



Pour prendre contact avec le comité NPA du pays malouin
Npasaintmalo@gmail.com

LE GOUVERNEMENT NE LÂCHE RIEN, AMPLIFIONS LA MOBILISATION

Mercredi 9 mars, nous avons manifesté à plusieurs centaines de milliers contre le projet de Loi travail.

Face à l'ampleur de cette mobilisation, le gouvernement a dû modifier son projet : il fait semblant de reculer. Son objectif est de tenter de rallier à son projet rétrograde les organisations syndicales abusivement qualifiées de réformistes et de calmer les députés plus ou moins frondeurs.

Beaucoup de bruit pour moins que rien

Valls a mis en scène une prétendue nouvelle version du projet de loi. Mais pratiquement rien de fondamental n'a été modifié. Concernant les indemnités de dommages et intérêts prescrites par les conseils de prud'hommes en cas de licenciement abusif, le plafonnement ne serait plus obligatoire mais « indicatif ». Le contrôle des licenciements économiques passerait par les juges qui n'auront en pratique ni le temps ni la volonté de s'opposer aux patrons. La mise en œuvre des forfaits-jours dans les PME et des astreintes ne serait plus décidée unilatéralement par les patrons mais pourrait être imposée par accords d'entreprises.

Valls a voulu noyer le poisson et annonçant une taxation des CDD, mais en réalité, celle-ci dépend de la négociation entre partenaires sociaux dans le cadre de l'assurance-chômage.

Berger, nous ne sommes pas des moutons

Ces miettes semblent satisfaire le secrétaire général de la CFDT et de la pseudo organisation étudiante la FAGE. C'était l'objectif du gouvernement qui cherche avant tout à briser l'élan de la mobilisation entamée le 9 mars.

Ces pseudos reculs ne changent rien. En effet, le cœur de la Loi travail n'est en aucune manière attaqué. Le renversement de la hiérarchie des normes reste l'objectif fondamental du gouvernement. C'est cette mesure qui met les droits fondamentaux des salariéEs sous la menace d'accords d'entreprise obtenus par le chantage à l'emploi et des tractations avec des syndicats qui se coulent dans le moule du libéralisme.

Jusqu'au 24 mars, date de la présentation de la loi devant le Conseil des ministres, les tractations, les pressions du patronat vont se poursuivre, s'amplifier comme la tentative de convaincre l'opinion publique de la justesse de ce projet réactionnaire. Après ce sera le débat parlementaire avec les « amendements » de la droite à l'Assemblée et au Sénat...

Tous ensemble, imposer le retrait du texte Valls—El Khomri

Tous les salariéEs sont concernéEs par cette attaque. La loi travail vise d'abord ceux et celles du privé mais les mêmes projets sont à l'œuvre ou projetés à l'hôpital, à la SNCF (casse du statut suite à la réforme ferroviaire). Cette régression accompagne l'austérité appliquée à toute la Fonction publique et les attaques contre les droits des chômeurs/euses. Ce projet de loi ne ferait nullement reculer le chômage, il permettrait au contraire de faciliter les licenciements.

Pour bloquer ces reculs, pour obtenir le retrait du projet de Loi travail, nous devons construire un rapport de forces à la hauteur de l'attaque. Les organisations syndicales, les organisations de jeunesse engagées unitairement dans la mobilisation appellent à des journées de manifestations aujourd'hui et le 24 mars, en préparation de la grande journée de grève du 31 mars. La fonction publique sera également mobilisée le 22 mars.

Construire le rapport de forces passe inévitablement par le développement de la grève. Nous devons mettre à profit chacune de ces journées pour convaincre autour de nous que c'est seulement en bloquant l'économie, par la grève, que nous ferons reculer le gouvernement.

Ne pas jeter sur la voie publique

SUIVEZ L'ACTUALITÉ POLITIQUE
SUR LES SITES INTERNET DU
**NOUVEAU PARTI
ANTICAPITALISTE**

<http://www.npa2009.org>
<http://www.anticapitaliste-35.org>



Saint-Malo,
le 17 mars 2016

L'article 13 de l'avant-projet El Khomri ou « **t'es pas d'accord, t'es viré** » !

L'article 13 du projet de loi El Khomri n'a pas été beaucoup commenté, masqué par notre engagement à réclamer le retrait pur et simple du texte.

Pour autant, cet article est vraiment scélérat pour les droits des salariés. Qu'on en juge

article 13:

« Lorsqu'un accord d'entreprise est conduit en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »

Ainsi, en quelques lignes, cet article anéantit trois principes du droit du travail, résultats des luttes d'un demi-siècle:

1. La garantie pour le salarié, selon laquelle en cas de conflit entre les différentes normes qui s'appliquent à sa situation (loi, convention ou accord collectif, contrat de travail), **la disposition la plus favorable sera appliquée disparaît.**

Le nouveau texte prévoit en effet que l'accord collectif, dont on peut craindre qu'il puisse aisément intervenir sous la pression du chantage aux licenciements ou à la fermeture de l'entreprise, permettra à l'employeur d'imposer les clauses de l'accord, moins favorables que celles convenues à l'occasion de la signature de son contrat, ou fixées par la convention collective ou la loi, qui, jusque-là, était considérée comme le garde-fou minimal des droits des salariés.

A priori, l'accord ne peut diminuer la rémunération mensuelle...mais si le salaire ne peut être modifié, il peut en revanche être procédé à l'augmentation du temps de travail.

Ainsi un nouveau principe voit le jour: travailler plus pour gagner autant...

2. Jusqu'à ce jour, lorsqu'un salarié était licencié pour avoir refusé une modification de son contrat de travail, le juge exerçait son contrôle sur la véritable cause du licenciement, qui n'est évidemment pas le refus du salarié, mais le motif économique de la proposition faite par l'employeur.

Le nouveau type d'accord conduira le salarié réfractaire à être licencié pour le « motif réel et sérieux » d'avoir refusé la modification de son contrat de travail et **non pour un quelconque motif économique**. Autant dire en pratique que la signature de l'accord d'entreprise autorisera tous les licenciements sans motif face au refus du salarié et, en conséquence, tous les abus.

3. **Le plan de sauvegarde de l'emploi passerait à la trappe**

En effet, si plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail, l'employeur devait jusque-là mettre en œuvre toutes les mesures susceptibles de préserver l'emploi et, au pire, accompagner utilement les licenciements par des mesures de reclassement et de soutien indemnitaire.

Désormais aucun plan social préalable ne sera nécessaire, aucune discussion avec les représentants du personnel et l'administration du travail ne seront utiles, puisque les salariés seront licenciés **selon la procédure individuelle de licenciement pour motif non économique**. Exit également, bien entendu, l'obligation de reclassement et toute indemnité complémentaire.

Cet article, par sa gravité, les menaces et les bouleversements qu'il engendrerait, justifie, à lui seul, le retrait de l'entier projet.