



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

Avec les ordonnances, la fin du contrat de travail en quelques exemples

Dixit Muriel Pénicaud (ministre du Travail) : « *Tout est désormais possible dans l'entreprise à partir d'un accord majoritaire* » ; « Il faut en finir avec le Code du travail qui n'est fait que pour embêter 95% des entreprises ! »

Le **contrat de travail** est un type de contrat par lequel une personne (le salarié) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur), moyennant une rémunération. Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail. L'employeur est tenu de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi, verser le salaire correspondant au travail effectué, respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail...), faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise. **Avec la loi travail XXL, c'en serait fini !!!**

➔ **Un accord d'entreprise pourrait imposer des modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail. Le refus du salarié entraînerait un licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

Avec ces ordonnances, l'entreprise Smart à Dombach (Moselle) n'aurait pas été obligée de proposer à la signature de chacun des salariés un avenant à son contrat de travail pour passer aux 39 heures payées 37. Un simple accord d'entreprise sous la menace d'une fermeture du site ou de vagues de licenciements suffirait pour mettre tous les salariés au pas sans avoir besoin d'un consentement individuel.

➔ **Un accord d'entreprise pourrait modifier à la baisse la rémunération du salarié.**

Avec ces ordonnances, la branche conserve certains thèmes d'encadrement, en particulier le salaire minimum. Mais tout le reste pourra se négocier dans l'entreprise : rémunérations, conditions de travail, organisation du travail...

Ainsi les primes d'ancienneté, le 13^e mois, les indemnités de départ en retraite... pourraient être inférieurs aux minima de branches et différents d'une entreprise à l'autre d'un même secteur.

Ainsi, un accord d'entreprise viendrait baisser le montant de votre salaire marqué en bas, à droite, de votre fiche de paye sans correspondre à celui mentionné dans votre contrat de travail, en toute légalité !

➔ Un contrat de travail mis à la merci des licenciements boursiers.

Avec ces ordonnances, il serait très facile à un groupe en bonne santé à l'échelle mondiale de mettre artificiellement une branche française en déficit afin de s'en séparer et octroyer des dividendes aux actionnaires. **C'est la porte grande ouverte à tous les abus !**

Avec la Loi Travail XXL, Il n'aurait pas été possible pour les 197 salariés « ex. Mollex » d'obtenir en 2016 de la justice la condamnation de la maison mère américaine pour fermeture abusive du site de Villemur-sur-Tarn avec le versement de 7 millions d'euros d'indemnités.

➔ L'élargissement des CDI de chantier à toutes les professions ou le retour du paiement de la tâche.

Aujourd'hui, les contrats de chantier sont employés à la marge par les entreprises du BTP et celles de l'ingénierie (bureaux d'études). Avec les ordonnances, par accord de branche, cela serait la généralisation à tous les secteurs d'activité !

Avec le CDI de chantier, c'est pour le salarié l'insécurité permanente, le contrat de travail ne protégerait plus. C'est la possibilité pour l'employeur d'y mettre fin à tout moment au motif de la fin d'un chantier, d'un projet, d'une mission..., **sans que le salarié passe par la case indemnité de précarité des CDD et avec un recours aux prud'hommes improbable.**

Pour exemple, dans le secteur de l'ingénierie informatique, les salariés ne seraient plus payés que pour le temps effectué chez le client et n'auraient plus l'assurance du maintien dans l'entreprise hors mission. Les patrons en salivent à l'avance !

➔ Le renouvellement des CDD « à vie » pour tout contrat de travail.

Aujourd'hui, le nombre de renouvellement d'un CDD est limité par la loi à deux, de même que sa durée est encadrée. Avec les ordonnances, un accord de branche pourrait en fixer « librement » le nombre de renouvellement avec à chaque fois une durée pouvant aller jusqu'à cinq ans !

Adieu CDI pour les jeunes alors que la moyenne d'âge d'entrée en CDI s'élève à 27 ans. Comment, dans ses conditions, pouvoir se projeter dans l'avenir, payer un loyer ou acheter une maison, emprunter, fonder sereinement une famille... ?

La CGT a des propositions. Elles doivent être entendues !

Face à l'insécurité professionnelle grandissante, la CGT propose d'engager une négociation sur des mesures concrètes contre les inégalités. Il s'agit de réconcilier l'économique et le social en sécurisant les personnes tout au long de leur vie.

La CGT propose un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS). Celui-ci garantira la continuité et la progressivité des droits de chacun :

- droit au CDI ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- droit à un salaire socialité garantissant un revenu permanent à tout salarié ;
- droit à la formation professionnelle, à l'éducation permanente ;
- droit à la sécurité sociale, à la protection sociale ;
- droit à la citoyenneté au travail.

Ces droits seraient attachés à la personne et transférables d'une entreprise à une autre.

Exemples :

En Bretagne, la CGT a obtenu la création de CDI temps plein/formation pour des travailleurs saisonniers du tourisme. Ces salariés travaillent dans les établissements touristiques d'avril en octobre et la saison terminée, ils suivent un cursus de formation pouvant déboucher jusqu'à la licence tourisme.

Dans les Alpes-Maritimes, le syndicat départemental CGT des transports a gagné que les chauffeurs de cars recrutés par les transports urbains à Nice bénéficient pour leur rémunération de la prise en compte de leurs niveaux de qualification et d'ancienneté antérieurs.

Montreuil, le 7 septembre 2017