

Loi "Travail" et Elections Professionnelles d'Eragny : Pourquoi est-il nécessaire de bien savoir pour "QUI" vous allez voter aux prochaines élections?!

Protocole Préélectoral : en quelques mots...

La dernière réunion de négociation du protocole préélectoral s'est achevée le 11 Mai au soir au forceps ! **Changement de version à la dernière minute avec remise en cause complète de la composition des collèges et signature le lendemain matin** (car la direction tenait enfin sa signature de la "bonne version" à la double condition de majorité !).

Pour FO, ce protocole n'est clairement pas acceptable en l'état. **Répartition obscure des effectifs entre les collèges 1 et 2, augmentation injustifiée du nombre de sièges dans le 3ième collège, et cela sans nous laisser le temps de vérifier quoique ce soit. FO ne sera pas signataire !**

Même si nous n'avons pas avalisé ce protocole, cela n'empêche nullement au processus électoral de suivre son cours et la date du 1er tour des élections est donc **toujours prévue au 16 Juin**, sauf bouleversement.

Loi "Travail" : Elections professionnelles et Réforme du Travail..

Les évènements récents concernant la réforme du Travail (Adoption sans vote du projet de Loi par application du 49.3, rejet de la motion de censure) nous ont incités à faire cette communication que nous jugeons des plus importantes.

Vous allez élire prochainement vos Représentants et **derrière cette élection, se cache en réalité un enjeu majeur.** Car ***quand on entend Représentants, on ne peut ignorer l'étiquette Syndicale dans un contexte économique et social de remise en question du Code du Travail, de réorganisations, de fusions/acquisitions...!***

Les Œuvres Sociales au CE sont, bien entendu, à considérer et doivent être valorisées au mieux loin sans faut, **mais le rôle économique du CE va devenir de plus en plus prépondérants et vos futurs représentants au CE et les Organisations Syndicales qu'ils représentent auront de lourdes décisions à prendre.**

C'est tout l'enjeu de la Loi "Travail" !

Avant d'évoquer l'ensemble des mesures actuelles de cette Loi, on citera avant tout celle relative à **"l'inversion de la hiérarchie des normes et la suppression du principe de faveur"** laquelle va permettre à l'employeur de privilégier l'accord d'entreprise **ou d'établissement** sur tout autre accord (Loi, Accords de Branche...). Tout le reste en découle !

Il va sans dire que cette seule mesure constituera à elle seule un Tsunami pour nos droits !

Pourquoi ?

(L'analyse qui suit est tirée du site loitravail.lol qui a réalisé un excellent travail de synthèse.)

1. Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Avec la loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. Conséquence : une facilité de licenciement !

2. La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise

Actuellement, lorsqu'une entreprise vend tout ou partie de son activité, les emplois sont maintenus et les contrats de travail sont automatiquement transférés dans la structure qui rachète l'activité. L'article 41 du projet de loi permettra de ne reprendre qu'une partie des salarié-e-s et de licencier les autres.

3. Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail

La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficulté financières, de signer des accords pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

4. Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié-e pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement. Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté. Autre nouveauté : si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

5. Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié(e)s

Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, par exemple lorsqu'il est fait sans Plan social (PSE), le salarié a droit à sa réintégration. Lorsque celle-ci n'est pas possible (plus de poste correspondant par exemple) le droit prévoit 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, ça sera seulement 6 mois, et uniquement pour les salarié-e-s avec plus de 2 ans d'ancienneté.

6. Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour

La loi prévoit aujourd'hui qu'on ne peut dépasser les 10 heures de travail par jour que dans des conditions définies par décret. Et le décret prévoit que le dépassement de 10h à 12h par jour se fait soit par autorisation de l'inspecteur du travail, très encadrée, soit, depuis la loi Fillon de 2008, par accord de branche. Le projet de loi permet maintenant de passer de 10h à 12h par jour par simple accord d'entreprise, il n'y aura plus besoin d'accord de branche.

7. Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

Aujourd'hui en cas de licenciement injustifié, le ou la salarié-e licencié-e touche au minimum des dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du Travail). Cette règle s'applique à toutes les entreprises de plus de 10 salarié-e-s et lorsque le ou la salarié-e a plus de 2 ans d'ancienneté. Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte. La fraude peut donc coûter... zéro.

8. Il suffit d'un accord d'entreprise ou d'établissement pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Désormais, la direction d'une entreprise **ou d'un établissement** pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

9. Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum

Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h par semaine maximum sur 12 semaines. Par simple accord d'entreprise **ou d'établissement**, on pourra passer à 46h maximum.

10. La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information

La loi prévoyait jusqu'à aujourd'hui que chaque salarié-e bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. La loi El Khomri remplace cette disposition par « une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé ». La visite ne sera donc plus automatiquement réalisée par un-e médecin et le délai est remis aux mains... du Conseil d'Etat (et n'est donc plus garanti dans la loi).

11. Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s

Aujourd'hui, lorsqu'un-e salarié-e est licencié-e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.

12. Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

13. Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage

Aujourd'hui, lorsque Pôle emploi estime avoir fait une erreur dans le versement des allocations chômage et qu'il souhaite récupérer la somme versée, la saisie d'un juge est obligatoire. Cela permet de vérifier que les sommes

ont effectivement été trop versées (parfois, non !) et permet également au chômeur ou à la chômeuse de s'organiser sur le reversement (par exemple obtenir un étalement).

Avec la loi El Khomri, la saisie du juge n'est plus obligatoire. Pôle emploi pourra directement prélever sur les allocations chômage des mois suivants la somme qu'il estime trop perçue. Conséquence : si Pôle emploi a fait une erreur, c'est au demandeur ou à la demandeuse d'emploi de saisir le juge pour obtenir à nouveau le versement. Dans tous les cas, le demandeur ou la demandeuse peut se retrouver d'un mois sur l'autre avec soudainement très peu de ressources. L'étalement du remboursement prévu jusqu'à présent sera beaucoup plus difficile à obtenir.

14. Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum

Un accord d'entreprise avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par une des parties. Il pouvait être dénoncé unilatéralement par les organisations syndicales signataires ou par l'employeur. Dans ce cas, les droits acquis par les salarié-e-s continuaient de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Il y avait 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salariés...

Avec la Loi travail, l'ensemble des accords d'entreprise auront une durée de 5 ans maximum. Les dispositions de l'accord sont immédiatement annulées et cessent de s'appliquer, même s'il n'y a pas de nouvel accord. Les 3 mois de préavis sont supprimés.

15. Congés payés : des changements de dates au dernier moment rendus possibles

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur ou l'employeuse devait prendre en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ. Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions 'supplétives'. Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise **ou d'établissement** ou de branche.

16. Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels

Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours). Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

17. Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans

Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles. Elles permettent de définir l'augmentation salariale, et les mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%) (et c'est déjà un recul !). Avec la loi El Khomri, il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%).

18. Changement de mission des médecins du travail

Aujourd'hui, les médecins du travail sont d'abord en charge de la prévention, et se place dans l'intérêt exclusif de la santé du travailleur ou de la travailleuse. Il a pour objectif de maintenir le ou la salarié-e au travail, en proposant des mesures d'adaptation de celui-ci. La loi El Khomri donne aux médecins du travail une nouvelle mission: attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et « de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ». Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses.

19. La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d'un-e proche n'est plus garantie par la loi

La durée du congé de proche aidant (lorsqu'un-e proche est dans une situation de handicap) et de celui de solidarité familiale (lorsqu'un-e proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave) n'est plus garantie par la loi. Elle est actuellement de 3 mois minimum, renouvelable. Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise **ou d'établissement** qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

20. Financement des Centres de Formation des Apprentis privés hors contrat par la taxe d'apprentissage

Les établissements privés, confessionnels ou patronaux non reconnus par l'Etat pourront avoir accès à la taxe d'apprentissage, ce qui subventionnera encore plus leur développement, au détriment des établissements publics, et surtout des apprenti-es...En effet, la reconnaissance de l'Etat assure un contrôle sur le contenu de l'enseignement (laïcité...), une indépendance (certes relative) vis-à-vis des intérêts patronaux, et empêche des frais de scolarité trop élevés

21. Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant

Aujourd'hui, le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial par l'Etat et/ou dans les conventions collectives. Avec la loi El Khomri, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple bloc de compétences non reconnu.

22. La durée et les modalités du congé sabbatique ne sont plus garantis par la loi

La durée minimum du congé sabbatique est actuellement garantie par la loi à 6 mois minimum et 11 mois maximum. Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise **ou d'établissement** qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

23. Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Avec la loi El Khomri, un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salarié-e-s s'y opposent.

MISE A JOUR — Dans la nouvelle loi, le referendum s'appelle « consultation ». Dans un premier temps, ces « consultations » ne pourront être mises en œuvre qu'en matière de durée du travail. Le projet de loi prévoit que ce dispositif soit étendu à l'ensemble des chapitres du code du travail.

24. Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes. Aujourd'hui, si le salarié est amené à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (donc de onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.

MISE A JOUR — Le gouvernement renvoie cette disposition à une concertation qui devra être ouverte avant octobre 2016 avec les partenaires sociaux. Reculer pour mieux sauter ?

25. En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

MISE A JOUR — Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition de son projet de loi. Cependant, un barème indicatif a déjà été instauré par décret en 2013, pour la phase de conciliation des prudhommes (qui précède la phase de jugement). Le gouvernement a déjà annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret, sans passer par la loi (il explique dans son dossier de presse qu'il souhaite remplacer le barème défini en mois de salaires par un barème forfaitaire, ce qui aura pour conséquence de diminuer le montant des dommages et intérêts, notamment pour les cadres et les seniors) et renforcer sa portée en l'appliquant aussi à la phase de jugement.

26. Modulation du temps de travail sur... 3 ans !

MISE A JOUR — Un accord d'entreprise ne suffira plus pour moduler le temps de travail sur 3 ans. Un accord de branche sera désormais nécessaire.

27. Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

MISE A JOUR — Cette décision ne pourra être prise de manière unilatérale par l'employeur. Elle devra faire l'objet d'un accord des représentants-es- syndicaux.

De ces modifications drastiques du code du travail et des conséquences sans précédent pour les salariés, vous comprenez mieux pourquoi il est important de ne pas oublier quelles sont les Organisations Syndicales (ainsi que les Hommes et les Femmes qui les composent!) qui DEFENDENT véritablement VOS DROITS !

Le 16 JUIN, VOUS AUREZ LE CHOIX !

LE CHOIX D'ACCEPTER LE RISQUE D'UN AVENIR PROFESSIONNEL TEL QUE DECRIT DANS CES 27 ARTICLES OU CELUI D'UN AVENIR PLUS JUSTE POUR TOUS LES SALARIES !

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter vos délégués(es) FO PNO :

Laurence DANYS : 615210 , Frédéric BETIS : 610103