

Mensonge d'État, Bobard patronal, Loi Travail ? Plutôt loi de la jungle!

Après de très maigres concessions faites à la CFDT pour lui permettre de trahir, François Hollande a soumis la LOI TRAVAIL au parlement. Ces modifications rendent la loi toujours aussi dangereuse, quoiqu'en disent les médias, le PS, les Républicains et le FN.

Marion Maréchal LE PEN a déclaré le 9 mars 2016. "Je trouverais dommage de passer à côté de l'opportunité de prendre des mesures qui puissent aller dans le sens des aspirations des entreprises". Le ménage à 5 : PS, LR, FN, MEDEF, CFDT s'est répété avec le soutien à la Directive « SECRET d'AFFAIRE ». Nous ne serons pas de la NOCE !

LA LOI TRAVAIL C'EST ENCORE :



- ★ Une explosion de la durée du travail
- ★ Des heures sup au rabais
- ★ La fin de la hiérarchie des normes

RETRAIT DE
LA LOI
TRAVAIL

DEPART DE
LA MANIFESTATION

**14H30 Porte de Paris
LILLE**

**TOUTES ET TOUS EN
GRÈVE LE 28 AVRIL !**

Manifestation Intersyndicale et Interprofessionnelle à l'appel de :
CGT, SOLIDAIRES/SUD, FO, FSU, UNEF, UNL, SUD Etudiant-e-s, CNT,
Coordination Etudiante Lille 1 Lille 3, Collectifs contre la Loi Travail et la
NUIT DEBOUT Lille

★ 90 % DES CONTRATS SONT DES CDD : LALOI TRAVAIL PERMETTRA D'EMBAUCHER DES CDI ?

Selon les ministres, ce chiffre est fluctuant : de 85% dans la bouche de la Ministre du Travail et dans le dossier de presse, il est passé à 90% dans l'intervention du 1^{er} ministre. Le ministre confond le nombre d'embauches en CDI et le nombre de CDI ce qui n'est pas pareil. Si la grande majorité des embauches se fait bien en CDD, les salarié-es sont principalement en CDI. La dernière étude du conseil d'Orientation de

l'Emploi donne le chiffre : 87% des salariée-s sont en CDI. Quant à dire que la nouvelle loi va transformer les embauches de CDD en CDI par un coup de baguette magique, c'est une pure arnaque. Les embauches, actuellement, de CDD sont encadrées strictement : remplacement de congés, maladies ou accroissement d'activité... Nous vendre la transformation de ces CDD

en CDI, c'est se foutre de nous. C'est impossible juridiquement sauf à penser que les patrons embauchent pour des raisons frauduleuses. De plus, essayer de nous faire croire qu'en licenciant plus facilement, le salarié-e sera plus protégé ne mérite aucun commentaire. Le gouvernement invente donc, le CPP, Contrat Précaire en Permanence.



★ L'ALLEMAGNE, L'ELDORADO DU TRAVAIL ?



L'exemple de l'Allemagne est certainement le plus révélateur dans l'organisation coordonnée du mensonge de haut niveau. Comme l'intoxication sur le « coût du travail », le taux de chômage affiché fait envie : 5% ! Qui dit mieux ? Personne ou presque et pourtant...

L'une des raisons est maintenant très

connue : le taux de fécondité est de 2 en France quand il est de 1,4 en Allemagne. Conséquence première : quand il entre en France entre 150 000 et 200 000 personnes sur le marché du travail, le marché de l'emploi allemand en perd 50 000 chaque année. De 2005 à 2012, la population allemande en âge de travailler (15-64 ans) a reculé de presque un million. Ce recul, se concentre sur les classes d'âge les plus jeunes (15-24 ans et 25-54 ans) (source INSEE).

Médiatisée depuis peu, la seconde raison est l'utilisation massive des « mini-jobs » et des « midi jobs » (1). Cette généralisation du temps partiel et des contrats courts est source d'appauvrissement conséquent d'une partie importante de la population salariée : le nombre de mini-jobs et de midi-jobs s'élève aujourd'hui respectivement à 7,8 millions et 1,4 million. Ils représentent ainsi une part élevée de l'emploi salarié privé (28,1 millions).

★ LA FIN DU PRINCIPE DE FAVEUR : UN BIENFAIT ?

«La CFDT, ce syndicat sous tranxène, qui est à la protection sociale, ce que le chihuahua est à la protection du domicile...»

Charline Vanhoenacker France Inter

Le gouvernement relayé par son chargé de communication, Laurent Berger, patron de la CFDT veut nous faire croire aux bienfaits de la négociation collective comme substitution à la loi. Un vrai mirage qui attaquera le droit des travailleurs. Les syndicats réformistes se félicitent de la primauté des accords sur la loi. C'est une veille lune de la CFDT qui ne vit le syndicalisme

que comme l'exercice de réunion et de négociations avec le patron, assis bien au chaud autour d'une table.

Auparavant, seuls les accords plus favorables à la loi étaient possibles. Maintenant, des syndicats pourront signer des accords moins favorables et tout cela en toute légalité.

Dans beaucoup d'entreprises il s'agit souvent de céder au chantage patronal. Goodyear, Bosch sont des exemples où des syndicats ont accepté de signer des accords pour quels résultats ? Aucun si ce n'est des fermetures d'usine ou des plans sociaux.



★ LE REFERENDUM LE MUST DE LA DEMOCRATIE EN ENTREPRISE ?



Nos chers "amis" du gouvernement et de la CFDT veulent nous faire croire au bienfait du référendum, criant à la démocratie comme excuse de cette chausse-trappe.

On peut se poser une question : pourquoi faire un référendum seulement lorsque qu'un accord n'a été signé que par des syndicats minoritaires ? Par contre un accord validé ne serait lui pas soumis à référendum : Parler de démocratie alors

que les salarié-es ne peuvent être à l'initiative de ces référendums est une escroquerie. Enfin, c'est le patron qui aura la main sur toutes les modalités de ce référendum et surtout qui aura accès à tous les salarié-es voire même pourra exercer des pressions individuelles. Encore une fois c'est l'alliance des syndicats minoritaires dans les entreprises et des patrons... Si les syndicats n'étaient soi-disant pas représentatifs des salarié-es, il existe un juge de paix : les élections professionnelles.

LE PATRONAT PEUT FAIRE MIEUX



1 : Le dispositif des mini-jobs allemands concerne des emplois de faible rémunération (inférieure à 400 euros) sans limite de nombre d'heures travaillées qui ne sont pas soumis à cotisation sociale ni impôt sur le revenu, et qui n'ouvrent droit qu'à une couverture sociale très limitée par rapport aux emplois salariés. Le dispositif des midi-jobs complète celui des mini-jobs, pour des rémunérations entre 401 et 800 euros. Les cotisations sociales sont moindres pour les salarié-es, avec un maintien de la totalité des droits à assurance chômage et assurance maladie.

La loi Travail : deux exemples...

L'argument massue des partisans de la Loi Travail (gouvernement, CFDT, CFTC, UNSA...) est aussi simple qu'il est stupide : le CDI est trop rigide - notamment pour s'en séparer - et c'est pour cela qu'il faut assouplir les règles relatives à ce CDI. Il suffit de regarder la majorité des articles de la loi pour comprendre que c'est une escroquerie intellectuelle.

**Le gouvernement invente une nouvelle arnaque :
le licencié plus pour embaucher plus**

Avant

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, **refusée par le salarié**, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Ce qui est prévu

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, **refusée par le salarié**, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

« 1° A des difficultés économiques, ...;
« 2° A des mutations technologiques
« 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
« 4° A la cessation d'activité de l'entreprise... »

Commentaires.

Le projet élargit considérablement les critères justifiant le licenciement économique. Aujourd'hui, c'est le juge qui examine ce type d'arguments et de critères. Là, ils deviennent légaux de fait ! Mais il y a mieux ! A la suite de la négociation fantoche menée avec une partie du mouvement syndical, le Premier ministre avait promis d'encadrer le dispositif pour éviter des transferts financiers entre filiales de groupes implantées dans différents pays. Voici la "garantie" dans le nouveau projet : « Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois ».

C'est un peu comme si une loi affirmait qu'il est interdit de tricher ! Il fallait oser...

Les responsables politiques ne sont même pas capables de lutter contre l'optimisation fiscale organisée par ces grands groupes. Et ils vont détecter des transferts "artificiels" mettant en difficulté une filiale implantée en France ?? Quelle blague... et si un juge découvre la supercherie des années après, il fera rouvrir l'usine ?? Les doux rêves de certains syndicalistes ne sont que des cauchemars pour les salariés.

ROSE PROMISE



Agenda Lillois :

- 18 h chaque jour : Nuit Debout place de la République**
- 23 avril Meeting concert de convergences des luttes
Place de la REPUBLIQUE à LILLE**
- 28 avril : Grève générale et manif porte de Paris**

**D'ores et déjà nous proposons de débattre
de la grève reconductible après le 28 avril**

Dans nos entreprises Quelles conséquences ?

Travailler 60 heures par semaine cela sera possible

Cette loi après accord de l'autorité administrative permettra de déroger à la durée du travail. Il n'est pas difficile d'imaginer les conséquences pour les salarié-e-s, notamment en fin d'année dans le secteur du commerce.

L'employeur pourra très bien instaurer avec cette loi sur une période d'une semaine une durée de 60 heures travaillées... On voit bien les dégâts que cela peut occasionner.

Exploser la durée du travail : et oui c'est encore possible

La nouvelle loi va permettre deux choses. Porter la durée de travail possible de 44 heures sur 12 semaines à, en cas d'accord d'entreprise, 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Il ne faut pas être grand clerc pour voir les conséquences que pourrait avoir ce type de

changement, articulé avec la possibilité de faire 60 heures par semaine, c'est une vraie bombe qui va provoquer dégradations des conditions de travail et épuisement professionnel.

Heures supplémentaires : le jackpot pour Les patrons ?

La loi permet d'avoir des accords d'entreprise pouvant réduire la majoration des heures supplémentaires à seulement 10 % au lieu de 25 %, voire 50% au delà de 43 heures hebdomadaires.

De plus, cet accord permettra à l'employeur de ne payer les heures supplémentaires effectuées qu'au bout de 3 ans !

Accord pour la « préservation de l'emploi »

Un accord d'entreprise majoritaire pourra se substituer au contrat de travail du salarié-e, y compris pour les questions de salaire ou de durée du travail, et ce pendant une durée maximale de 5 ans !!!

Si le salarié s'y oppose il ne sera plus licencié pour motif économique, mais pour « cause réelle et sérieuse »



Congés : Attaque frontale

L'employeur pourra désormais imposer des changements de date sans délai légal minimum de prévenance (actuellement un mois minimum avant la date de départ en congés d'été).

Mais ce n'est pas tout, cette loi rend légal tout accord qui pourra déroger aux règles de fractionnement ou au nombre de jours à poser pendant la période d'été.

Pour l' Union Syndicale SOLIDAIRES et les syndicats SUD, la réussite du 28 Avril est la priorité immédiate.

AVEC



Mais, il nous faut d'ores et déjà préparer l'après 28 Avril !