



## Temps de travail, salaire, prud'hommes: Comment la réforme risque de bouleverser votre vie

### **Le projet de loi sur la réforme du travail contient des propositions explosives...**

**Si vous ne souhaitez pas lire tout ce document, demandez le à un représentant SUD qui vous remettra une copie afin de pouvoir prendre le temps de l'étudier tranquillement car croyez-nous, tenez-vous au courant, l'heure est grave.**

**C'est une vraie révolution.** S'il est adopté, le projet de loi sur « la négociation collective, le travail et l'emploi », va réformer en profondeur le quotidien des salariés. Pas seulement en termes de temps de travail, mais aussi en matière de salaire, de licenciement ou encore d'indemnités prud'homales. Rappelons que la ministre du Travail, présentera ce texte le 9 mars en Conseil des ministres et qu'il sera débattu au parlement à partir du mois d'avril.

**Pour le faire aboutir, le gouvernement n'exclut pas de recourir au 49-3 :**

*Une belle preuve que tous ont bien la volonté de négocier !!! C'est beau la démocratie... soit vous êtes d'accord soit on IMPOSE !!!*

**Voici les principaux points du texte :**

#### **La durée de travail**

La durée légale reste les 35 heures. Autrement dit, à partir de la 36e heure de travail hebdomadaire, le salarié doit être rémunéré en heures supplémentaires. A un taux horaire majoré de 25 % minimum comme le prévoit la loi ? Pas forcément : un accord avec les syndicats de l'entreprise, et non plus avec ceux de la branche, peut prévoir un taux moindre, qui ne pourra toutefois être inférieur à +10 %. Il sera par ailleurs moins simple de cumuler des heures supplémentaires puisque le texte prévoit que le décompte du nombre d'heures réalisées puisse s'effectuer sur trois ans, si un accord collectif est signé. Concernant la durée maximale du temps de travail, elle passe à 46 heures par semaine, contre 44 heures auparavant, pendant 16 semaines consécutives, et non plus 12 semaines consécutives. En cas de « circonstances exceptionnelles », cette durée peut même aller jusqu'à 60 heures, dans la limite de 12 heures par jour.

*Vous remarquerez l'étendue du progrès social pour les salariés !!!*

## Le licenciement

La réforme précise et élargit les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent pratiquer le licenciement économique. Elles pourront donc recourir à de tels licenciements si des « mutations technologiques » le nécessitent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, mais aussi en cas de « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise ». Ce qui pourra s'appliquer à bien des cas. Le projet de loi définit désormais ce qu'est une difficulté économique, soit « une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés ». Combien de trimestres consécutifs de baisse devront être enregistrés ? Ce sera aux syndicats de le définir, dans chaque branche. A défaut d'accord, le quota de quatre trimestres consécutifs s'appliquera. Autres grosses nouveautés : si la filiale française d'un groupe est en difficulté, il pourra licencier en France même si ses filiales à l'étranger sont florissantes. « De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activité au sein du territoire national, ne se compenseront plus ».

## L'astreinte

Vous êtes d'astreinte, autrement dit prêt à tout moment à partir travailler, mais votre entreprise n'a finalement pas fait appel à vos services pendant cette période ? Eh bien, désormais, ce temps sera considéré comme du repos. Autrement dit, il ne sera pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale de travail.

*Ça c'est la meilleure !!!! Il ne faut donc plus appeler cela de l'astreinte !*

## Le salaire

Vous vous souvenez des accords de maintien dans l'emploi ? **Entrés en vigueur en 2013, ils permettent de diminuer le temps de travail – et le salaire — d'un salarié, ou encore d'augmenter son temps de travail sans accroître son salaire, ou encore de prévoir une nouvelle répartition de ses horaires de travail.** Pour l'instant, seules les entreprises rencontrant des difficultés peuvent signer avec les syndicats de tels accords, qui sont limités dans le temps (cinq ans maximum). Mais demain, même une entreprise florissante pourra négocier ces accords avec les syndicats et il n'y aura pas de limite de temps. Elle pourra le faire si elle décroche un nouveau contrat nécessitant de faire travailler davantage ses salariés sans les augmenter en conséquence, ou encore si elle part à la conquête de nouveaux marchés et qu'elle espère ainsi, peut-être, créer des emplois un jour. Vous n'êtes pas d'accord ? Vous serez licenciés pour « cause réelle et sérieuse », et non pas dans le cadre d'un licenciement économique.

*Et dire qu'ils prétendent aider et protéger les ouvriers(es) ...*

## Les indemnités prud'homales

Vous avez été licencié injustement ? Peu importe votre histoire, votre âge ou la taille de l'entreprise dans laquelle vous travailliez, l'indemnité que vous pouvez espérer toucher est désormais plafonnée : c'est trois mois de salaire si vous avez moins de deux ans d'ancienneté, six mois entre deux et quatre ans, neuf mois entre cinq et neuf ans, 12 mois pour 10 à 19 ans. A partir de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité s'élèvera à 15 mois de salaire. « Que vous ayez travaillé 20 ans ou 30 ans pour une entreprise, si votre contrat de travail est rompu, ce sera 15 mois de salaire d'indemnités. Et pas un de plus ».

## Les apprentis

Si « des raisons objectives le justifient », les apprentis de moins de 18 ans pourront désormais travailler jusqu'à 10 heures par jour, au lieu de huit, dans la limite de 40 heures par semaine, contre 35 heures avant. L'employeur n'aura plus besoin de demander l'autorisation de l'Inspection du travail et du médecin du travail, il n'aura qu'à les avertir.

*Il faut leur apprendre tôt l'esclavagisme et la soumission !!!*

## Les accords avec les syndicats

Nous l'avons dit : la plupart des évolutions prévues par le projet de loi doivent passer par un accord d'entreprise. C'est-à-dire par une négociation avec les syndicats. Pour être valides, les accords devront être majoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats représentant au moins 50 % des salariés ayant voté aux élections professionnelles. Le quantum n'est pas atteint ? Un référendum peut alors être organisé auprès des salariés. Il suffira que plus de 50 % des bulletins soient positifs pour que l'accord soit validé.

*Donc avec une bonne pression les signatures ne manqueront pas. Comme les dirigeants et le MEDEF sont convaincus que jamais les syndicats ouvriers n'accepteront de telles dégradations sociales, ils vont contourner et passer en force.*

**Depuis toujours le syndicat SUD SOLIDAIRES vous interpelle et tente de vous mobiliser afin de soutenir les vraies forces syndicales. Aujourd'hui comprenez bien qu'en se trompant d'intervenant, vous réduisez vos chances et surtout celles de vos enfants : de maintenir votre salaire, vos conditions de travail, vos acquis, vos droits et même le respect qui vous est imparti pour entrer dans l'aire du burn-out, de la flexibilité à outrance, l'esclavagisme déguisé.**

**Ni on plaisante, ni on exagère, c'est ça notre avenir malheureusement.  
Soutenez et réagissez vite.**

**Ne nous laissons plus avoir...**