



## LOI EL KHOMRI

# régression sociale!



**Un projet de loi dont INFO'COM-CGT demande le retrait, qui sera présenté au conseil des ministres du 9 mars 2016 par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui aura des conséquences concrètes sur la vie professionnelle des salariés, mais aussi la vie privée des citoyens.**

Hollande et son gouvernement envisagent, avec le projet de loi Travail-El Khomri, une réforme radicale qui correspond en tous points aux souhaits du patronat. Après les lois sur la compétitivité, sur la formation, ou encore la réforme des institutions représentatives du personnel (loi Rebsamen), voilà, de la part d'un président élu sur un programme de gauche, une trahison supplémentaire vis-à-vis des salariés. L'Histoire retiendra que ce gouvernement a sacrifié, en l'espace de quelques mois, un siècle

de conquêtes sociales, et réduit le parti au pouvoir au stade d'officine aliénée au service de la finance et du Medef. Les reniements se succèdent : traité européen, réforme des retraites, dépeçage des droits des salariés et des représentants du personnel, répression syndicale inédite sous la V<sup>e</sup> République, état d'urgence et atteintes aux libertés individuelles des citoyens... Concrètement, avec le projet de loi El Khomri, le gouvernement prévoit un recul historique des droits des salarié(e)s !

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

Rien qui soit indiqué dans l'intitulé du texte... C'est une loi qui veut naufrager le droit social et le code du travail. Décryptage.

### Code du travail

L'article 1 introduit dans la loi les soixante-et-un alinéas du nouveau code Badinter, lequel résume à autant de banalités inopérantes la loi protectrice des salariés.

L'art. 2 crée cette commission d'experts chargés de dynamiser ledit code, un travail superflu puisque le travail vient d'être fait dans l'article 1.

Cette manière de faire prend en défaut ceux qui avaient pronostiqué un temps long de réécriture du code du travail. Ils ont menti sciemment, ou par manœuvre. Le **théorème libéral** mille fois répété depuis des années affirme : « Ce sont les rigidités des lois sociales qui dissuadent l'employeur d'embaucher. » Et d'asséner, sans rire : « Laissez-le licencier sans entrave, et vous verrez le patron créer des emplois. » Cette vérité de marché nous permet de moissonner un record de précaires et de privés d'emplois en nombre record battu chaque mois.

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

**La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e, ...) n'est plus garantie par la loi**

et vous verrez le patron créer des emplois. » Cette vérité de marché nous permet de moissonner un record de précaires et de privés d'emplois en nombre record battu chaque mois.

### Temps de travail

1. Une bien réactionnaire définition du temps de travail est rédigée :

« Art. L. 3121-1. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

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

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

Cette définition de la durée du travail est pour le moins totalitaire : « le salarié est à la disposition de l'employeur... » D'après le code civil, ce n'est pas le salarié qui est à la disposition de l'employeur, mais le savoir et le savoir-faire professionnels sur la base desquels le contrat de travail a été conclu. Sans quoi, la définition d'un **esclavage salarié** est introduit, à savoir que l'employeur dispose de la personne...

**Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s**

A l'heure du travail numérique à domicile, du Compte personnel d'activité qui codifie le travail de l'auto-entrepreneur, et qui efface temps personnel et temps professionnel, c'est bien là la volonté du rédacteur de cette « loi » : revenir à la définition des rapports employeur/salarié d'avant le contrat de travail introduit par le code du travail : un **simple contrat de louage**, comme on loue un aspirateur industriel...

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

**Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié**

Cette régression est rendue possible par la loi Macron, qui nie les rapports de subordination qui avaient présidé à la création d'un code du travail. Subordination veut dire inégalité entre l'employeur, muni de tous les droits, celui d'accorder ou non un emploi à celui dont l'existence en dépend, et de l'employé obligé de demander un emploi pour subsister. La théorie libérale en vigueur, contre toute évidence, c'est la négation de cette inégalité.

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

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

2. Le très long article 3 détruit la notion même de loi sur le temps de travail, de contrat de travail par le procédé suivant : il **ouvre à l'accord d'entreprise tous les aspects du temps de travail** par cette formule répétée à chaque occurrence : « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut... »

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

Le procédé est grossier, comme l'est ce projet frontalement tourné contre toutes les lois sociales. Tous les aspects du temps de travail sont listés en détail et décrétés passibles d'accords d'entreprises : temps de restauration, de pause, d'habillement, du contrat de travail, temps d'astreinte, temps de pause quotidien au delà des six heures, temps de travail quotidien, temps de repos hebdomadaire, temps de travail hebdomadaire, temps de travail de nuit, temps partiel, temps de travail intermit-



tent, congés payés, jours fériés et chômés... **Plus de lois, des accords locaux**, même l'utopie patronale la plus débridée n'en aurait pas rêvée...

**Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées**

### Congés

La formule magique de l'accord d'entreprise, laquelle traverse toute la loi, donne la priorité absolue à la négociation locale, ce qui signifie compte tenu de la réalité, un chèque en blanc, un **pouvoir discrétionnaire, à l'employeur** : « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut... »

L'article 4. Au chapitre II du titre IV du livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, la section première et les sous-sections 1 à 8 de la section 2 sont remplacées par les dispositions suivantes : section 1. « Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. » **Congés de conciliation ?** De quels congés s'agit-il ? De tous ceux qui étaient du domaine de la loi et qui deviennent du périmètre de l'accord d'entreprise, c'est-à-dire du pouvoir patronal - mariage, naissance, décès, congés de solidarité familiale, congé aide handicap, engagement associatif, politique ou militant, formation professionnelle, catastrophe naturelle, acquisition de la nationalité, création d'entreprise, report de congés payés, congés sabbatiques.

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

**Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)**

**Le patron organise la consultation des salariés avec des syndicats minoritaires...**

**Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos**

On l'avait vu venir dans différentes entreprises, notamment de la métallurgie : le patron, doté de l'arme du **chantage à l'emploi**, impose par référendum une réponse obligatoirement positive aux régressions sociales qu'il exige. C'est la forme du dialogue social privilégié par la loi. Ceux qui cherchent une institutionnalisation du syndicalisme en sont pour leur frais !

### Conclusion provisoire

Bien d'autres friandises, dans cette loi : le compte personnel d'activité, la numérisation de la feuille de paie, la mise à fin de la médecine du travail, le contrat de travail individuel soumis à l'accord collectif... **Déjà plus 500 000 signatures pour la pétition « Loi travail : non, merci ! »**

**Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine**

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

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