



Sur RTL, Manuel Valls : "J'irai jusqu'au bout !"

Le démantèlement du Code du travail

La ministre du travail doit présenter, le 9 mars 2016, en conseil des ministres, un projet de loi qui découle des propositions du groupe de travail de Badinter.

Le samedi 20 février, une journaliste de France Inter débute son émission en annonçant : « *Il faudrait véritablement être de mauvaise foi pour qualifier cet avant-projet de réformette* ». Tout à fait ! C'est l'ensemble de l'édifice qui est visé. Durée du temps de travail, licenciements, heures supplémentaires, indemnités prud'homales, horaires de travail, astreintes,... Ce n'est pas exagéré de dire que le Code du travail est menacé de démantèlement. Du jamais vu !

En quoi, nous, agents publics, sommes-nous concernés ?

Au moins pour trois grandes raisons :

1. **Une partie non négligeable de nos droits découlent du Code du travail** : durée légale du temps de travail et tout ce qui en résulte (temps de repos, heures supplémentaires, durée de travail quotidienne...), CHS, procédures de licenciements, ruptures de contrat (CCART inspirée de la rupture conventionnelle), forfait jours...
2. **Certains agents des SIC (Ports, aéroports...) et des écoles** vont passer aux Conventions Collectives c'est-à-dire au droit privé. Ils sont directement menacés par l'avant-projet de loi.
3. **Remise en cause de la hiérarchie des normes** : Pour faire simple, dans les chambres de commerce, il est interdit d'adopter dans un règlement intérieur une règle inférieure à celles définies dans le Statut national.

Par exemple si pour un déménagement le Statut accorde un jour de congé, le règlement intérieur peut en accorder deux ou plus. Le Statut détermine les règles minimales et **le Règlement Intérieur ne peut que les améliorer, pas les diminuer.**

Si le projet de contre-réforme est adopté, localement il serait donc possible, sous certaines conditions, de définir des droits « inférieurs » au Code du travail. Ce qui signifie pour nous que les CCI localement pourraient adopter (si « nécessaire ») des règles inférieures à celles du Statut.

Présentation rapide des principaux aspects des propositions de l'avant-projet :

1. La durée maximale de travail pendant une journée reste fixée à dix heures, mais par accord d'entreprise, peut passer à douze heures
2. La durée maximale de travail pendant une semaine est fixée à quarante-huit heures mais les services du ministère du travail peuvent, ponctuellement, **élever ce plafond à soixante heures !**
3. Les entreprises de moins de cinquante personnes pourront, **même en l'absence d'un accord collectif, proposer à leurs salariés de passer au forfait jour** (c'est-à-dire un minimum de 217 jours travaillés par an sans limitation de la durée quotidienne autre que les 11 h de repos quotidienne soit un maximum de 13 heures de travail par jour). C'est de plus la disparition des heures supplémentaires. Les cadres payent pour le savoir.
4. Un nouveau régime pour les heures supplémentaires : la majoration de toute heure travaillée au-delà de 35 heures pourra, par accord d'entreprise, être portée à 10 % au lieu de 25 % aujourd'hui.
5. **Indemnités prud'homales plafonnées.** Les indemnités compensatrices décidées par les prud'hommes en faveur des travailleurs victimes d'un licenciement abusif seront plafonnées en vertu d'un barème fondé sur l'ancienneté. Les entreprises sauront au centime près combien il va leur coûter de vous licencier **illégalement.**
6. **Licenciements économiques** : Multiplication des motifs « économiques » autorisant le patronat à licencier. Ainsi: « *une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs* », « *pertes d'exploitation pendant plusieurs mois* », « *importante dégradation de la trésorerie* » s'ajouteront aux « motifs » déjà accordés ces dernières années.
Vous notez qu'à aucun moment il n'est question des bénéficiaires. Une entreprise peut avoir une trésorerie dégradée, une baisse des commandes et verser des dividendes à ses actionnaires. De plus, ne soyons pas naïfs, **une trésorerie dégradée ça s'organise.**
7. Un employeur pourra, par accord d'entreprise, **modifier les horaires** de travail, **augmenter la durée de travail** et **diminuer les salaires** en cas de « difficultés de l'emploi » (accord dit défensif) et en cas d'embauche (accord dit offensif) si l'employeur déclare ces mesures nécessaires à « *la conquête de marchés* ». Si un salarié refuse ces modifications, il pourra être licencié « pour motif personnel »

Ce projet n'est ni amendable, ni modifiable

Retrait du projet Valls-

Badinter-El Khomri

Rejoignez le syndicalisme indépendant

Mardi 23 février 2016

Abonnez-vous à notre site www.fo-cci.org