

# Loi travail ou, Comment Faire Demi-Tour, un siècle en arrière.

La loi travail est le plus vaste remaniement du code du travail depuis sa création en 1910.  
Nous devons toutes et tous prendre conscience des enjeux  
et des forces en présences qui régiront le monde du travail de demain.

## L'inversion de la hiérarchie des normes :

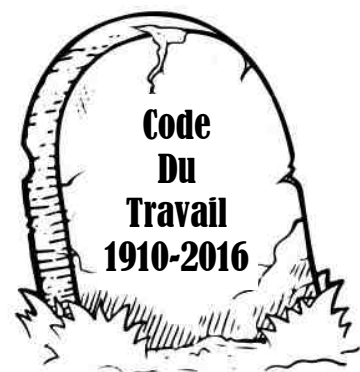
**Aujourd'hui**, le code du travail est le socle commun, des droits minimum qui protège tous les salariés. Les accords d'entreprises sont obligatoirement plus avantageux que les accords de branches eux-même supérieurs au code du travail.



**Avec la loi travail** c'est l'inverse. Un accord d'entreprise peut être moins avantageux qu'un accord de branche qui peut lui-même être inférieur au code du travail. Il n'y aura plus de socle commun, de droit minimum équivalant à tous les salariés.

## L'effet domino (ou dumping social) :

Une clinique privée à but lucratif pourra imposer une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire, pour «gagner des parts de marché». Les cliniques concurrentes pourront faire du chantage à l'emploi pour imposer à leur tour des dégradations des conditions de travail et ainsi «rester compétitives». Les gouvernants qui n'ont de cesse de nous diviser pour mieux régner pourront alors attaquer les acquis sociaux des « nantis de fonctionnaires ». Cela est valable pour n'importe quelle branche d'activité : construction, sidérurgie, commerce ...



**La loi travail, les GHT,  
c'est partout la même logique capitaliste.  
Tous concernés, tous solidaires !**

## Un accord d'entreprise, qu'est-ce que c'est ?

**Aujourd'hui**, les accords d'entreprise ne sont valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats représentant 30% des salariés et que les syndicats représentant 50% des salariés ne s'y opposent pas. Les accords sont conclus pour une durée illimitée.



**Avec la loi travail**, si les syndicats majoritaires s'opposent à l'accord signé entre le chef d'entreprise et les syndicats minoritaires (par exemple ceux qui prétendent défendre les salariés en soutenant le projet du gouvernement) ceux-ci pourront demander l'organisation d'un référendum. Tous les exemples récents montrent que face au chantage à l'emploi, seul dans l'isolement et non dans l'action collective défendue par des syndicats contestataires, les salariés n'arrivent pas à préserver leurs acquis. Les accords sont conclus pour 5 ans maximum.

## Travailler plus pour gagner mois !

Aujourd'hui la durée maximale de travail est de 10h par jour. Elle peut monter à 12h par jour et 60h par semaine uniquement sur autorisation de l'inspection du travail.



Avec la loi travail, ces taux pourront être atteints sur simple accord d'entreprise.

La loi fixe la durée de travail à 35h par semaine.



Le Sénat prévoit que le temps travail soit fixé par accord d'entreprise. En l'absence d'accord la durée de référence serait 39h. **Conséquence** : c'est la fin des 35h et de la durée légale du temps de travail.

Au-delà de 35h les 8 premières heures sont majorées de 25% et au-delà elles le sont de 50%.



Par accord d'entreprise elles pourront n'être majorées que de 10%.

Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires le temps de travail est modulé sur l'année.



Par accord d'entreprise le temps de travail pourra être modulé sur 3 ans en fonction des pics et des creux d'activité.

### Plafonnement des indemnités de licenciement :

Aujourd'hui, les indemnités sont établies par les prud'hommes, décidées en fonction du préjudice subi.



Avec la loi travail, les indemnités sont prédéfinies :

- 5 ans d'ancienneté = 6 mois de salaire
- 20 ans d'ancienneté = 15 mois de salaires

**Conséquence** : Les entreprises vont provisionner de l'argent en prévision de licenciement. Perte d'influence des prud'hommes. Les salariés ne pourront plus lutter pour obtenir le maximum d'indemnités de licenciement.

### Astreintes

Aujourd'hui, les astreintes sont considérées comme du travail.

Avec la loi travail, les astreintes, hors temps d'intervention, seront considérées comme du temps de repos.

### Licenciements pour motifs économiques.

Aujourd'hui un licenciement économique est valable pour :

- Fermeture d'entreprise
- Réorganisation nécessaire au maintien de compétitivité
- Mutation technologique
- Difficulté économique



Avec la loi travail, un licenciement économique sera valable pour :

- Baisse du chiffre d'affaire
- Baisse du montant des commandes

**Conséquences** : Licenciements économiques grandement facilités.



### Chantage à l'emploi :

Aujourd'hui, en cas de difficultés conjoncturelles l'employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi ».



Avec la loi travail, les plans sociaux sont possibles sans justifier de difficultés par l'entreprise. **Conséquences** : Plus besoin de justifier de difficultés économiques pour modifier le temps de travail ou les salaires. Possibilité de licencier un salarié refusant les nouvelles conditions imposées par l'entreprise. Les mesures ne sont plus prises à posteriori mais a priori.

Le plus vaste dépeçage du droit du travail est en cours.

Soit nous agissons immédiatement pour stopper cette course infernale à la précarité, soit nous assisteront à un dumping sociale sans précédent. Depuis 1910, nos prédécesseurs se sont battus pour obtenir des conditions de travail décentes.

Ne laissons pas le gouvernement détruire 106 ans de combat social.

**Jeudi 23 Juin, ni amendable, ni négociable,  
retrait de la Loi Travail.  
Manifestation Bastille - Nation 14h  
Départ collectif 13h local CGT.**