

la loi travail, c'est maintenant !

Les décrets sortent les uns après les autres, les derniers en date, ceux sur le temps de travail, l'autorisation de licenciements. Il manque encore celui sur la médecine du travail... et au 1er janvier s'appliqueront de nouvelles règles concernant les accords d'entreprise et le compte personnel d'activité (CPA) sera mis en place.

Dans le même temps, les patrons n'attendent pas : horaires, temps de travail sont menacés, et les restructurations et licenciements continuent. Les nouvelles dispositions de la loi travail tombent à pic. Il y a même des candidats à la présidentielle qui s'appuient sur tout cela pour annoncer déjà qu'ils iront plus loin. Raison de plus pour affirmer que nous avons raison de combattre et qu'engager les luttes au niveau local, sectoriel et leur donner l'écho national nécessaire est aujourd'hui indispensable.

Les licenciements

Depuis le 1er décembre, les critères justifiant le licenciement ont été fixés :

- Quand la réorganisation de l'entreprise est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et quand il y a cessation d'activité.

- En cas de difficultés liées à une baisse « *significative des commandes ou du chiffre d'affaires* » à partir d'un trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés, jusqu'à un an pour les plus grandes entreprises.

Les licenciements seront ainsi automatiquement justifiés. Or, la présentation comptable par les entreprises des commandes ou du chiffre d'affaires peut être l'objet de jeux d'écritures visant à faire apparaître ces difficultés volontairement et que, « faire face à la compétitivité » peut être l'objet de différentes interprétations. En revanche, l'appréciation globale de ces chiffres continuera à se faire au niveau du groupe, ce qui joue concerne pour les multinationales.

Le discours est toujours le même : faciliter les licenciements sous le prétexte de rassurer les employeurs qui ainsi pourraient embaucher plus facilement. Cela relève de l'arnaque grossière. Dans les faits, il n'y a eu de créations d'emploi ni en baissant les cotisations des entreprises, ni avec le CICE, ni en facilitant les licenciements individuels (par les ruptures conventionnelles entre autres). Les créations ont pour l'essentiel

concerné les contrats aidés pour les jeunes en particulier. Et les chiffres du chômage sont là : aucune amélioration réelle depuis le début du quinquennat de Hollande et aussi une augmentation de la pauvreté, liée précisément au chômage de longue durée.

Une plateforme intersyndicale

La CGT, la FSU, Solidaires, l'Unef, la Fidl et l'Unl ont décidé de continuer le travail commun réalisé pendant la mobilisation contre la loi travail. Elles envisagent des actions juridiques concertées. Elles ont aussi travaillé sur une plateforme de revendications à discuter dans les entreprises et les services intitulée « C'est quoi ce travail ? ». Il s'agit de continuer à porter des exigences communes, voir quel code du travail nous pourrions revendiquer ensemble et aider au débat et à l'action au niveau local et sectoriel. La continuation du cadre intersyndical même si FO s'en est éloigné, peut être un point d'appui. Au delà, elle est un instrument aussi pour préparer la suite. Les candidats à la primaire de la droite (et nous n'avons pas encore entendu les autres !) ont rivalisé de propositions qui aggravent la loi travail et d'autres encore. Se préparer pour être mieux armés, plus déterminés, et demain plus unis est aussi un enjeu essentiel.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org, <http://election-tpe-solidaires.org/>

contact@solidaires.org, 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



Temps de travail

Les décrets sont parus pour application au 1er janvier. Ils doivent permettre la mise en place rapide de tous les éléments devant *favoriser la négociation d'entreprise*. En réalité, il s'agit de réaliser ce qui a été un des gros points de conflit sur la loi travail : la possibilité d'avoir des accords en dessous des garanties existant dans les branches et le Code du travail, ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes. Ce Code est réécrit sur la partie qui concerne le temps de travail et sépare ce qui relève de la loi, des accords de branche et des accords d'entreprise. Il s'agit, entre autres, de permettre par accord d'entreprise :

- la rémunération à la baisse des heures supplémentaires à 10% alors que le taux légal est de 25% ;
- de passer à une moyenne hebdomadaire de travail de 46 heures (au lieu de 44) sur 12 semaines ;

Cela veut dire un décompte des heures supplémentaires au bout de cette période.

La Ministre du travail s'est dite pressée de permettre l'ouverture de négociations au sein des entreprises, ce qui signifie que nous risquons (c'est déjà le cas dans certains services) de voir nos patrons se dépêcher d'ouvrir des discussions pour trouver des points d'accords leur étant favorables avec des syndicats « compréhensifs ». La mise en place du référendum d'entreprise nécessite un autre décret qui est en cours de rédaction pour application prévue au 1er janvier.

Refonte du Code du travail

La commission « pluraliste » va être mise en place au début de l'année. Celle-ci doit travailler deux ans. Rappelons nous que la commission présidée par Baudinier avait ramené le Code du travail à une douzaine de pages. Nous ne sommes pas fétichistes, et nous savons que la complexité du Code du travail répond en fait aux très nombreuses dérogations. Mais cette simplification vise à réduire le cadre collectif de protection pour tous les travailleurs et travailleuses et à renvoyer aux accords d'entreprise l'essentiel de la réglementation : plus de souplesse pour les patrons, moins de droits pour celles et ceux qui travaillent.

Dans les entreprises aujourd'hui

El Khomri avait prévenu, le gouvernement est pressé de mettre en application la loi votée à coup de 49.3 pendant l'été. Les décrets les plus importants sont maintenant parus. Le gouvernement le dit : les entreprises attendaient ces dispositions pour ouvrir des négociations sur le temps de travail en particulier et celles sur les licenciements alors que de nombreuses entreprises annoncent des plans de suppression d'emplois. Les discussions sur le temps de travail ont déjà commencé dans certaines entreprises : forfaits jours à **EDF**, à la **SNCF** où l'opposition est forte, liée à la charge de travail déjà très importante des personnels concernés et au pouvoir de décision donné aux responsables pour imposer un tel forfait aux salarié-es ; Conflit sur les congés que souhaite limiter la **RATP** à la veille des fêtes, conflit en cours à la **Banque de France** sur les comptes épargne temps... Dans la branche de la métallurgie un accord a mis en place la modulation jusqu'à 3 ans du temps de travail, ainsi les entreprises qui le souhaitent pourront faire varier le temps de travail et ne compter les heures supplémentaires effectuées qu'au bout de la période de référence. Les tentatives d'accords dans les entreprises devraient suivre.

Pendant ce temps, dans le commerce, on assiste à des restructurations comme la fusion de **Darty** et de la **FNAC**, et des fermetures de magasins (**Marks & Spencer** pourtant revenu en France depuis seulement 5 ans) dans le contexte où les nouvelles règles de licenciement collectif sont applicables depuis le 1er décembre. Sans oublier les annonces à **Airbus**, **SFR**...

Il y a donc de vrais enjeux à construire unitairement des luttes en s'appuyant ce que nous avons fait ensemble les mois précédents et en l'élargissant.

Nous voulons :

- > La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches : pour partager le travail, avoir du temps pour mieux vivre et partager les tâches domestiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- > L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux. Ce n'est pas aux chômeur-ses de payer !
- > Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.