



**ESI Angers**

**ESI Rennes**

**ESI Tours**

**ESI Nantes Coulongé**

**ESI Nantes Marsauderies**



Mail : [cgt.disi-ouest@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.disi-ouest@dgfip.finances.gouv.fr)

site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/351/>

**Gagner le retrait du projet de loi « Travail », c'est l'assurance d'inverser le rapport de force et de créer de l'espoir pour toutes et tous.**

## **3 raisons de demander le retrait du projet**

### **1 - l'inversion de la hiérarchie des normes,**

qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social.

Ce projet de loi n'est d'ailleurs que la première étape de la réécriture du Code du Travail. Ainsi par exemple le délai de prévenance de modification des horaires (auparavant de 7 jours) n'est plus garanti par la loi mais défini par accord d'entreprise, de même, l'ordre des départs pour les congés payés (tenir compte de la situation de famille – l'ancienneté - l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs) n'est plus garantie par la loi mais définie par accord d'entreprise.

Idem pour la majoration des heures supplémentaires, celle-ci n'est plus garantie par la loi mais définie par accord d'entreprise (avec un minimum de 10 %).

### **2 - 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

Le plafonnement des indemnités prud'hommes 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. 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 part des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

### **3 - 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. Pour l'association Santé et médecine du travail, par exemple, la réforme de la médecine du Travail prévue dans l'avant-projet de loi El Khomri est porteuse "de régression sociale" et "risque de remettre en cause une médecine du travail au bénéfice de tous". C'est extrêmement inquiétant pour les populations sujettes aux risques psycho-sociaux.

Par ailleurs : la durée légale du travail reste de 35 heures, mais les accords d'entreprise prévoyant des aménagements priment dans la plupart des cas. Le projet de loi El Khomri donne aux entreprises plus de souplesse en matière de droit du travail,

La durée maximale quotidienne de travail (10 heures) peut être portée à 12 heures maximum, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Le projet de loi entend permettre aux entreprises d'ajuster leur organisation pour "préserver ou développer l'emploi". L'accord majoritaire signé primera sur le contrat, y compris en matière de rémunération et durée du travail. La rémunération mensuelle du salarié ne pourra être diminuée, mais des primes par exemple pourront être concernées. Les salariés refusant de tels accords feront l'objet d'un licenciement pour "motif spécifique", qui suivra la procédure d'un licenciement individuel pour motif économique, mais **sans les mesures de reclassement**. Ces salariés bénéficieront d'un "parcours d'accompagnement personnalisé", assuré par Pôle Emploi et financé pour l'essentiel par l'Etat.