

Trouvez-vous normal que :

les dates des congés payés puissent être modifiées moins d'un mois à l'avance ?	Oui	Non
la durée des congés en cas de maladie ou de handicap d'un proche ne soit plus garantie par la loi* ?	Oui	Non
les contrats de professionnalisation ne soient plus qualifiants ?	Oui	Non
les horaires des salariés à temps partiel puissent être légalement modifiés trois jours à l'avance (contre 7 jours minimum actuellement) ?	Oui	Non
les heures complémentaires des salariés à temps partiel soient moins bien rémunérées ?	Oui	Non
les indemnités soient abaissées pour les salariés licenciés pour inaptitude suite à un accident du travail ?	oui	Non
l'accès des salariés à la médecine du travail soit restreint ? (plus de visite médicale d'embauche mais une simple visite « d'information »)	Oui	Non
la rémunération des heures supplémentaires puisse être abaissée ?	Oui	Non
les salaires et la durée du travail ne soit plus garantis par la loi* ?	Oui	Non
les heures supplémentaires puissent n'être payées que tous les trois ans ?	Oui	Non
la mise en place de forfaits jours (permettant de ne plus compter les heures de travail) soit étendue et facilitée ?	Oui	Non
les indemnités de licenciement en cas d'invalidation d'un plan social soient abaissées (6 mois au lieu de 12) ?	Oui	Non

* (plus garantie par la loi = plus la même pour tout le monde, ces points rentrent dans le champ de la négociation et donc de la mise en concurrence entre les salariés)

Si vous avez une majorité de NON :

c'est le moment de vous mobiliser, d'être en grève et de descendre dans la rue pour empêcher cette loi d'être adoptée et gagner de nouveaux droits !

C'est également le moment de vous syndiquer (www.cgt.fr)

Rendez-vous **le 20 mai 2016 : de 17h à 21h30**
portes ouvertes CGT pour tous les salariés de TPE
(adresse ci-dessous)

UNION DEPARTEMENTALE CGT DES YVELINES
24, Rue Jean Jaurès - 78190 TRAPPES ☎ 01 30 62 81 27 E-mail : ud78@cgt.fr



**Projet de loi El Khomri
Salariés de TPE
encore plus fragilisés
Tous ensemble, mobilisés !**



La mobilisation des salariés contre le projet de loi El Khomri, dit loi travail, ne faiblit pas. 450 000 personnes ont participé aux manifestations du 9 mars, plus d'1,2 millions aux manifestations du 31 mars et ce malgré des annonces de reculs par le gouvernement.

Ne nous trompons pas, ces annonces ne sont que des trompes l'œil et le sens de ce projet de loi régressif est maintenu.

L'essence même de cette loi est d'augmenter le lien de subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur, ce qui ne créera pas d'emplois supplémentaires.

Au contraire, la CGT réaffirme que l'augmentation immédiate des salaires et la réduction du temps de travail sont des solutions pour retrouver la croissance et sortir de la crise.

De nombreux salariés de TPE (très petites entreprises, soit moins de 11 salariés) ont participé à ces manifestations. En effet, même si cette loi est dictée par le MEDEF (soit les grosses entreprises), nous, salariés de TPE sommes aussi concernés par cette loi et risquons de perdre beaucoup de nos droits !

Actuellement, la hiérarchie des normes, et donc la loi et les conventions collectives, nous protège par un socle de droit commun, quel que soit l'employeur du même secteur d'activité (par exemple hôtel, café et restaurant ou commerce ou coiffure ou boulangerie pâtisserie).

Le projet de Loi détruit cette hiérarchie et les employeurs de TPE pourront faire signer des accords d'entreprise sur tous les sujets qui diminueront encore plus nos droits de salarié.

Pour aller plus loin dans l'analyse de cette loi
<http://www.decryptagelotravail.cgt.fr/>

UNION DEPARTEMENTALE CGT DES YVELINES
24, Rue Jean Jaurès - 78190 TRAPPES ☎ 01 30 62 81 27 E-mail : ud78@cgt.fr

FIN DE LA HIERARCHIE DES NORMES

Actuellement, il existe un principe de hiérarchie des normes : un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable pour le salarié qu'un accord de branche (convention collective) qui lui-même ne peut pas être moins défavorable que la loi, sauf si la loi ou la convention collective le prévoit expressément.

Or, le projet de loi prévoit la disparition de la hiérarchie des normes :

Pour tous les sujets, **ce seraient les accords d'entreprise qui fixeront les règles, de manière totalement autonome.** Les accords de branche, qui ne pourront plus contenir de clause de verrouillage, ne seront applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi ne serait applicable que s'il n'y a pas d'accord de branche. **La loi deviendrait donc supplétive, et ne serait donc plus un socle minimal de droits.**

+ FACILITATION DES ACCORDS AVEC LES SALARIES MANDATES

Dans les TPE, en général, il n'y a pas d'accord d'entreprise faute de représentant du personnel.

Or le projet de loi prévoit que « tout accord d'entreprise peut être conclu par des « salariés de l'entreprise » (comment seront-ils choisis ?) « mandaté par un syndicat » (certains syndicats mandatent des salariés sans vérifier le contenu des accords négociés).

Aussi, il sera facile pour un employeur de TPE de faire signer des accords à sa guise avec des salariés qu'il choisit lui-même et qui n'auront pas le choix de signer un accord en raison du possible chantage à l'emploi :

« tu signes ou je te licencie » !

+ FIN DES GARANTIES EXISTANTES

La loi prévoit d'une part la fusion des branches et donc des conventions collectives (de 600 actuellement à 300 comme objectif prévu), qui de fait seront donc renégociées, en ne prenant pas forcément les dispositions plus favorables aux salariés de celles existantes et d'autre part une renégociation qui repartirait à zéro tous les 3 ans.

Dans ce cas, le projet de loi prévoit que les salariés perdront les avantages individuels acquis (comme les primes pour sujétions particulières, les maintiens de salaire en cas de maladie, avantage en nature etc) qui sont actuellement conservés. La loi prévoit uniquement comme maintien la rémunération moyenne perçue sur les 12 derniers mois.

Les droits issus des conventions collectives, généralement applicables pour les salariés de TPE ne seraient donc plus garantis !

= PLEINS POUVOIRS AU PATRON DE TPE

Quelques exemples :

Les heures supplémentaires : travailler plus pour gagner moins !

Actuellement, elles sont majorées à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour celles au-delà. Hormis 10 conventions collectives (dont hôtels, cafés et restaurant), un employeur de TPE ne peut pas payer les heures supplémentaires à moins de 25 %. Par simple accord d'entreprise, l'employeur pourra majorer les heures supplémentaires à 10 % seulement.

Les salariés à temps partiel : encore plus de flexibilité !

Actuellement, les modifications des horaires du salarié à temps partiel doivent lui être notifiées au moins 7 jours à l'avance, mais le projet de loi prévoit que par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, ce délai peut être différent, sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Conclusion, l'employeur pourra modifier les horaires de travail 3 jours à l'avance, sachant que le refus par le salarié sera considéré comme une faute !

De même, le refus de faire des heures complémentaires dans le forfait (actuellement égal à 10 % de la durée du travail hebdomadaire, et demain par simple accord d'entreprise possibilité d'étendre le forfait jusqu'à 33 %) sera considéré comme une faute ! aujourd'hui, un employeur peut imposer à un salarié travaillant 25 heures par semaine 2,5 heures complémentaires par semaine, avec le projet de loi, par accord d'entreprise, il pourrait lui en imposer 8, soit une journée de travail supplémentaire !

Modulation du temps de travail au bon vouloir de l'employeur

Actuellement, l'employeur peut moduler la durée du travail sans accord sur une période de 4 semaines, soit un mois. Le projet de loi prévoit 9 semaines soit 2 mois. Aussi, un employeur pourra faire travailler intensivement un salarié, par exemple pendant la période de soldes (par exemple de 44 h par semaine pendant un mois) et moins après (par exemple 24 h par semaine pendant un mois) sans payer une heure supplémentaire !

Des accords d'entreprise à la carte pour les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés

L'article 29 du projet de loi prévoit qu'« une convention collective peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. (...). L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues »

Tout employeur pourra faire son marché, comme il veut !