

6 mois après... la loi travail (Quatre pages Solidaires)

23 août 2016

Union
syndicale
Solidaires

le 23 août 2016

6 mois après... la loi travail

La loi travail a été votée et promulguée le 9 août. Non-événement au parlement puisque c'est le 49-3 qui a eu raison de la démocratie représentative... Pour toutes celles et tous ceux qui ont battu le pavé ces derniers mois, fait grève, occupé les places, organisé des actions, des blocages, la question n'est pas réglée. Nombre de nuits debout, de rencontres, de débats sont déjà prévues et le 15 septembre une journée intersyndicale aura lieu. De même, l'affaire a rebondi en Europe avec la loi Peeters en Belgique et la mobilisation est encouragée dans d'autres pays. A cette heure, nous ne savons pas à quoi va ressembler cet automne après ce printemps que nous avons partagé avec l'enthousiasme de ceux et celles qui luttent. Les syndicats opposés à la loi doivent se retrouver et Solidaires propose de discuter des moyens qui peuvent permettre de continuer l'action dans la rue, les entreprises et les services, ou en justice. En attendant, nous revenons sur le fond pour que nous ayons tous les moyens d'engager la bataille. Nous donnons là un panorama de la loi travail avec l'ensemble des dispositions adoptées, certaines sont largement connues, d'autres nous avaient encore échappées.



Le temps de travail

La partie 3 du Code du travail est gouvernée par de nouvelles règles qui remplacent la hiérarchie des normes. La loi définit les règles (minimales) d'ordre public, le champ et l'étendue de la négociation collective en matière de durée du travail (ce qui est négociable et à quel niveau), et les règles supplétives s'il n'existe pas d'accord. De nombreux points particuliers vont nécessiter notre vigilance : astreintes, forfaits jours, modulation...

La loi :

- Les 35 heures demeurent la référence légale mais l'aménagement dérogatoire est devenu la règle. La loi peut être suppléée par des « petites lois » au niveau des entreprises ou d'une branche. A terme, les entreprises peuvent avoir des organisations du travail « à la carte » : rémunération des heures supplémentaires, durée maximale de la journée, dérogation à la durée du repos quotidien, durée des pauses, férias chômés, astreinte, travail intermittent...
- La période de travail de nuit dans les zones touristiques intercatégorielles : elle dure 7 heures et comprend les heures comprises entre 0 et 7h.
- Les congés annuels peuvent être pris dès l'ouverture des droits.
- Les congés exceptionnels : passage de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant, de 1 à 2 jours pour les parents, beaux parents, frère et sœur.
- Le congé maternité sera accompagné d'une interdiction de licenciement allongé de 4 à 10 semaines lors du retour de la mère.

La branche :

- L'accord de branche devient le niveau « par défaut », qui ne peut exister que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Or, le rapport de force est moins difficile à construire au niveau de la branche. En outre, la durée du travail dans les entreprises de la même branche pourra être organisée de manière tellement différente qu'il sera difficile de connaître ses droits.
- Un accord peut modifier le temps de travail sur 3 ans.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org, <http://election-tpe-solidaires.org/>

contact@solidaires.org, 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



La loi travail a été votée et promulguée le 9 août. Non-événement au parlement puisque c'est le 49-3 qui a eu raison de la démocratie représentative... Pour toutes celles et tous ceux qui ont battu le pavé ces derniers mois, fait grève, occupé les places, organisé des actions, des blocages, la question n'est pas réglée. Nombre de nuits debout, de rencontres, de débats sont déjà prévues et le 15 septembre une journée intersyndicale aura lieu. De même, l'affaire a rebondi en Europe avec la loi Peeters en Belgique et la mobilisation est encouragée dans d'autres pays. A cette heure, nous ne savons pas à quoi va ressembler cet automne après ce printemps que nous avons partagé avec l'enthousiasme de ceux et celles qui luttent. Les syndicats opposés à la loi doivent se retrouver et Solidaires propose de discuter des moyens qui peuvent permettre de continuer l'action dans la rue, les entreprises et les services, ou en justice. En attendant, nous revenons sur le fond pour que nous ayons tous les moyens d'engager la bataille. Nous donnons là un panorama de la loi travail avec l'ensemble des dispositions adoptées, certaines sont largement connues, d'autres nous avaient encore échappées.

6 mois après... la loi travail

La loi travail a été votée et promulguée le 9 août. Non-événement au parlement puisque c'est le 49-3 qui a eu raison de la démocratie représentative... Pour toutes celles et tous ceux qui ont battu le pavé ces derniers mois, fait grève, occupé les places, organisé des actions, des blocages, la question n'est pas réglée. Nombre de nuits debout, de rencontres, de débats sont déjà prévues et le 15 septembre une Journée intersyndicale aura lieu. De même, l'affaire a rebondi en Europe avec la loi Peeters en Belgique et la mobilisation est encouragée dans d'autres pays. A cette heure, nous ne savons pas à quoi va ressembler cet automne après ce printemps que nous avons partagé avec l'enthousiasme de ceux et celles qui luttent. Les syndicats opposés à la loi doivent se retrouver et Solidaires propose de discuter des moyens qui peuvent permettre de continuer l'action dans la rue, les entreprises et les services, ou en justice. En attendant, nous revenons sur le fond pour que nous ayons tous les moyens d'engager la bataille. Nous donnons là un panorama de la loi travail avec l'ensemble des dispositions adoptées, certaines sont largement connues, d'autres nous avaient encore échappées.



Le temps de travail

La partie 3 du Code du travail est gouvernée par de nouvelles règles qui remplacent la hiérarchie des normes. La loi définit les règles (minimales) d'ordre public, le champ et l'étendue de la négociation collective en matière de durée du travail (ce qui est négociable et à quel niveau), et les règles supplétives s'il n'existe pas d'accord. De nombreux points particuliers vont nécessiter notre vigilance : astreintes, forfaits jours, modulation...

La loi :

- Les 35 heures demeurent la référence légale mais l'aménagement dérogatoire est devenu la règle. La loi peut être supplantée par des « petites lois » au niveau des entreprises ou d'une branche. A terme, les entreprises peuvent avoir des organisations du travail « à la carte » : rémunération des heures supplémentaires, durée maximale de la journée, dérogation à la durée du repos quotidien, durée des pauses, fériés chômés, astreinte, travail intermittent...
- La période de travail de nuit dans les zones touristiques internationales : elle dure 7 heures et comprend les heures comprises entre 0 et 7h.
- Les congés annuels peuvent être pris dès l'ouverture des droits.
- Les congés exceptionnels : passage de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant, de 1 à 2 jours pour les parents, beaux parents, frère et sœur.
- Le congé maternité sera accompagné d'une interdiction de licenciement allongé de 4 à 10 semaines lors du retour de la mère.

La branche :

- L'accord de branche devient le niveau « par défaut », qui ne peut exister que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Or, le rapport de force est moins difficile à construire au niveau de la branche. En outre, la durée du travail dans les entreprises de la même branche pourra être organisée de manière tellement différente qu'il sera difficile de connaître ses droits.
- Un accord peut moduler le temps de travail sur 3 ans.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org, <http://election-tpe-solidaires.org/>

contact@solidaires.org, 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



