



**LA LOI TRAVAIL DERNIERE MOUTURE :**

Ci-dessous quelques éléments de la loi travail inclus dans la pétition que vous trouverez sur le site national de FO DGFIP : **à faire connaître, autant d'arguments pour continuer le combat contre cette loi ! Si elle s'applique, les dégats pour ntre statut de la Fonction Publique suivront vite !**

**Michele Biaggi Secrétaire confédérale de la CGT Force Ouvrière, élue au bureau confédéral depuis 1996, actuellement en charge de l'Organisation, de l'outremer et de la place des femmes aux postes de responsabilités syndicales fait partie des initiateurs.**

**La durée maximale de travail de nuit augmentée**

Aujourd'hui, la durée maximum de travail de nuit est de 40h / semaine pendant 3 mois. Demain, avec le projet de loi, la durée maximum de travail de nuit sera de 40h / 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 40h sur 12 semaines.

**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 35h 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 apprenti-e-s mineur-e-s 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.

**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-e salarié-e travaille 40 heures sur semaine et que la semaine suivante, il ou elle travaille 30 heures, il ou elle n'est pas payé en heures supplémentaires ou compensé-e 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 pour 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.

### **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

### **Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)**

Le projet de loi de Myriam El Khomri prévoit que l'on peut travailler 44 heures 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.

### **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.

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

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s 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 onze heures) 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 ?

### **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%).

### **Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos**

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

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

Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h par semaine maximum sur 12 semaines. Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46h maximum. Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

### **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.

### **Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels**

Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 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 salarié-es à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

### **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 salarié-e-s et de licencier les autres.

### **Par simple accord on peut passer de 10h à 12h 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 10h à 12h 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 10h à 12h par jour par simple accord d'entreprise, il n'y aura plus besoin d'accord de branche.

### **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-e 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-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

**ON NE LACHE PAS ! ABROGATION DE LA LOI !**

**MANIFESTATION 15 SEPTEMBRE**

**A PARTIR DE 11H ESPLANADE C DE GAULLE RENNES**