



Loi El Khomri Retrait Pur et Simple



Après les lois, les rapports, et autres Macron, Rebsamen, Combrexelles, Badinter, le gouvernement s'applique consciencieusement à démonter mois après mois, le Code du Travail, dans un souci quotidien de réduire chaque jour un peu plus les droits des salariés.

Voici les grandes lignes des cadeaux que la loi Travail, dite loi « El Khomri », pourrait offrir aux patrons, si elle est votée :

- Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h ou 46h.

Le projet de loi prévoit que l'on peut travailler 44h/semaine pendant 16 semaines consécutives au lieu de 12 actuellement. Cette durée peut être augmentée à 46h par simple « accord » d'entreprise

- Par simple « accord », on pourrait passer à 60h par semaine !

Aujourd'hui, la durée de travail est de 10 heures maxi par jour, et 12 heures avec autorisation de l'inspection du travail. La réforme supprimerait cette autorisation : un simple « accord » d'entreprise suffirait. Une autorisation administrative permettrait de travailler jusqu'à 60 heures par semaine.

- La modulation sur 3 ans, sur un simple « accord » d'entreprise

Aujourd'hui, pour ne pas payer les heures supplémentaires, les chefs d'entreprise peuvent déjà moduler, c'est-à-dire calculer le temps de travail sur un an avec un accord d'entreprise (c'est le cas à STX avec l'accord Compétitivité). Demain, avec un accord d'entreprise, la loi permettra que la modulation s'étende sur une période allant jusqu'à trois ans.

- Un « accord » d'entreprise pour que la majoration des heures supp soit divisée par 5.

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

- En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale plafonnée !

Aujourd'hui, lorsque les juges prud'homaux considèrent qu'un licenciement est abusif, ils peuvent condamner l'employeur à reprendre le salarié ou à lui verser des indemnités tenant compte de la situation (âge, ancienneté, famille, handicap...). « La loi travail » instaurerait un plafond pour ces indemnités. Pour les salarié-e-s ayant moins de 5 ans d'ancienneté, le maximum serait de 6 mois de salaire. Pour le licenciement de salarié-e-s ayant plus de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité ne pourrait dépasser 15 mois de salaire.

- Après accord d'entreprise, un salarié qui refuserait un changement dans son contrat pourrait être licencié.

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut déjà baisser les salaires, augmenter le temps de travail pour cinq ans. Si le salarié refuse, il peut être licencié pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement.

Avec la nouvelle loi, ces licenciements pour motif économique ne seraient plus limités au cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffirait à le justifier !

Dans ces conditions, des « accords » d'entreprise pourraient encore plus facilement permettre des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans (comme nous le vivons avec la compétitivité).

Et si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet « accord », il serait licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

– Un accord pourrait être imposé par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.

Le projet de loi donne la possibilité aux « accords » d'entreprise de fixer des droits inférieurs à la loi. Et si jamais les syndicats refusaient d'accepter les volontés patronales, il y aurait... le référendum d'entreprise !

En effet, des accords minoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats représentant 30% des salariés, peuvent être validés après référendum des salariés ! Mais ces référendums ne sont pas envisagés pour demander l'avis des travailleurs sur les embauches ou les augmentations de salaires. Sous couvert de « démocratie », il s'agit d'institutionnaliser le chantage aux licenciements pour forcer les salariés à abandonner le peu de droits qui leur restent.

- Mais aussi :

Le plancher de 24h hebdomadaires pour un contrat à temps partiel ne serait plus la règle dans la loi.

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

La durée du congé en cas de décès d'un proche ne serait plus garantie par la loi.

Les temps d'astreinte pourraient être décomptés des temps de repos.

Les 11h de repos obligatoire par tranche de 24h pourraient être fractionnés.

Les apprentis mineurs pourraient travailler 10h par jour et 40h par semaine

Pour les "forfaits-jours", l'employeur ne serait plus responsable si un salarié ne prend pas ses repos ou ses congés.

Ça suffit !

Avec la loi El Khomri, nous assistons à une nouvelle attaque frontale contre le statut des salariés en général. La logique c'est laisser les mains libres au patronat pour exploiter sans vergognes les travailleurs.

Quelle sera la nouvelle étape de ce gouvernement ? Abolir le code du travail, et rendre les salariés taillables et corvéables à merci ?

Il est temps de mettre un point d'arrêt à la politique de casse du statut des travailleurs.

Les syndicats CGT STX, UFICT STX, USM, appellent tous les salariés du site STX, Brais, Solutions, Intérimaires et sous-traitants à se mobiliser contre ce retour à plus de 100 ans en arrière !

Exigeons le retrait pur et simple de cette loi

Le 9 Mars, journée de grève et de manifestation.

Débrayage à 10h

Rassemblement Place de la mairie à 10h30 à Saint-Nazaire