

Le projet de loi El Khomri reste toujours aussi nocif pour les salarié-e-s. Les modifications à la marge de ce projet de loi ne changent rien à l'étendue des dégâts qu'il va provoquer dans le monde du travail. Que l'on en juge :

Ce qui change :

- Le Compte Personnel d'Activité est renforcé avec davantage de droits à formation pour les salarié-e-s les moins qualifié-e-s, sans que l'on sache comment ce sera financé.
- L'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs est supprimée.
- Le plafonnement des indemnités prudhommes en cas de licenciement abusif devient un barème indicatif. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salarié-e-s les plus qualifiés. A noter : la condamnation minimum de l'employeur en cas de licenciement abusif (6 mois de salaire) n'est pas réinstaurée.
- L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les forfaits jours dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s.

Ce qui reste :

L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social. Ce projet de loi n'est d'ailleurs que la première étape de la réécriture du Code du travail. Ainsi par exemple les jours de congés pour événement de famille ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise.

Le travailler plus pour gagner moins :

- L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté) et la sécurisation des employeurs. C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. C'est le sens des propositions transmises en novembre (sans réponse) par la CGT au gouvernement.
- La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salarié-e-s en forfaits jours ou en astreintes.
- Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1^{er} janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).
- La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.

- La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

La facilitation des licenciements :

- Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.
- Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.
- En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels,
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise.

La remise en cause de la médecine du travail :

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

C'est pourquoi la CGT appelle à une journée de grèves et de manifestation le 31 mars 2016. Dans tous les cas, un mail de soutien ne peut que nous encourager à poursuivre ce combat pour la défense des salariés.

Nom du cabinet	Nom et prénom du salarié-e	Mail

A envoyer à deploiement.fsetud@cgt.fr

Retrouvez nos bulletins : <http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/officines-judiciaires-et-parajudiciaires/huissiers-de-justice/bulletins>

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes