

# ABROGATION DE LA LOI TRAVAIL

La loi Travail représente une régression sociale inédite ! Malgré des aménagements arrachés suite aux puissantes mobilisations, notamment l'abandon de la baisse du paiement des heures supplémentaires dans le secteur du transport et quelques mesures pour la jeunesse, la philosophie de la loi reste bien « *travailler plus, être payé moins et pouvoir être viré plus facilement* ». La loi ne sera plus la même pour tous les salariés et il y aura autant de codes du travail qu'il existe d'entreprise. Rappelons que ce gouvernement a eu recours à 3 reprises au 49.3 pour faire passer sans débat et sans majorité le texte El Khomri, ce qui représente un véritable déni de démocratie ! Nous appelons à amplifier la mobilisation pour contrer ce recul majeur contre nos droits sociaux. La loi Travail doit être abrogée !

**Une loi qui encadre l'accord d'entreprise**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Il existe une hiérarchie entre les normes : un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut pas être moins favorable que la loi. Cependant, dans certaines situations un accord d'entreprise peut contenir des dispositions moins favorables que la loi, mais cela reste encadré par le Code du travail.*

**L'accord d'entreprise dicte sa loi**

**A  
P  
R  
È  
S**

*L'accord d'entreprise devient prioritaire pour la détermination de la plupart des règles applicables aux salariés. La hiérarchie traditionnelle entre les normes disparaît. On passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité : la loi ne s'applique que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche. Il n'est plus question de la dérogation à la norme supérieure mais d'un renversement de la hiérarchie.*

**Incertitude sur vos dates de congés payés**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Votre employeur peut modifier vos dates de congés mais il doit, sauf circonstances exceptionnelles, respecter un délai d'un mois avant votre départ en vacances pour le faire.*

**Incertitude renforcée sur vos dates de congés payés**

**A  
P  
R  
È  
S**

*Votre employeur peut toujours modifier vos dates de congés et le délai dont il dispose pour le faire avant le départ est fixé par accord collectif. Ce délai peut donc être d'un mois comme de 3 jours. Il va falloir investir dans les assurances annulation...*

**Licenciement économique**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Les motifs économiques sont définis par la loi, et les juges ont la possibilité de vérifier que les entreprises ont de réelles difficultés économiques.*

**Licenciement économique**

**A  
P  
R  
È  
S**

*Les juges n'ont plus la possibilité d'apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise ! Celles-ci peuvent licencier encore plus facilement pour motif économique même si elles réalisent des bénéfices.*

**Délai de prévenance**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Pour certains sujets (astreintes, temps partiel ou modulation du temps de travail), votre employeur est tenu de respecter un délai de prévenance entre le moment où il vous informe du fait que vous allez devoir travailler et la période de travail.*

**Délai de prévenance**

**A  
P  
R  
È  
S**

*L'ensemble de ces délais de prévenance est revu à la baisse. Comment prévoir des rendez-vous ou des sorties si votre employeur peut vous prévenir à la dernière minute de votre emploi du temps ?*

**AME (Accords de maintien de l'emploi)**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Les accords de maintien dans l'emploi créés en 2013, ne peuvent être signés qu'en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles ». Seule une dizaine d'accords d'entreprise ont été signés et une analyse négative en a été faite lors du bilan de la loi Sécurisation de l'emploi.*

**APE (accord de préservation de l'emploi) et ADE (accord de développement de l'emploi)**

**A  
P  
R  
È  
S**

*APE et ADE peuvent être signés alors même que votre entreprise n'a aucun problème économique. Ce doit être l'une de ces fameuses dispositions pour lutter contre le chômage...*

**Validité des accords collectifs**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Un accord d'entreprise est valable s'il est signé par les délégués syndicaux représentant 30% des suffrages, et s'il ne fait pas l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires non signataires.*

**Référendum d'entreprise**

**A  
P  
R  
È  
S**

*Les délégués syndicaux pourront être contournés ! Si l'accord ne recueille pas le pourcentage de signatures syndicales suffisant pour être validé, l'employeur peut mettre en place un référendum pour le faire approuver directement par les salariés. Très bel outil pour le chantage à l'emploi...*

**Modulation du temps de travail**

**A  
V  
A  
N  
T**

*La durée du travail peut être annualisée par accord, ou calculée sur une période de 4 semaines maximum, sur décision unilatérale de l'employeur.*

**Modulation du temps de travail**

**A  
P  
R  
È  
S**

*La modulation du temps de travail pourra être faite sur 3 ans par accord de branche. Le pouvoir unilatéral de l'employeur sur ce sujet est aussi renforcé.*

**Fractionnement du repos**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Tous les jours, vous devez être en repos pendant 11 heures consécutives et disposer de votre temps librement. Il s'agit d'une question de santé et d'émancipation.*

**Fractionnement du repos**

**A  
P  
R  
È  
S**

*Une concertation est ouverte pour les salariés au forfait qui télétravaillent afin de leur imposer le fractionnement de leur temps de repos. Vos 11h de repos ne sont plus forcément consécutives, une heure par ci, une heure par là. Vive la micro-sieste !*

**60 heures / semaine**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Vous pouvez être amené à travailler, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures par semaine. Cependant, la durée de cette augmentation est strictement limitée dans le temps par l'autorité administrative.*

**60 heures / semaine**

**A  
P  
R  
È  
S**

*La temps de travail maximum est toujours de 60 heures par semaine, mais l'autorité administrative n'a plus aucun contrôle sur la durée de cette augmentation du temps de travail... qui durera autant que durent les « circonstances exceptionnelles ».*

**La pleine appréciation du juge**

**A  
V  
A  
N  
T**

*Le Code du travail fixe quelques montants minimum d'indemnisation en cas de licenciement injustifié, mais c'est au juge d'apprécier réellement votre préjudice et de le réparer intégralement.*

**Un juge sous liberté surveillée**

**A  
P  
R  
È  
S**

*Pour rassurer les employeurs licencieurs, le gouvernement voulait imposer des indemnités maximum (un plafond) en cas de licenciement injustifié. Les indemnités prévues étaient ridiculement basses. Un an et demi d'ancienneté ? Vous pouvez passer à la caisse, ça fera 3 mois de salaire. Ce barème a été supprimé dans le projet de loi rectificatif, mais il devrait malheureusement devenir « indicatif ». C'est ce qu'on appelle sortir par la porte pour rentrer par la fenêtre.*