travail et/ou de réduire leur salaire contre le maintien de l'emploi. L'histoire montre que même lorsque les salariés acceptent ce chantage cela n'empêche pas les boites de délocaliser ou de licencier quelques mois ou années plus tard.

## QUELQUES EXEMPLES DE CE QUE SERAIENT NOS CONDITIONS DE TRAVAIL AVEC CE PROJET

| Thèmes | Aujourd'hui | Demain avec la loi travail |
|---|---|---|
| **Licenciement pour motif économique** | **Très encadré par l'inspection du travail.** | De nouveaux motifs sont introduits :<br><br>-**Licenciement possible au nom de la sauvegarde de la compétitivité.** *Spéculation puisqu'il s'agit de justifier un licenciement sur un fait qui n'est pas advenu.*<br><br>-**Licenciement possible si baisse du chiffre d'affaire sur 4 trimestre consécutifs :**<br>1 trimestre pour les TPE<br>2 trimestres pour les – de 50 salariés<br>3 trimestres pour les – de 300 salariés<br><br>*il s'agit bien du chiffre d'affaire et pas des bénéfices bien entendu. Le périmètre exclu (pour les grosses boites) le chiffre d'affaire réalisé à l'étranger.*<br><br>*D'un point de vu économique cela n'a aucun sens. Toutes les entreprises voient leur chiffre d'affaire fluctuer d'une année sur l'autre.* |
| **Temps de travail**<br>-délai de prévenance pour les salariés dont le temps de travail n'est pas organisé à la semaine, temps de travail annualisé etc... C'est le cas des salarié-e-s à temps partiel comme les caissières de supermarché. | **-Un délai de 7 jours doit être respecté pour tout changement dans l'organisation des horaires de travail** | -La loi prévoit uniquement un délai raisonnable. |

# RITE POUR TOUTES ET TOUS !

| | | |
|---|---|---|
| -Durée quotidienne du temps de travail | **-10H par jour sauf dérogation cas rares** | **-dérogation possible pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise** *(autant dire tout et n'importe quoi)* **ce temps peut aller jusqu' 12h/jours.** |
| -Durée maximum hebdomadaire | **-peut monter jusqu'à 44H sur 12 semaines voir 46H si il y a un accord de branche validé par un décret.** | **-passage de 44 à 46H sur simple accord d'entreprise.** |
| -Heures supplémentaires | **-les 8 premières majorées à 25 % puis 50 % ensuite si accord de branche. Payable maximum au bout d'un an.** | **-la majoration peut descendre à 10 % sur simple accord d'entreprise. Par ailleurs ces heures sup. peuvent être payées dans un délai de 3 ans.** |
| -délai de prévenance pour les congés | **-1 mois avant, les congés sont bloqués. Impossible de revenir dessus sauf cas très rares.** | **- délai ramené à 10 jours** |
| -Mise en place d'horaires individualisés | **-impossible à mettre en place si le CE ou le délégué d'entreprise s'y oppose. Nécessité d'en informer l'inspection du travail.** | **-possible malgré l'opposition des représentants du personnel. L'inspection du travail n'est plus informée.** |
| **Santé au travail** | | |
| -Visite préalable à l'embauche | **-Obligatoire pour toute embauche. Auprès d'un médecin.** | **-Visite d'information et de prévention qui n'est plus préalable (peut se faire après l'embauche). Plus forcement un médecin. Cela peut être un infirmier ou tout autre préventeur (agent de sécurité et…). Ce n'est plus forcement individuel.** |
| -Licenciement pour inaptitude physique | **-possible si l'employeur démontre qu'il n'a pas de poste pour reclasser le salarié**<br>**-si le salarié refuse le poste de reclassement proposé par l'employeur** | -la loi introduit un 3è motif : **mention expresse par un médecin de l'inaptitude physique.** *Ici ce n'est plus sur l'employeur que repose la justification du licenciement mais sur le médecin (le syndicat des médecins du travail est vent debout d'ailleurs la dessus)* |
| -Aménagement de poste pour raison médicale | **-si l'employeur n'est pas d'accord il doit saisir l'Inspection du travail qui mandate la médecine du travail de l'inspection du travail pour rendre un avis.** | **-Ce sera au Prud'hommes de trancher.** *La réforme des prud'hommes prévoit de mettre fin au paritarisme salarié-employeur et d'avoir des juges spécialisés. On imagine bien dans quel sens ils pourront aller. Par ailleurs les prud'hommes pourront demander l'avis d'un médecin expert près de la cour d'appel donc pas spécialisé dans la médecine du travail* |

# 8 RAISONS DE SE MOBILISER

## Parce que c'est un gros mensonge et que c'est toujours les mêmes qui trinquent

Il ne s'agit pas d'une loi pour créer de l'emploi mais d'une loi pour favoriser les bénéfices des actionnaires et la concurrence internationale dans le cadre de la mondialisation capitaliste des échanges. Une fois de plus se sont les salarié-e-s qui travaillent pour vivre et qui créent l'ensemble des richesses qui doivent se serrer la ceinture, d'accepter de travailler plus pour gagner moins. C'est nous quoi. Pourquoi passer notre vie à essayer de la gagner ?

## Parce que c'est un recul historique

La question de la "hiérarchie des normes" est centrale dans le projet de loi. Il s'agit dans la proposition de loi de dire que les accords d'entreprise sont supérieurs à ceux plus généraux. Depuis plus d'un siècle les salarié-e-s se battent pour une égalité des droits dans le monde du travail et des améliorations des conditions de travail (front populaire...) là où le patronat cherche l'inverse (individualiser les salarié-e-s). Évidemment quand on est seul face à une entreprise, c'est beaucoup plus dur de faire valoir ses droits et on doit accepter l'inacceptable...

## Parce que c'est une attaque contre les femmes

Les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité et la flexibilité de l'emploi, par les temps partiels... et que cette loi renforce la précarité et la flexibilité : http://www.solidaires.org/Projet-de-loi-travail-Non-a-la-double-peine-pour-les-femmes

## Parce que c'est une attaque contre la jeunesse, contre les salarié-e-s du privé comme du public

Le code du travail et l'organisation du travail ça concerne tout le monde. C'est l'avenir concret des enfants, des lycéen-ne-s, des étudiant-e-s (souvent salarié-e-s) et des jeunes salarié-e-s qui se joue. C'est une pression énorme pour les travailleuses et travailleurs du secteur privé comme du secteur public. Tout le monde est concerné ! Et si au lieu de regarder nos pieds on construit de la solidarité ?

## Parce que c'est la porte ouverte à des attaques plus massives encore contre la fonction publique

On le sait, le discours contre les fonctionnaires et les services publics est souvent très virulent. Plutôt que de réfléchir au bien être commun, on préfère attaquer le "public" pour mieux le démanteler et le remplacer par le privé (qui par définition recherche le profit). Une défaite sur la loi "travail" c'est la porte ouverte à des attaques majeures contre la fonction publique (après le gel des salaires et les suppressions d'emploi des dernières années). Ainsi dans la perspective de 2017 Nicolas Sarkozy parle de 300 000 suppressions de postes dans les fonctions publiques. Et on sait que le statut des fonctionnaires, déjà battu en brèche, est dans la ligne de mire.

## Parce que c'est le FN qui est en embuscade

Avec une contre réforme qui va encore taper sur les plus exploité-e-s et qui ne va pas créer d'emploi : c'est le FN, son populisme et ses solutions simplistes, xénophobes, sécuritaires et racistes qui vont en profiter. A contrario, si nous réussissons un vaste mouvement social qui impose autre chose, en montrant que ce qui compte dans le système productif et dans l'économie ce n'est pas une nationalité ou une couleur de peau mais bien une classe sociale, nous pouvons faire reculer l'extrême-droite.

## Parce que d'autres solutions existent

On nous ressort toujours dans les "grands médias" le fameux TINA (there is no alternative) qui date des années 1980 et de la période Thatcher. Et pourtant une autre société basée sur autre chose que la recherche de l'écrasement de sa voisine et de la peur de son voisin c'est possible. On peut refuser de vivre avec les miettes. On peut se dire que dans un monde où il n'y a jamais eu autant de richesses, il n'y a pas de raison de vivre de cette manière. On peut penser que le progrès social c'est de baisser le temps de travail et de partager le travail, de créer des emplois utiles socialement et écologiquement. Et d'imaginer une société totalement différente à terme...

## Parce qu'on obtient rien en regardant la télévision, en jouant à la console ou sur son smartphone

C'est marrant mais celles et ceux qui nous gouvernent et leurs potes qui nous emploient et qui contrôlent le capital économique ne nous donnent jamais rien de leur plein grès. Le progrès, il faut aller le chercher. Ce n'est pas une pétition qui suffit pour gagner, sinon on vivrait au pays fabuleux des bisounours depuis longtemps. Les congés payés, la réduction du temps de travail, ça s'est conquit dans la rue. Et on peut gagner plus encore, question de détermination, de croire en notre force collective. C'est maintenant, dans le monde réel et dans la rue que ça se passe. On peut perdre quand on lutte, on a déjà perdu quand on ne lutte pas.

## ILS SONT GRANDS PARCE QUE NOUS SOMMES à GENOUX,
## ILS SONT DES MILLIERS, NOUS SOMMES DES MILLIONS !

Union syndicale Solidaires 94

# ALORS, ON ATTEND QUOI ?
# RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL !

Union syndicale Solidaires 94