

# Amplifions la mobilisation !

## Ce qui change

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

L'augmentation du temps de travail **des apprentis mineurs** est supprimée.

**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.

A craindre que les juges s'appuient uniquement sur ce plafond et non plus sur l'évaluation réelle des dommages.

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les **forfaits jours** dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s. Ce qui ne l'empêchera pas de regarder avec une organisation syndicale complaisante la possibilité de l'imposer.

**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). Maigre recul.

## 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 concurrence 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 événement 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.

>> 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.

**IL EST ABSOLUMENT NECESSAIRE POUR TOUT LE MONDE DU TRAVAIL, PRIVE ET PUBLIC, D'OBTENIR LE RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRI.**

**A l'opposé du gouvernement et du patronat, la CGT demande le renforcement du Code du Travail et des garanties collectives dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié par une sécurité sociale professionnelle.**

*« garantir à tout travailleur ou étudiant, un salaire dès 18 ans, dès 16 ans pour les apprentis, au regard de sa qualification universellement reconnue quel que soit son poste de travail ou son entreprise et quelle que soit sa situation de travail (en activité, en formation, en congés maladie, au chômage...), pour mettre tout le monde du travail à l'abri de l'exclusion, du mépris et de la misère... »*

# **MOBILISONS-NOUS !**

## **RASSEMBLEMENTS et MANIFESTATIONS :**

**JEUDI 31 MARS 2016**

**ROMORANTIN : 10H30 devant la sous-préfecture,**

**VENDÔME : 10H30 Place de la Liberté,**

**BLOIS : 14H00 Parc des Expositions (Blois-Vienne).**