UNION LOCALE ROANNE

la cgt

LOI TRAVAIL

UN RETOUR AU 19ème SIECLE

RETIRE

~~Les Apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine~~

Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

Aujourd'hui, le temps de travail des apprentis mineurs ne peut dépasser 8 heures par jour et 35h00 par semaine.

Avec la loi El Khomri, les entreprises pourront faire travailler les apprentis mineurs jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

L'inspection du travail n'a plus la possibilité de l'empêcher.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, cette mesure a été retirée du nouveau projet de loi.

Les apprentis mineurs pourront travailler jusqu'à 35 heures par semaine et 8 heures par jour sauf en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail, sous le contrôle du médecin du travail.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

RETIRE

~~La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint, ...)~~
~~N'est plus garantie par la loi~~

La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint, ...) n'est plus garantie par la loi.

Jusqu'à présent, la loi fixait une durée minimale du congé d'un salarié en cas de décès d'un enfant, conjoint, parent...

Si vous perdiez un parent, votre entreprise devait vous accorder au moins 2 jours de congés (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable).

Avec le projet de loi El Khomri, le principe du congé est préservé mais la durée n'est pas fixée. C'est dans les accords d'entreprise ou de branche que la durée sera définie. Sans qu'un minimum ne soit fixé par la loi.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition particulièrement scandaleuse.

Cependant, pour tous les autres congés (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale...), c'est maintenant l'accord d'entreprise qui définira la durée et les conditions pour y avoir accès.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

RETIRE

~~La durée maximale du travail de nuit augmentée~~

La durée maximale de travail de nuit augmentée.

Aujourd'hui, la durée maximum de travail de nuit est de 40h00 / semaine pendant 3 mois.

Demain, avec le projet de loi, la durée maximum de travail de nuit sera de 40h00 / semaine pendant 4 mois.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition particulièrement scandaleuse.

La durée maximum de travail de nuit est donc toujours de 40h00 sur 12 semaines.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

RETIRE

~~Un recours facilité au temps partiel~~

Un recours facilité au temps partiel,

Jusqu'à maintenant, pour mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur devait informer au préalable l'inspection du travail. Cela permettait d'éviter les abus.

Cette information est supprimée et l'employeur peut mettre en œuvre le temps partiel dans l'entreprise de façon unilatérale.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition et de rétablir l'autorisation de l'inspecteur du travail

UNION LOCALE ROANNE la cgt

RETIRE

~~Augmentation du nombre de semaines consécutives ou l'on peut travailler 44 heures ou 46 heures~~

Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h00 ou 46h00.

Le projet de loi de Myriam El Khomri prévoit que l'ont peut travailler 44h00 par semaine pendant 16 semaines consécutives au lieu de 12 semaines actuellement.

Cette durée peut être augmentée à 46 heures par simple accord d'entreprise, toujours sur une durée maximum de 16 semaines.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition scandaleuse, et de revenir à la période initiale de référence : 12 semaines.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié.

Aujourd'hui en cas de licenciement injustifié, le salarié licencié touche au minimum des dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du Travail).

Cette règle s'applique à toutes les entreprises de plus de 10 salariés et lorsque le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte.

La fraude peut donc coûter… Zéro…

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Petite mise à jour

Le dispositif «forfaits-jours», qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu.

Le dispositif «forfaits-jours», qui concerne la moitié des cadres, permet que le temps de travail ne soit plus défini en heures mais en jours. C'est une exception en Europe.

La France a d'ailleurs été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux (4 fois !).

Les forfaits jours concernent déjà 50% des cadres.

La loi El Khomri assouplit le dispositif pour l'étendre : les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif pour le mettre en place.

A noter également : l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

MISE A JOUR

Cette décision ne pourra être prise de manière unilatérale par l'employeur. Elle devra faire l'objet d'un accord des représentants syndicaux.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Petite mise à jour

Modulation du temps de travail sur… 3 ANS !

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Modulation du temps de travail sur… 3 ans !

Depuis la mise en place des 35 heures, les entreprises peuvent, par accord, moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, pour éviter de payer des heures supplémentaires. Si un salarié travaille 40 heures sur semaine et que la semaine suivante, il ou elle travaille 30 heures, il n'est pas payé en heures supplémentaires ou compensé en repos.

Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation est au maximum sur 4 semaines. Avec accord, la modulation est au maximum sur un an. Cela permet d'éviter les dérives.

La réforme de Myriam El Khomri prévoit qu'avec accord collectif, la modulation pourra aller jusqu'à 3 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans accord collectif, la modulation pourra s'étendre sur 16 semaines. Ce n'est plus de la flexibilité, c'est carrément de l'élasticité !

MISE A JOUR

Un accord d'entreprise ne suffira plus pour moduler le temps de travail sur 3 ans. Un accord de branche sera désormais nécessaire.

Petite mise à jour

En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 Mois de salaire.

En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire.

MISE A JOUR

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition de son projet de loi.

Cependant, un barème indicatif a déjà été instauré par décret en 2013, pour la phase de conciliation des prudhommes (qui précède la phase de jugement).

Le gouvernement a déjà annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret, sans passer par la loi (il explique dans son dossier de presse qu'il souhaite remplacer le barème défini en mois de salaires par un barème forfaitaire, ce qui aura pour conséquence de diminuer le montant des dommages et intérêts, notamment pour les cadres et les seniors) et renforcer sa portée en l'appliquant aussi à la phase de jugement

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Petite mise à jour

Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées

Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.

La loi impose qu'un salarié bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs.

Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salariés au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes.

Aujourd'hui, si le salarié est amené à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (donc de 11h00) après cette intervention.

Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.

MISE A JOUR

Le gouvernement renvoie cette disposition à une concertation qui devra être ouverte avant octobre 2016 avec les partenaires sociaux. Reculer pour mieux sauter ?

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques

Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques.

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

Avec la loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier.

Conséquence : une facilité de licenciement.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Petite mise à jour

Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats

Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.

Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas.

Avec la loi El Khomri, un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salariés s'y opposent.

MISE A JOUR

Dans la nouvelle loi, le referendum s'appelle «consultation».

Dans un premier temps, ces « consultations » ne pourront être mises en œuvre qu'en matière de durée du travail.

Le projet de loi prévoit que ce dispositif soit étendu à l'ensemble des chapitres du Code du Travail.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d’un proche n’est plus garantie par la loi

La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d'un proche n'est plus garantie par la loi.

La durée du congé de proche aidant (lorsqu'un proche est dans une situation de handicap) et de celui de solidarité familiale (lorsqu'un proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave) n'est plus garantie par la loi.

Elle est actuellement de 3 mois minimum, renouvelable.

Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Changement de mission des Médecins du Travail

Changement de mission des Médecins du Travail

Aujourd'hui, les Médecins du Travail sont d'abord en charge de la prévention, et se place dans l'intérêt exclusif de la santé du travailleur ou de la travailleuse.

Il a pour objectif de maintenir le salarié au travail, en proposant des mesures d'adaptation de celui-ci.

La loi El Khomri donne aux Médecins du Travail une nouvelle mission: attester de «la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise» et «de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté».

Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses

UNION LOCALE ROANNE la cgt

La durée du congé pour catastrophe naturelle n’est plus garantie par la loi

La durée du congé pour catastrophe naturelle n'est plus garantie par la loi.

Actuellement la durée du congé pour catastrophe naturelle est de 20 jours garantis par la loi.

Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

La durée et les modalités du congés sabbatiques ne sont plus garantis par la loi

La durée et les modalités du congé sabbatique ne sont plus garantis par la loi.

La durée minimum du congé sabbatique est actuellement garantie par la loi à 6 mois minimum et 11 mois maximum.

Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant

Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant.

Aujourd'hui, le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial par l'Etat et/ou dans les conventions collectives.

Avec la loi El Khomri, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple bloc de compétences non reconnu.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Les négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans

Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans.

Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles.

Elles permettent de définir l'augmentation salariale, et les mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%).

Avec la loi El Khomri, il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%).

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Financement des Centres de Formation des Apprentis privés hors contrat par la taxe d'apprentissage

Financement des Centres de Formation des Apprentis privés hors contrat par la taxe d'apprentissage.

Les établissements privés, confessionnels ou patronaux non reconnus par l'Etat pourront avoir accès à la taxe d'apprentissage, ce qui subventionnera encore plus leur développement, au détriment des établissements publics, et surtout des apprentis…

En effet, la reconnaissance de l'Etat assure un contrôle sur le contenu de l'enseignement (laïcité…), une indépendance (certes relative) vis-à-vis des intérêts patronaux, et empêche des frais de scolarité trop élevés

UNION LOCALE ROANNE la cgt

La loi facilite les licenciements en cas de transfert d’entreprise

La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise.

Actuellement, lorsqu'une entreprise vend tout ou partie de son activité, les emplois sont maintenus et les contrats de travail sont automatiquement transférés dans la structure qui rachète l'activité.

L’article 41 du projet de loi permettra de ne reprendre qu'une partie des salariés et de licencier les autres.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l’avance pour les temps partiel

Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l’avance pour les temps partiel.

Aujourd’hui, la règle prévoit qu’un salarié à temps partiel soit prévenu 7 jours avant pour un changement d’horaire.

Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours).

Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salariés à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Temps partiel : Des heures complémentaires moins payées

Temps partiel : Des heures complémentaires moins payées.

Aujourd'hui, la règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante :
10% dans la limité d'1/10e des heures prévues dans le contrats et 25% au delà d'1/10e.

Par exemple, pour une salariée qui travaille 10 heures par semaine, si elle fait 3 heures supplémentaires dans la semaine, la 1ère sera rémunérée 10% de plus, les deux suivantes 25% de plus.

Seul un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%.

Le projet de loi généralise cette mesure pour l'ensemble des salariés: le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%.

A noter : les salariés à temps partiel sont à 82% des femmes.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Congés payés : Des changements de dates au dernier moments rendus possibles

Congés payés : Des changements de dates au dernier moment rendus possibles.

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur devait prendre en compte la situation familiale des salariés pour définir les dates de congés payés.

Un mois avant le départ du salarié, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions «supplétives».

Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Les accords d’entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum

Les accords d’entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum.

Un accord s’entreprise avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l’accord, ou dénonciation par une des parties.

Il pouvait être dénoncé unilatéralement par les organisations syndicales signataires ou par l’employeur. Dans ce cas, les droits acquis par les salariés continuaient de s’appliquer jusqu’à ce qu’il y ait un nouvel accord.

Il y avait 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d’informer et de mobiliser les salariés...

Avec la Loi travail, l’ensemble des accords d’entreprise auront une durée de 5 ans maximum.

Les dispositions de l’accord sont immédiatement annulées et cessent de s’appliquer, même s’il n’y a pas de nouvel accord. Les 3 mois de préavis sont supprimés.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Licenciement économique déclaré nul : Baisse des indemnités pour les salariés

Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salariés.

Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, par exemple lorsqu'il est fait sans Plan social (PSE), le salarié a droit à sa réintégration.

Lorsque celle-ci n'est pas possible (plus de poste correspondant par exemple) le droit prévoit 12 mois de salaires d'indemnités au minimum.

Avec la loi El Khomri, ça sera seulement 6 mois, et uniquement pour les salariés avec plus de 2 ans d'ancienneté.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Moins d’indemnités pour les malades et les accidentés licenciés

Moins d’indemnités pour les malades et les accidentés licenciés.

Aujourd’hui, lorsqu’un salarié est licencié pour inaptitude à la suite d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle et qu’il n’y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l’employeur, le licenciement n'est pas valable.

Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d’indemnités au minimum.

Avec la loi El Khomri, c’est seulement 6 mois.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

La visite médicale d’embauche transformée en une… visite d’information

La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information.

La loi prévoyait jusqu'à aujourd'hui que chaque salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

La loi El Khomri remplace cette disposition par « une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé ».

La visite ne sera donc plus automatiquement réalisée par un médecin et le délai est remis aux mains... du Conseil d'Etat (et n'est donc plus garanti dans la loi).

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Par simple accord on peut passer de 44 heures à 46 heures de travail maximum

Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum.

Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h00 par semaine maximum sur 12 semaines.

Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46h00 maximum.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail

Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail.

La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficulté financières, de signer des accords pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Il suffira d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées

Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées.

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà.

Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié

Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement.

Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté.

Autre nouveauté : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour «cause réelle et sérieuse».

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Par simple accord on peut passer de 10 heures à 12 heures de travail maximum par jour

Par simple accord on peut passer de 10h00 à 12h00 de travail maximum par jour.

La loi prévoit aujourd'hui qu'on ne peut dépasser les 10 heures de travail par jour que dans des conditions définies par décret.

Et le décret prévoit que le dépassement de 10h00 à 12h00 par jour se fait soit par autorisation de l'inspecteur du travail, très encadrée, soit, depuis la loi Fillon de 2008, par accord de branche.

Le projet de loi permet maintenant de passer de 10h00 à 12h00 par jour par simple accord d'entreprise, il n'y aura plus besoin d'accord de branche.

UNION LOCALE ROANNE la cgt

Construire le Code du Travail du XXIème siècle

Les propositions de la CGT

Quelques grands principes

L’évolution du Code du Travail que nous souhaitons doit faire progresser les droits des salariés

Le droit du travail doit prendre en considération les enjeux liés à la transformation de l’activité professionnelle et aux nouvelles technologies d’information et de la communication

L’exigence d’un niveau élevé de droits et de garanties pour l’ensemble des travailleurs soumis à un lien de subordination juridique ou une dépendance économique

Les droits des salariés ne doivent plus dépendre de leur contrat de travail mais être attachés à la personne, progressifs, cumulables, transférables et opposables à tout employeur

Consolider le Code du Travail: 3 grands axes

1. Rétablir la hiérarchie des normes et constitutionnaliser le principe de faveur

2. Rétablir une négociation collective porteuse de progrès social
   - Dans la branche et l'interprofessionnel
   - Dans l'entreprise

3. Intégrer des droits nouveaux

Hiérarchie des normes et principe de faveur

Intégrer le principe de faveur dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946

Le principe de faveur doit être respecté : un accord de niveau inférieur doit respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer

La négociation collective doit apporter un « plus » au contrat de travail

La négociation collective

- La négociation collective doit servir à améliorer le socle de droits collectifs garantis par le Code du Travail

- La négociation collective doit être loyale et partir des exigences des salariés

La négociation collective

- Dans la branche et l'interprofessionnel

Définition de nouvelles règles de négociation : lieu neutre, moyens égaux, discussion des textes syndicaux, …

- Dans l'entreprise

- Renforcement du droit syndical
- Droit à des heures d'information syndicale
- Droit à l'expertise pour les organisations syndicales pris en charge par l'employeur
- Instauration du principe majoritaire des accords

Intégrer de nouveaux droits

- Un nouveau Statut du Travail Salar

- Une durée légale du temps de travail abaissée à 32 heu

- La consolidation du rôle des IRP

- Davantage de moyens pour la défense des droits des salariés