



Loi TRAVAIL : une seule issue, le retrait !

Nous sommes une très large majorité (75% des salarié-es) à être opposée à la loi travail, des millions à nous être mobilisé-es depuis presque 3 mois. Le gouvernement est minoritaire et en est réduit à utiliser le 49-3 pour faire passer sa loi. Le pouvoir dispose de l'arme de la Constitution, nous avons la force du nombre. Pour gagner il nous faut franchir un cap et élargir le mouvement !

Les raisons de la colère

- ✓ La primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche
- ✓ Modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de la rémunération en défaveur des salariés
- ✓ L'assouplissement du licenciement économique
- ✓ Référendum-chantage
- ✓ Modulation du temps travail sur trois ans
- ✓ Ubérisation et plate-formes numériques : exclusion de ces travailleurs du statut de salariés

Les reculs en matière de droit du travail touchent aussi les fonctionnaires et les contractuels de la fonction publique. **Ils augurent toujours de futures régressions en matière de statut** de la fonction publique ! Contrairement aux idées reçues, le code du travail s'applique aux fonctionnaires, comme à tous les salariés, pour la partie "Hygiène et Sécurité". Les contractuels de droit privé sont régis par le Code du Travail dans son intégralité... De plus, les fonctionnaires sont concernés comme les salariés du privé et les indépendants par le Compte Personnel d'activité (CPA). **Nous sommes donc toutes et tous concernés !**

Un seul exemple : l'article 13 du projet de loi

« Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »

Ainsi, en quelques lignes, **cet article anéantit trois des principaux piliers de la construction du droit du travail** au cours des quarante dernières années.

Premier pilier : l'ordre public social de protection

Ce principe, depuis des décennies, garantit au salarié, en cas de conflit entre les différentes normes qui s'appliquent à sa situation (loi, convention ou accord collectif, contrat de travail), que la disposition la plus favorable sera appliquée.

Le nouveau texte prévoit que l'accord collectif, dont on peut craindre qu'il puisse aisément intervenir sous la pression du chantage aux licenciements ou à la fermeture de l'entreprise, **permettra à l'employeur d'imposer les clauses de l'accord, moins favorables** que celles convenues à

l'occasion de la signature de son contrat, ou fixées par la convention collective ou la loi, qui, jusque-là, était considérée comme le garde-fou minimal des droits des salariés.

A priori, l'accord ne peut diminuer la rémunération mensuelle... A priori seulement dès lors qu'il est prévu qu'« un décret définit la rémunération mensuelle » évoquée par le texte. Cette formule, inutile dès lors que le « salaire mensuel » est aujourd'hui parfaitement défini comme l'ensemble des rémunérations, fixes et variables versées au salarié en contrepartie de son travail, laisse craindre une restriction de la définition du salaire à la seule rémunération fixe. Au-delà, si le salaire ne peut être modifié, **il peut en revanche être procédé à l'augmentation du temps de travail**. Ainsi un nouveau principe voit le jour : travailler plus pour gagner autant !

Deuxième pilier : le contrôle du motif économique par le juge

Jusqu'à ce jour, lorsqu'un salarié était licencié pour avoir refusé une modification de son contrat de travail, le contrôle du juge portait sur la véritable cause du licenciement qui n'est évidemment pas le refus du salarié mais le motif économique de la proposition faite par l'employeur.

Ce nouveau type d'accord conduira le salarié réfractaire à être licencié pour le « motif réel et sérieux » d'avoir refusé la modification de son contrat de travail. En outre, l'employeur n'aura plus à justifier d'un quelconque motif économique de sorte que tout contrôle du juge sera anéanti. Autant dire en pratique que la signature de l'accord d'entreprise autorisera tous les licenciements sans motif face au refus du salarié et, en conséquence, tous les abus.

Troisième pilier : le plan de sauvegarde de l'emploi

En effet, si plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail, l'employeur devait jusque-là mettre en œuvre toutes les mesures susceptibles de préserver l'emploi et, au pire, accompagner utilement les licenciements par des mesures de reclassement et de soutien indemnitaire.

Désormais aucun plan social préalable ne sera nécessaire, aucune discussion avec les représentants du personnel et l'administration du travail ne seront utiles, puisque les salariés seront licenciés selon la procédure individuelle de licenciement pour motif non économique. **Exit également, bien entendu, l'obligation de reclassement et toute indemnité complémentaire.**

Ce dispositif singulier est évidemment contradictoire et paradoxal à l'heure où l'on prétend encourager la sécurité tout autant que la « flexibilité ».

Le projet de loi travail, en facilitant les licenciements, en baissant la rémunération des heures sup et en permettant aux entreprises de contourner la loi pour faire du dumping social, menace les conditions de vie et de travail de toutes et tous.

Que nous travaillions dans le privé ou le public, que nous soyons cadre ou ouvrier-e, l'issue de la mobilisation sera déterminante pour notre avenir.

La CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL appellent à la grève le 19 mai 2016

Manifestation à 14 heures Nation-Place d'Italie

Nous vous proposons de faire un point tous ensemble jeudi 19 mai à 13h :

RDV devant la cantine de la rue Descartes avant le départ à la manifestation