

# CE QUE NOUS PROPOSE LE PROJET DE LOI EL KHOMRI

Explication simplifiée par les étudiant-e-s de Nanterre

## TOUS POUVOIRS À L'ENTREPRISE :

Avec le projet de loi El Khomri, nous assistons à une inversion de la hiérarchie des normes encadrant les rapports entre salarié-e-s et employeurs. Un accord d'entreprise est un accord conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salarié-e-s. Jusqu'ici, la loi primait sur l'accord de branche (forme de contrat qui lie les employeurs et les employé-e-s d'un même secteur d'activité) qui primait sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise étaient plus favorables. Avec ce projet de loi c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, même si celui-ci est moins favorable aux salarié-e-s.

*Par exemple, Faïza est en CDI à 35h. Elle s'inquiète du projet de loi El Khomri. Son mari ouvrier à l'usine Smart d'Hambach a déjà subi une augmentation de son temps de travail à 39h payées 37h en 2015. Si l'employeur de Faïza décide de lui augmenter ses heures, sans la payer plus, comment le couple va-t-il pouvoir passer du temps avec ses enfants et avoir les moyens de les faire garder régulièrement ?*

## DES JOURNÉES DE TRAVAIL FRACTIONNÉES :

Des temps de travail et de repos fractionnés. Un idéal de flexibilité.

Quel employeur ne rêve pas de jouir de ses salarié-e-s à la demande ? Avec le fractionnement des heures de repos prévu par la loi El Khomri c'est désormais possible ! Les 11 heures de repos journalières pourraient en effet être divisées en de multiples plages horaires. Le résultat : des travailleurs-euses à disposition pour les moments d'affluence et qu'on laisse attendre - sans les payer - le reste du temps. En effet, on imagine mal les employé-e-s aller se coucher au milieu de la journée pour une longue et douce nuit réparatrice de cinq malheureuses heures... puis revenir se faire exploiter. Avec la fin du repos consécutif, c'est aussi l'autonomie en dehors du lieu de travail qui disparaît. Impossible d'échapper à son patron !

## DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MOINS BIEN PAYÉES :

En temps normal, les heures supplémentaires effectuées doivent être payées à un taux de 25 % supérieur à celui du salaire normal pour les 8 premières heures de la semaine, et de 50 % pour les suivantes. Or, la loi El Khomri prévoit qu'un simple accord d'entreprise puisse baisser ce taux jusqu'à une limite de 10 %. En permettant de réduire considérablement la différence de coût pour l'employeur entre les heures de travail « normales » et les heures supplémentaires, la loi autorise l'usage massif de celles-ci, sans contrepartie réelle pour le-la salarié-e. Dans les secteurs du travail qui se basent sur un nombre élevé d'heures supplémentaires et un salaire fixe faible on ne voit pas trop comment il sera possible d'éviter de brader sa force de travail, et de travailler plus pour des salaires plus faibles.

*Par exemple, Soizic est vigilante depuis 3 ans. Elle gagne 1150 euros net par mois. Grâce aux heures supplémentaires, elle pouvait atteindre un salaire convenable pour subvenir aux besoins de ses enfants. Alors que le projet de loi El Khomri prévoit de lutter contre le travail au noir, Soizic hésite à convertir ses heures supplémentaires en travail au black.*

## **UNE ENTREPRISE PEUT, PAR ACCORD, BAISSER LES SALAIRES ET CHANGER LE TEMPS DE TRAVAIL SOUS PEINE DE LICENCIEMENT :**

Jusqu'à présent une entreprise avait le droit de conclure un accord dit "défensif" avec les salarié-e-s, visant à baisser temporairement la rémunération et/ou changer les horaires de travail sur une durée maximale de 5 ans, pour tenter de sauver l'entreprise dans le cadre de problèmes financiers ou conjoncturels. Si un-e des employé-e refusait cet accord, il-elle pouvait alors être licencié-e pour motif économique.

Désormais les entreprises pourront faire de même dans un but de "développement de l'emploi" ou accord dit "offensif". Si un-e salarié-e refuse de changer ses horaires et rémunération, il-elle pourra alors être licencié-e pour "motif personnel" et non plus "économique".

*Un patron peut par exemple proposer à Bob de ne plus travailler que 18h par semaine au lieu de 35h, avec la diminution de la moitié du salaire, dans le but de "développer le réseau de l'entreprise". Si Bob refuse, il sera licencié pour "motif personnel" ce qui n'ouvre pas aux mêmes droits au chômage, protection et indemnités que s'il avait été licencié pour motif économique. .*

## **LA DURÉE DU CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN PROCHE (ENFANT, CONJOINT-E,...) N'EST PLUS GARANTIE PAR LA LOI :**

Jusqu'à présent, la loi **fixait une durée minimale** du congé d'un-e salarié-e en cas de décès d'un enfant, conjoint-e, parent... Si vous perdiez un parent, votre entreprise devait vous accorder au moins 2 jours de congés (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable). Avec le projet de loi El Khomri, le principe du congé est préservé mais la durée n'est pas fixée. C'est dans les accords d'entreprise ou de branche que la durée sera définie. Sans qu'un minimum ne soit fixé par la loi.

**Nous sommes étudiant-e-s, déjà actifs ou de futurs actifs de cette société.**

**Ces propositions de loi nous touchent donc directement. Pour exprimer notre opposition et participer au mouvement de grève nationale, nous appelons à un**

# **BLOCUS**

**Mercredi 9 Mars**

**et A.G. Mardi 8 Mars à 18h en DD (Bâtiment D)**

**pour organiser la journée de mercredi.**