



**La CGT appelle tous les salariés à manifester
le 26 mai 2016 contre la loi travail !!!**

RDV 14h30 à Compans Caffarelli...A vos IG préavis CGT

RE-ATTENTION : si cette loi passait elle s'appliquerait AUSSI... à Tisséo.

Ainsi par accord d'entreprise, les accords de branche et la Convention collective n'interdiraient plus à la Direction d'imposer des semaines à 6 jours de travail, des semaines à 48h, sans paiement des heures supplémentaires...etc.

Sans parler du licenciement sans motif et sans indemnité...!

MOBILISATION GENERALE

Le gouvernement, après le prolongement sans consultation de l'état d'urgence, entrave les libertés individuelles et collectives, le droit à la justice et à la démocratie.

Le 10 mai 2016, il utilise le 49,3 pour un passage en force malgré les 68 % de la population contre ce texte scélérateur.

Inacceptable ; il prive les parlementaires élus par le peuple du débat et du droit de vote sur ce projet de loi travail de tous les dangers.

Ce déni de démocratie supplémentaire, qui s'apparente plutôt à un diktat politique, témoigne d'une politique aux ordres des patrons et de la finance.

Le code du travail ainsi modifié serait déséqui-

libré et aurait des conséquences directes sur les garanties collectives et le contrat de travail de chaque salarié.

Les modifications arrachées au gouvernement par l'action collective de luttes ne sont pas suffisantes pour répondre aux attentes du monde du travail.

Ces dispositions seraient la fin de l'accord collectif statutaire au profit d'accords locaux, individualisés par entreprise, ce qui est contraire à nos orientations CGT, pour un code du travail protecteur.

TOUS ENSEMBLE, sauvons notre Code du Travail pour sécuriser notre avenir et celui de nos enfants!!!



**LA CRISE c'est EUX
la solution c'est NOUS !!!**

Loi Travail, un petit décryptage page 1 et 2...

Une remise en cause des accords facilitée

Aujourd'hui : En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique.

Demain : En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «préservation» ou le «développement»

de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté.

Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, **il sera licencié pour motif personnel**. Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur.

En effet, la «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord.

La durée maximale de travail outrepassée plus facilement

Aujourd'hui : La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Demain : La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures

par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail.

Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord collectif.

Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire par simple accord d'entreprise, mais l'idée a été écartée, selon la toute dernière version du texte.

Des heures supplémentaires moins rentables

Aujourd'hui : La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain : La durée légale est toujours fixée à 35

heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration des heures supplémentaires, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer.

A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

Face aux syndicats, le référendum prend du galon

Aujourd'hui : Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des salariés et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

Demain : Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l'or-

ganisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer.

Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour **une durée limitée - cinq ans** - et devront être renégociés à l'issue de cette période.

Le plafonnement des indemnités prud'homales.

Aujourd'hui : Lorsque les juges prud'homaux considèrent un licenciement sans motif «réel et sérieux», ils octroient des indemnités au salarié qui s'ajoutent aux indemnités légales versées au moment du licenciement.

Le projet de loi porté par Myriam El Khomri réintroduit la barémisation des indemnités en cas de licen-

ciement abusif...comme le souhaitait en 2015 la loi Macron...retoqué ensuite par le Conseil d'Etat...

Désormais ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté bénéficieront au maximum de trois mois de salaire. Et ceux qui ont plus de vingt ans de boîte obtiendront un maximum de quinze mois de salaire. De quoi limiter le rôle des juges qui n'auront donc plus, selon le Syndicat des avocats de France, la possibilité «d'apprécier la réalité du préjudice subi». Tout en dissuadant les salariés d'attaquer leurs employeurs aux prud'hommes.

Le temps de travail calculé sur trois ans

Aujourd'hui : Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler - et donc calculer - le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Demain : Si l'employeur obtient l'accord des syndicats, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans.

En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui, sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois.

