



**Loi Travail : Pour obtenir le retrait !**

## **Grève et manifestations le 31 Mars 2016**

Sous la pression des manifestants et des grévistes, le gouvernement a dû modifier le texte du projet de *Loi Travail*.

Pour autant, aucune illusion n'est permise : les modifications annoncées (quand il ne s'agit pas de trompe-l'œil, comme c'est le cas pour les indemnités prud'homales) ne font pas le compte !

Le cœur même de ce projet de loi constitue une attaque très violente contre les droits des salariés.

**La hiérarchie des normes aujourd'hui en vigueur - ordre public, accords nationaux interprofessionnels, de branche puis d'entreprise, le principe de faveur, garantit qu'aucune disposition de rang inférieur ne peut être moins favorable qu'une disposition de rang supérieur.**

Par la mise en cause de cette hiérarchie des normes la réorganisation du code du travail voulue par le patronat et le gouvernement conduirait à ce que la loi ne s'appliquerait pas dans toutes les entreprises ; la disparition d'un socle légal minimum aboutirait à créer les conditions d'un dumping social généralisé au sein des branches du secteur privé.

Il est important de percevoir également que le statut des fonctionnaires est dérogatoire au Code du travail, mais qu'il ne lui est pas totalement étranger. Ses principes fondamentaux s'appliquent aux agents publics, fonctionnaires et contractuels (temps de travail, droit au reclassement,...). Et de nombreuses dispositions réglementaires, décrets ou arrêtés, sont équivalentes au code du travail, comme le paiement des heures supplémentaires calées à 25% les 14 premières heures de jour.

**Nous savons bien par ailleurs à Pôle emploi, qu'il est faux d'affirmer qu'il serait trop difficile en France de licencier un salarié en CDI. Nous connaissons bien aussi les dégâts provoqués sur les salariés par la spirale sans fin de la précarité d'ores et déjà à l'œuvre.**

En fait, avec ce projet de loi, au lieu de chercher à améliorer les conditions de travail et d'accès à un emploi stable à durée indéterminée, le gouvernement ne pense qu'à aider les patrons en diminuant les protections des salarié-e-s et des privé-e-s d'emploi, en abaissant le coût des licenciements, en multipliant les cadeaux fiscaux ou les exonérations de cotisations sociales (40 milliards d'euros depuis 2012), en allongeant la durée du travail sur toute la vie et en supprimant des postes dans le privé comme dans le public.

Nous le savons bien, cette politique n'a pas créé un seul emploi depuis des années !

**Si la loi El Khomri est votée, le gouvernement et le patronat auront les mains libres pour poursuivre la réécriture complète du code du travail, poursuivre la casse des services publics Gagner le retrait du projet de loi Travail, c'est empêcher le gouvernement et le patronat d'avancer en ce sens !**

**Avec les organisations CGT - FO - FSU - Solidaires - UNEF UNL - FIDL**

**La CGT Pôle emploi appelle les personnes de Pôle emploi à participer aux mobilisations qui seront organisées**

***Le 24 mars à l'occasion de la présentation  
du projet de loi en Conseil des ministres***

***Le 31 mars par la grève et les manifestations !***

## [27 raisons de retirer le projet de loi travail - ugict.cgt.fr](http://ugict.cgt.fr)

### **Ce qui change :**

Le Compte Personnel d'Activité est doté de droits à formation pour les salarié-es les moins qualifié-es, sans que l'on sache comment ce sera financé.

L'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs est supprimée. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés. A noter : la condamnation minimum de l'employeur en cas de licenciement abusif (6 mois de salaire) n'est pas réinstaurée

Le plafonnement des indemnités prudhommes en cas de licenciement abusif devient un barème indicatif. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés.

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les forfaits jours dans les entreprises de moins de 50 salarié-es

Les durées maximum de travail (de nuit et hebdomadaire) seront toujours comptabilisées sur 12 semaines (au lieu de 16 dans la première version de la loi)

### **Ce qui reste :**

L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable, et qui généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique au début qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail. C'est ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !

Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour évènement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).

La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.

La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté). C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. C'est le sens des propositions déjà transmises par l'Ugict-CGT au gouvernement, et restées sans réponse depuis novembre 2015.

La déresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.

La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.

Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).

### **La facilitation des licenciements :**

Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.

Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.

En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

### **La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :**

La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels.

La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.

La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise, sans maintien des avantages acquis pour les salariés.

### **La remise en cause de la médecine du travail :**

La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.

Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.