

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 dommages et intérêts** en cas de licenciement abusif devient indicatif mais les planchers restent supprimés. Ce barème ne sera plus établi en mois de salaire mais en montants forfaitaires, ce qui pénalisera les salariés les plus qualifiés, et n'en facilitera pas moins tous les licenciements.

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les **forfaits jours** dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s mais par un-e salarié-e mandaté-e.

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).

CE QUI RESTE

Le **principe Badinter (Article 1) qui limite les libertés fondamentales** par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Il pourrait protéger comme au Luxembourg le secret des affaires, il vient contredire l'obligation de résultat sur la santé des salarié-e-s, la responsabilité pénale des employeurs en d'autres matières, etc...

L'inversion de la hiérarchie des normes, permettra de réécrire de larges pans du code du travail par accords d'entreprise et généralisera les logiques de dumping social et d'inégalités entre entreprises. Et entre salarié-e-s.

C'est ce qui **facilitera le principe du travailler plus pour gagner autant sinon moins !**

>> Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise.

>> Possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par accord d'entreprise.

>> Possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans par accord d'entreprise et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires. Seront-elles alors jamais payées ?

>> Incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires.

C'est au contraire une réglementation stricte absente aujourd'hui qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen, en matière aussi d'astreinte et de repos.

>> Désresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.

>> Possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos.

>> Droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018).

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.

La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :

>> Possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels par référendum sans quorum !

>> Possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires, égalité H/F, organisation et temps de travail...) en négociations triennales.

>> Durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise sans maintien des avantages acquis.

La remise en cause de la médecine du travail et la suppression du médecin inspecteur

>> Suppression d'un grand nombre de visites médicales obligatoires dont celle d'embauche.

>> Changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

>> Inaptitude plus facile à prononcer, sans appel possible au médecin inspecteur du travail.

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a annoncé des changements dans le projet de «loi travail».

Après trois semaines de déni et de tentatives de «pédagogie», il reconnaît enfin que ce projet de loi ne passe pas.

Ce rétropédalage a été obtenu grâce à la mobilisation, des salariés, des jeunes et des citoyens.

Ceci démontre qu'il faut amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait du projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour.



MOBILISATION !

**24 et 31 mars
pour deux
grandes
journées de
grèves et
manifestations**

Loi travail : On en voit de toutes les couleurs

Retirée Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine	Retirée La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint e,...) n'est plus garantie par la loi	Retirée La durée maximale de travail de nuit augmentée	Retirée Un recours facilité au temps partiel	Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié
Retirée Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)	Modifiée Le dispositif « forfaits jours » qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu	Modifiée Modulation du temps de travail sur 3 ans !	Modifiée En cas de licenciement illégal l'indemnité prudhommale est plafonnée à 15 mois de salaire	Modifiée Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées
Une entreprise peut faire un plan soial sans avoir de difficultés économiques	Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats	La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d'un-e proche n'est plus garantie par la loi	Changement de mission des médecins du travail	La durée du congé pour catastrophe naturelle n'est plus garantie par la loi
La durée et les modalités du congé sabbatique ne sont plus garanties par la loi	Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant	Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans	Financement des Centres de Formation des Apprentis privés hors contrat par la taxe d'apprentissage	La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise
Temps partiel : des heures complémentaires moins payées	Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels	Congés payés : des changements de date au dernier moment rendus possibles	Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum	Trop perçu : Pôle Emploi peut prélever directement sur les allocations chômage
Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos	Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s	Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s	La visite médicale d'embauche transformée en... une visite d'information	Par simple accord on peut passer de 44 h à 46h de travail maximum
Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail	Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées	Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié	Par simple accord on peut passer de 10 h à 12h de travail maximum par jour	LOI TRAVAIL : NON MERCI !