



■ **31ème Congrès
de l'UD FO du Puy de Dôme :**
Le 8 avril 2016 au Polydôme de Clermont-Fd
(Place du 1er mai - Clermont-Fd)

FO PUY DE DÔME

L'information syndicale libre pour l'action syndicale indépendante n° 31 - 21 mars 2016

Retrait du projet Valls-El Khomri-Gattaz-Berger !

**Numéro spécial
Projet de loi
EL KHOMRI**

■ **Du rapport Gallois
au projet EL KHOMRI
en passant par le rap-
port BADINTER : une
même logique de des-
truction du Code du
Travail**

■ **Un seul mot
d'ordre : RETRAIT !**

Pages 2 et 3



**Plus d'un siècle de conquêtes
sociales remises en cause**

Page 2

**« ...La liberté du renard libre
dans le poulailler... »**

Page 3

Retrait du projet E Khomri

Page 4

Information importante !!!

Le site internet de l'UD FO du Puy de Dôme est à nou-
veau opérationnel : <http://63.force-ouvriere.org>

**Ni négociable, ni amendable,
RETRAIT DU PROJET EL KHOMRI**

Jeudi 31 mars 2016

**Tous en grève et en manifestation
à l'appel de FO, CGT, FSU, Solidaires, UNEF**

10 heures - Place du 1er mai - Clermont-Fd



Frédéric BOCHARD

Retrait !

Par Frédéric BOCHARD,
Secrétaire Général de l'UD FO
du Puy de Dôme

Ils en avaient rêvé, mais ils n'avaient pas osé le faire ! Certes en leur temps, Sarkozy et Chérèque inspirés par les recommandations de l'Union Européenne, et la dirigeante du MEDEF, Laurence Parisot, avaient multiplié les déclarations sur la nécessaire modernisation du marché du Travail, mais ce sont leurs successeurs, Hollande, Valls, El Khomri, Gattaz et Berger, qui se lancent aujourd'hui dans l'entreprise de dynamitage du Code du Travail.

Le projet de loi Travail constitue une attaque sans précédent : il remet en cause le cadre national de garanties collectives pour le réduire à un ensemble de principes fondamentaux auxquels on pourra déroger au niveau de chaque entreprise. Pour le gouvernement, les intérêts et les droits particuliers des salariés doivent s'adapter aux contraintes des entreprises et aux besoins des employeurs.

Le petit jeu entre le gouvernement et la CFDT était bien sûr attendu : les quelques modifications apportées au texte initial n'en changent pas la finalité, celle de « dézinguer » le droit du Travail.

Mais il y a loin de la coupe aux lèvres et le projet de loi, version initiale ou version corrigée, provoque la colère des salariés : les premières manifestations, celles du 9 mars et du 17 mars prouvent la volonté des travailleurs et des jeunes de s'y opposer !

Pour Force Ouvrière, qui dès le départ a exprimé son refus du projet de loi El Khomri*, la défense du Code du travail nécessite une riposte sans équivoque : la grève interprofessionnelle pour le retrait du projet Valls-El Khomri-Gattaz-Berger !

**rappelons que le 23 février, une première déclaration proposée par la CFDT et signée par tous les syndicats, sauf FO, se contentait de condamner la barémisation des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif... Depuis le front syndical de résistance FO, CGT, FSU, Solidaires et UNEF s'est reconstitué sur la base du mot d'ordre : Retrait !*

Une entreprise concertée de dynamitage du Code du travail

Le projet El Khomri est le produit d'un long travail concerté de destruction de la législation du travail en France...

En 2006, l'Union Européenne publiait un « Livre vert » intitulé « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle » qui soulignait « la nécessité d'adapter la législation du travail pour promouvoir la flexibilité ». Quelques années après, à peine devenu Commissaire européen chargé de l'économie, l'ancien ministre « socialiste » de l'économie, Pierre Moscovici (remplacé par Emmanuel Macron !) déclarait qu'il fallait entreprendre des réformes pour moderniser le marché du travail !

En 2007, la présidente du MEDEF de l'époque, Laurence Parisot, faisait paraître son « Livre blanc » intitulé « Besoin d'air ». C'est la même Parisot qui affirmait que « la liberté de penser s'arrête là où commence le Code du Travail ».

Il faut bien constater qu'elle a été largement entendue... Depuis 2012, les gouvernements Ayrault et Valls n'ont eu de cesse de commander des rapports pour justifier la destruction du Code du travail et de prendre des mesures pour réduire les droits des salariés : rapport Gallois en 2012, rapport Combexelle et rapport Badinter en 2015-2016, Accord National Interprofessionnel MEDEF-CFDT de 2013, Pacte de responsabilité, loi Macron, loi Rebsamen pour aboutir aujourd'hui au projet de loi El Khomri, lequel reprend les 61 propositions du rapport Badinter !

Plus d'un siècle de conquêtes sociales remises en cause !

En s'attaquant au Code du Travail, le projet de loi El Khomri, remet en cause plus d'un siècle de conquêtes sociales obtenus par le combat syndical souvent à la suite de mouvements sociaux importants.

Rappelons que la première loi du travail date de 1841 et limitait le temps de travail pour les enfants (fixation de l'âge d'admission à 8 ans, pas plus de 8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans, pas plus de 12 heures par jour pour les mineurs de 12 à 16 ans, et le travail de nuit interdit pour les les enfants de moins de 13 ans). Dans la foulée de cette loi étaient mis en place des inspecteurs chargés de vérifier l'application de la réglementation*. Et c'est en 1910 que sera créé le Code du travail comme produit des luttes ouvrières du XIXème siècle.

Tout au long du XXème siècle, le droit du travail va s'étoffer en ajoutant de nouvelles garanties et de nouveaux droits pour les travailleurs : temps de travail, congés, rémunérations, hygiène et sécurité, droit syndical...

En particulier, de nombreux droits ont été obtenus à la suite de la grève générale de 1936 (augmentation des salaires, semaine de 40 heures, congés payés...) et des combats contre le nazisme et le régime de Vichy au moment de la Libération (Sécurité sociale, conventions collectives,...).

Ce sont toutes ces conquêtes qui sont aujourd'hui menacées !

** Cette référence est d'autant plus intéressante à rappeler que l'on ne jure plus aujourd'hui que par le développement de l'apprentissage et que par l'envoi de jeunes en entreprises : ainsi les élèves de collège doivent passer une semaine en entreprise au cours de leur année de 3ème !*

Un projet qui inverse la hiérarchie des normes !

Avant 1910 et la création du Code du Travail, c'était le Code civil qui définissait les relations de travail, notamment dans le cadre du contrat de louage de service.

Le Code du travail est la codification juridique des rapports de force entre les employeurs et les salariés, les intérêts collectifs de ces derniers ne se réduisant pas au cadre de l'entreprise.

Il est la reconnaissance de l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et le patron, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'égalité entre ces deux parties. Cette inégalité implique la nécessité d'une réglementation particulière régissant ces relations sociales : le droit du travail.

Ce droit est aujourd'hui régi par la hiérarchie des normes : le Code du travail est une base de garanties minimales communes à l'ensemble des salariés du privé. En application du principe de faveur, hors dérogation, les accords de branche professionnelle et les accords d'entreprise doivent être plus favorables aux salariés qu'une convention collective, laquelle doit être elle-même plus favorable que le Code du travail. Grâce au principe de faveur, lié à la structuration des syndicats en fédérations professionnelles et en confédération, 95 % des salariés sont protégés en France par une convention collective. En permettant aux entreprises de déroger, c'est toute l'organisation de la hiérarchie des normes que le projet de loi veut remettre en cause !

L'accord d'entreprise : une arme de déréglementation

L'objectif du projet de loi est qu'à terme tout puisse être décidé au niveau de l'entreprise sans se référer au Code du Travail, ni même à un accord de branche : durée du travail, congés payés, jours fériés, taux de majoration des heures supplémentaires, salaires, astreintes..., tout serait soumis aux rapports de force dans l'entreprise généralement plus favorables à l'employeur (chantage à l'emploi, aux délocalisations...). Par ailleurs, les accords collectifs auraient une durée de vie de 5 ans. Arrivés à expiration, ces accords cesseraient de produire leurs effets. Il s'agit d'un recul d'un siècle : depuis la première loi sur les conventions collectives de 1919, les accords collectifs sont à durée illimitée.

Le référendum contre la démocratie

Le projet stipule qu'un syndicat représentant au moins 30 % aux élections professionnelles pourra, en collusion totale avec l'employeur, organiser un référendum. Si dans un premier temps, ce référendum portera sur le temps de travail, il est prévu de l'étendre à d'autres thèmes.

En fonction du résultat de ce référendum, organisé sous la menace de licenciements ou de fermeture de site, un accord minoritaire deviendrait majoritaire et s'appliquerait. Le droit d'opposition serait supprimé.

Avec ce projet, ce n'est la démocratie qui est respectée, mais le pouvoir patronal qui est renforcé au détriment des droits des salariés, dans un contexte de pression accrue sur ceux-ci et sur les repré-

De pseudo-droits de la personne contre le statut de salarié

Les 61 principes essentiels du rapport Badinter constituent la base de réécriture du code du travail.

Ces principes subordonnent le droit du travail aux « libertés et aux droits fondamentaux de la personne ». Le recul serait de plus d'un siècle puisque le projet laisse croire que patrons et salariés sont mis sur le même plan : c'est la négation du lien de subordination qui constitue la finalité du code du travail.

De plus le projet stipule que « les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » (au demeurant laissées à l'appréciation du seul employeur) peuvent limiter ces libertés et ces droits fondamentaux !

La remise en cause du CDI

Aujourd'hui, le code du travail précise que « le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail » et limite explicitement le recours au CDD « qui ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise ».

Le projet de loi supprime cette référence en signalant simplement que le CDD pourra être conclu « dans les cas prévus par la loi ».

Outre qu'on peut faire dire à la loi tout ce qu'on veut, la suppression du principe fondamental de l'actuel code du travail est très grave : c'est sur ce principe que les salariés peuvent fonder leur action pour faire requalifier des CDD en CDI !



Permis de licencier pour les patrons !

Depuis l'Accord National Interprofessionnel MEDEF-CFDT de 2013, l'employeur a la possibilité de conclure un accord d'entreprise dérogatoire qui lui permet de faire varier la rémunération et le temps de travail pour une durée limitée si l'entreprise connaît de graves difficultés économiques.

Le projet de loi confirme l'extension de ces accords dérogatoires, « en vue de préservation de l'emploi », sans limitation de temps. Le patron n'aurait plus besoin de justifier de difficultés économiques... le seul objectif de conquête de parts de marché pourrait lui permettre de faire travailler plus sans payer plus ! Et le salarié qui refuserait une telle remise en cause de son contrat de travail serait licencié non plus pour motif économique mais pour motif personnel...

Le projet facilite également aux patrons le recours aux licenciements économiques en lui évitant le risque d'être requalifiés sans cause réelle et sérieuse (et donc de devoir réintégrer ou indemniser les salariés concernés). Enfin si aujourd'hui, la situation financière du groupe (auquel appartient l'entreprise en difficulté) est prise en compte, le projet, seule la situation financière de l'entreprise serait analysée !

Des heures supplémentaires moins payées !

Aujourd'hui les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 % et au-delà de 50 %.

Avec le projet de loi, le taux de majoration à 10 % deviendrait la référence commune. Un accord d'entreprise primerait sur un accord de branche : un employeur pourrait fixer un taux de majoration à 10 % même si la branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes !

Avec le projet El Khomri, c'est travailler plus et être payé moins !

Remise en cause de la durée du temps de travail

Aujourd'hui, la durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail). La durée maximale moyenne hebdomadaire est de 44 heures par semaines sur 12 heures consécutives et la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures (de manière exceptionnelle 60 heures sur autorisation de l'inspecteur du travail).

Le projet prévoyait, sans aucun contrôle de l'inspecteur et sur simple accord collectif (dans les conditions nouvelles permettant de contourner les organisations syndicales) :

- 12 heures par jour de durée maximale
- 46 heures sur 16 semaines consécutives de durée maximale hebdomadaire
- La durée maximale hebdomadaire maximale pourrait atteindre 60 heures par semaine.

De même, le Code du travail stipule actuellement que la période de référence est égale à une année (provoquant sur cette base le décompte des heures supplémentaires). Le projet prévoyait l'extension de la période de référence à 3 ans avec pour conséquences :

- La soumission de la vie des salariés aux fluctuations de la vie de l'entreprise
- Le paiement des heures supplémentaires au bout de 3 ans
- La possibilité pour l'employeur d'échapper au paiement des heures supplémentaires par des périodes d'inactivité forcée.

Le 14 mars dernier, Valls a prétendu que les durées maximales ne seraient pas modifiées dans le nouveau projet... Mais en réalité l'augmentation et la modulation des durées de travail sont liées à la finalité même du projet de loi. Du fait même de la loi, l'accord d'entreprise primera sur toute réglementation nationale et par conséquent toutes les références collectives pourront être contournées. Seul le retrait du projet El Khomri garantit le maintien des droits des salariés en matière de temps de travail

Il n'y a rien de bon dans le projet El Khomri... et le gouvernement feint de revenir sur certains points : en réalité il ne change rien à la finalité de cette loi !

Prud'hommes : les salariés lésés

Au départ le projet envisageait le plafonnement des indemnités après un licenciement jugé abusif. Cette mesure, « revendiquée » par le MEDEF, constitue une remise en cause de l'indépendance de la justice en définissant non plus un minimum d'indemnités, mais un maximum en interdisant aux tribunaux d'aller au-delà !

Le gouvernement paraît revenir sur cette mesure en mettant en place un barème « indicatif » (qui était déjà prévu dans la loi Macron).

En réalité, ce barème indicatif constitue néanmoins la règle à laquelle vont se référer les juges...

La santé des salariés sacrifiée !

Aujourd'hui, les salariés ont droit à une visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail. Ils bénéficient en outre d'une visite médicale tous les 2 ans (tous les ans jusqu'en 2004 !).

Le projet de loi remplace la visite médicale d'embauche par une « visite de prévention » réalisée par un infirmier. La visite médicale aurait lieu tous les 5 ans !

Actuellement le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles (mutation, transformation de poste...) justifiées par l'état de santé ou l'âge du salarié et l'employeur doit prendre en compte ces considérations ou de faire connaître les raisons qui empêchent d'y donner suite. Dans ce cas l'employeur comme le salarié peuvent exercer des recours auprès de l'inspecteur du travail (qui rend une décision après avis du médecin inspecteur du travail dans un délai de 2 mois en ayant accès au poste de travail)

Avec le projet de loi, le recours ne s'exercera plus auprès de l'inspecteur du travail mais devant le conseil de prud'hommes avec la décision d'un médecin expert (qui n'aura ni accès au poste de travail, ni connaissance du poste de travail : c'est donc faciliter le travail du patron pour se débarrasser des salariés devenus « encombrants » de par la dégradation de leur état de santé !

Projet de loi travail :
FO dit non !
Retrait
du projet El Khomri !

Grève
et manifestation
Judi 31 mars 2016
10 heures - place du 1er mai



CONTRE LA DESINFORMATION PATRONALE ET GOUVERNEMENTALE,
PARTICIPEZ AUX REUNIONS DE VOTRE SYNDICAT FO

SOMMAIRE

Page 2 : Editorial

Pages 2,3 et 4 : dossier « retrait du projet de loi Valls-El Khomri-Gattaz-Berger

Page 4 : Informations diverses

FORCE OUVRIERE PUY DE DÔME

Bulletin d'informations syndicales
de l'Union Départementale des syndicats
CGT-FORCE OUVRIERE du Puy de Dôme

Rédaction-Administration :
UD FO 38 Rue Raynaud
63000 CLERMONT FERRAND
Tel : 04 73 92 30 33 - Fax : 04 73 90 62 66
Courriel : udfo63@wanadoo.fr

Directeur de Publication :
Frédéric BOCHARD

Dessins :
ZAITCHICK

Site: www.fo63.fr

Ouverture de l'UD FO

Du lundi au vendredi
de 9 h à 17 h ou sur rendez vous

Commission juridique
le vendredi ou sur rendez-vous



(Association FO des Consommateurs)

Lundi de 14 h à 17 h
Mercredi de 14 à 17 h
Jeudi de 14 h à 17 h

Salariés
de l'artisanat,
du commerce,
de l'industrie,
des services...

ces permanences
VOUS
sont ouvertes !

Venez nous rencontrer
pour connaître et défendre vos droits, votre convention collective...

Un renseignement,
ça ne coûte rien !