

**Le gouvernement vient de transmettre au conseil d'Etat l'avant-projet de loi sur la négociation collective, l'emploi et le travail (le projet de loi El khomri). Puis Myriam EL KHOMRI le présentera le 9 mars en conseil des ministres.**

Avec ce projet, ce gouvernement continue sans sourciller son projet de destruction des droits des salarié-e-s qu'il a entamé avec la loi de sécurisation de l'emploi et poursuivi avec les lois Macron et Rebsamen.

Ainsi au nom de l'emploi, des pans entiers du Code du travail sont modifiés, transformés, annihilés... C'est donc au nom de l'emploi que le gouvernement, l'arbin du MEDEF et consort, veut nous faire revenir à l'âge de la 1<sup>ère</sup> révolution industrielle. Que l'on en juge :

➤ Temps de travail

Les 35 heures deviennent théoriques. Une journée de travail pourra atteindre 12 heures et 46 heures par semaine sur 16 semaines par accord d'entreprise. Il est même possible via une autorisation administrative de faire 60 heures par semaine.

Un accord d'entreprise peut majorer les heures supplémentaires de 10% au lieu de 25% ... même si l'accord de branche stipule le contraire.

Concernant le forfait jours, les entreprises de moins de 50 salarié-e-s n'auront plus besoin d'accord collectif. Les 11 heures de repos quotidiennes consécutives obligatoires pourront être fractionnées. Et l'employeur ne sera plus responsable dans ce cadre-là, de la santé et de la sécurité des salarié-e-s.

La modulation annuelle passe par accord sur une période de 3 ans. Les heures supplémentaires sont payées, le cas échéant, après cette période.

➤ Astreintes

Les temps d'astreintes seront décomptés comme du temps de repos contrairement aux stipulations de la Cour Européenne des Droits Sociaux.

➤ Hiérarchie des normes

Elle est inversée. C'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche même quand il est moins favorable.

➤ Référendum

Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Un référendum pourra valider un accord signé par un ou plusieurs syndicats ayant fait 30% aux élections professionnelles. Les accords seront tous d'une durée minimum de 5 ans.

➤ Chantage à l'emploi

Un accord de « *maintien de l'emploi* » qui a pour conséquence la baisse de salaires et/ou hausse du temps de travail se concrétise par un avenant au contrat de travail. Si le salarié refuse, il est licencié pour motif personnel impossible à contester devant les juridictions compétentes.

➤ Licenciements abusifs

En cas de licenciements abusifs, les indemnités sont plafonnées quel que soit le préjudice réel : moins de 5 ans, 6 mois et plus de 20 ans, 15 mois de salaires.

➤ Licenciements économiques

Une baisse du chiffre d'affaires ou du montant des commandes pendant quelques mois suffit à licencier.

Il est urgent de combattre ce projet de loi et d'en demander son retrait. Partout, construisons la mobilisation ; signons massivement la pétition : <http://loitravail.lo>