



26 mai 2016

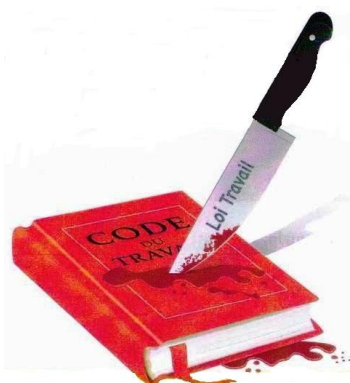
GREVE ET MANIFESTATION

**NON A LA LOI TRAVAIL !
OUI A UN CODE DU
TRAVAIL DE PROGRES !**

*Passage en force
de la loi Travail*



**RETRAIT TOTAL
DE LA LOI
TRAVAIL !**



**TOUS EN GREVE LE 26 MAI 2016
MANIFESTATION A 10H00
PLACE DES CARMES A AURILLAC.**

**LE COMBAT CONTINUE !
TOUS ENSEMBLE, LE 14 JUIN A PARIS !
NOUS GAGNERONS !**

POURQUOI LA "LOI TRAVAIL"

NE DOIT PAS PASSER ?

*Malgré un toilettage de surface,
le projet de loi « travaille et tais toi » demeure inacceptable !*

Droit du travail actuel	SI LA LOI PASSE
Une loi qui encadre l'accord d'entreprise Il existe une hiérarchie entre les normes : un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut pas être moins favorable que la loi. (principe de faveur).	L'accord d'entreprise dicte sa loi Le projet de loi travail accorde la suprématie à l'accord d'entreprise, même s'il est moins favorable que l'accord de branche ou la loi = destruction du principe de faveur.
Licenciement économique	
Le juge a le pouvoir de contrôler si les difficultés économiques existent et sont suffisamment graves pour justifier un licenciement.	Perte de contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques.
Modulation du temps de travail - Fractionnement du temps de repos - 60h/semaine	
<ul style="list-style-type: none">Le maximum possible par accord est une annualisation du temps de travail. Le maximum possible sur simple décision de l'employeur est une modulation sur 4 semaines.Chaque salarié bénéficie de 11 heures de repos quotidiennes consécutives.La durée légale du travail est de 35 heures. Cependant, il existe déjà de nombreuses possibilités offertes aux employeurs pour dépasser cette durée (dérogation jusqu'à 60 heures subordonnée à une autorisation de la Direccte, et avis du CE, à défaut des DP).	<ul style="list-style-type: none">La modulation peut porter sur une période de référence allant jusqu'à 3 ans. L'employeur peut, par décision unilatérale, prévoir une modulation du temps de travail sur 9 semaines.Fractionnement possible de ces 11h de temps de repos.La durée de la dérogation pour dépassement de l'horaire hebdomadaire n'est plus contrôlée par l'autorité administrative.
Validité des accords collectifs Un accord d'entreprise est valable s'il est signé par les délégués syndicaux représentants 30% des suffrages et s'il ne subit pas l'opposition des syndicats majoritaires non signataires.	Référendum d'entreprise Le référendum permet de faire peser la pression directement sur les salariés, c'est un outil parfait pour exercer le chantage à l'emploi et contourner les organisations syndicales.
Incertitude renforcée sur vos dates de congés payés	
Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.	L'accord d'entreprise peut prévoir que votre employeur puisse modifier vos dates de congés 2 jours avant le départ !

**Le projet de loi El Khomri/Medef/Cfdt/Unsa/Cftc est une régression sociale sans précédent !
Combattons le et faisons grève et reconduisons la, développons les actions de blocage économique et soyons toutes et tous dans la rue le 17mai pour le retrait total de la loi « travail » !**