

Code du Travail ?

La réforme du Code du travail ne fera pas loi

Texte collectif contre la « Loi Travail »

Page 2

Pour un nouveau Code du Travail plus court, plus simple, plus protecteur pour les salariés, adapté à la réalité du travail d'aujourd'hui...

Il existe des propositions novatrices :

Construire le Code du travail du XXI^e siècle

Propositions de la CGT :

Page 5

Pour un autre Code du travail

Groupe de recherche PACT Les dix-sept membres du groupe sont des universitaires, issus de neuf universités, tous spécialisés en droit du travail :

Page 8

Propositions des 23 organisations de jeunesse dans leur communiqué commun du 29/02/2016 :

Page 11

Pétition contre la « loi Travail » : 968 800 soutiens le 04/03/2016 à la mi-journée. Une large majorité des victimes potentielles n'a pas encore signé. **On continue !** <http://loitravail.lol>

Pas étonnant que les 8 défenseurs de l'emploi chez Goodyear aient été condamnés à de la prison ferme : il s'agit de faire plier tous ceux qui résistent, pour pouvoir imposer un recul social d'un siècle ! Ne les oublions pas :

<https://www.change.org/p/françois-hollande-l-appel-des-goodyear>

Tous en manifestation le 9 mars 2016. Pour Marseille, ce sera 11h30 place du Général de Gaulle.

Et plus nombreux encore, partout où nous le pourrons, le jeudi 31 mars.

La réforme du Code du travail ne fera pas loi

Jeudi, 3 Mars, 2016 L'Humanité

A l'initiative de la Fondation Copernic, plusieurs dirigeants politiques et syndicaux lancent dans les colonnes de L'Humanité cet appel afin d'engager une mobilisation unitaire. C'est le premier acte d'une série de meetings unitaires qui se déroulera partout en France, dans dix à quinze grandes villes. Et ce, jusqu'au retrait de la loi travail El Khomri. Car il s'agit de « faire ensemble des propositions » pour « fortifier, renforcer les droits des salarié-e-s ». Et les signataires de conclure : « Nul comité de technocrates ne peut, entre soi, hors du monde, le réécrire seul, tant il est le fruit dans ses mille détails, des rapports de force sociaux. En cela, le Code du travail est l'indice de mesure de la qualité d'une civilisation. » On se souvient qu'une même démarche unitaire avait été engagée contre la réforme des retraites.

Texte collectif

Premiers signataires : **Fabrice Angei**, membre du bureau confédéral de la CGT, **Clémentine Autain**, porte-parole d'Ensemble !, **Olivier Besancenot**, porte-parole du NPA, **Éric Beynel**, porte-parole de Solidaires, **Noël Daucé**, secrétariat national de la FSU, **Gérard Filoche**, membre du BN du PS, **Pierre Laurent**, secrétaire national du PCF, **William Martinet**, président de l'Unef, **Willy Pelletier**, coordinateur général de la Fondation Copernic, **Danielle Simonnet**, coordinatrice nationale du PG.

Le projet El Khomri doit être retiré. Non pas reporté, retiré. Son article premier suffit à le disqualifier, lui qui subordonne les droits et libertés des salariés au « bon fonctionnement de l'entreprise ». Il scelle la remise en cause historique, théorique, juridique d'un siècle entier de Code du travail.

Qu'est-ce que ce Code ? Qu'est-ce que la politique, sinon la mémoire qui informe l'action ? Ne jamais oublier. Et à gauche, se souvenir des désastres et des crimes, des vies brisées au nom du profit insatiable, pour cette « apothéose du coffre-fort » qu'évoque Balzac. Ne pas oublier, par exemple, que le Code du travail naît en 1910 après l'horreur de Courrières, dans le Pas-de-Calais. Après qu'en 1906, 1 099 mineurs avaient perdu la vie au fond des puits. Le patron exige alors que le travail reprenne immédiatement. Il stoppe la recherche des victimes. Cachez ces misères qui entravent l'entreprise. Et puis, douze jours plus tard, 14 survivants enfouis réapparaissent. Après des nuits de terreur et d'efforts. Miraculés. Enterrés vivants. Ouvriers morts avant d'être morts.

L'émotion est immense. Elle force à créer le ministère du Travail. Pourquoi ? Pour que ce ministère échappe aux diktats des employeurs et au ministère de l'Économie. Avec quel point d'appui, quelle barricade juridique pour résister ? Le Code du travail.

L'inverse est à l'œuvre : le ministère de l'Économie règle de nouveau la politique du ministère du Travail, réduit à n'être que son DRH.

Notre choix de civilisation fut depuis Courrières d'adapter le travail aux humains et non pas les humains au travail. Quand F. Hollande veut « adapter le droit au travail aux besoins des entreprises », il écrit l'histoire à l'envers.

Cela boostera l'embauche ? Par ordonnance, de 2004 à 2008, la mission Combrexelle a passé le Code du travail à l'acide, supprimant 500 lois, le réduisant de 10 %, en prétendant le simplifier. Cela n'a pas créé d'emploi.

Dans le contrat de travail, il y a inégalité. Le salarié subit un « lien de subordination juridique permanent ». C'est pourquoi il existe une « contrepartie » : un code spécifique. Les lois du travail sont, et doivent rester, universelles, car elles sont attachées aux droits humains, quelles que soient la taille de l'entreprise, sa spécificité, sa branche. Elles doivent l'emporter sur les contrats d'entreprise particuliers, les accords d'entreprise particuliers, les dérogations. C'est ce que garantissent la Déclaration des droits de l'homme de 1948, la charte européenne des droits fondamentaux de 1999, les conventions de l'OIT en leurs nos 81 ou 158.

Le droit du travail doit être un garde-fou par rapport au droit de la concurrence et non pas piétiné suivant le libre cours de la concurrence.

En ne voulant plus de durée légale pour tous, en actant le règne des dérogations, les projets El Khomri, Badinter, Macron, cassent les relations de travail au détriment du corps humain, de sa santé, de la vie de famille et de l'emploi pour tous.

La notion de durée légale est de facto supprimée, les patrons en décideront, au cas par cas, le pistolet sur la tempe de leurs salariés. Les syndicats majoritaires (élus avec un quorum!) pourront même être court-circuités par les syndicats minoritaires qui auront le droit d'en appeler au patron pour qu'il monte un référendum à ses ordres. C'est le come-back de l'employeur-maître!

La commission Badinter en finit d'ailleurs avec un Code du travail spécifique et le remplace par un mixte avec le Code civil, où les contrats commerciaux et les statuts d'indépendants sont mis sur le même plan que l'ex-contrat de travail. Dans ce texte, la « personne » remplace le salarié. Le salarié est traité comme l'indépendant. Et demain quoi? L'ubérisation généralisée? Pas d'horaires? Pas de Smic?

On comprend que les jeunes s'indignent. Que leur promet-on? La précarité en début, au milieu et en fin de vie active. L'avenir bouché, interdit. Des jeunes méprisés au travail.

Que permettra la loi El Khomri, avec un simple accord d'entreprise, facile à arracher grâce au chantage à l'emploi? Fini les 35 heures, les heures supplémentaires seront compensées et non plus majorées: on travaillera plus pour gagner moins. Il sera possible de travailler 12 heures par jour par « simple accord ». Le repos quotidien de 11 heures pourra être fractionné. La forfaitisation par accord individuel pourra aller au-delà de toute durée maximale, y compris 48 heures et 60 heures. L'annualisation du calcul des horaires se fera sur trois ans! Les congés payés ne sont plus obligatoires, le salarié aura « le droit » d'y renoncer pour de l'argent. Un apprenti pourra travailler 40 heures. Il n'y a même plus d'âge plancher pour le travail des enfants, lesquels dès 14 ans sont moins protégés contre les chutes ou les machines dangereuses. Trois CDD de suite sont autorisés au lieu de deux. Payer à la tâche sans référence au Smic ne sera plus interdit. Il n'y aura plus de plancher de 24 heures pour les temps partiels. Le patron décidera quand commence la semaine, de sorte qu'il évitera la majoration du dimanche. Les femmes seront les plus pénalisées.

Le Medef a coécrit ce projet de loi. Il lance d'ailleurs une pétition pour le soutenir.

Si ses profits et dividendes baissent, l'employeur pourra modifier les horaires à la hausse et sur une année les rémunérations à la baisse. La loi Warzmann l'autorisait pour un an, la loi Sapin plus encore, la loi El Khomri abaisse les possibilités pour les salariés de le contester.

La médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont laminés. Les licenciements abusifs verront leurs condamnations baisser.

À quoi sert de faciliter les licenciements? À faciliter les licenciements! Pas à faire de l'embauche. Ce projet de loi vaut déclaration de guerre à 18 millions de salariés.

Le gouvernement entend repousser la présentation de cette loi, ce recul doit déboucher sur le retrait. Ensemble, nous appelons les salariés, les jeunes, les retraités, les privés d'emploi, les précaires, les féministes, à rejoindre ce mouvement qui monte et qui exige le retrait de la loi El Khomri. La réforme du Code

du travail ne fera pas loi.

Cent ans durant ce Code a été construit pour que les salarié-e-s échappent à la dictature de la rentabilité à courte vue. C'est un Code exceptionnel, une œuvre juridique rare, faite des luttes, des sueurs, des larmes, des grèves, des manifestations, bref de toute notre histoire sociale. Certes, on peut le modifier, le fortifier, renforcer les droits des salarié-e-s, rien n'est intangible. Nous allons d'ailleurs faire ensemble des propositions. Mais nul comité de technocrates ne peut, entre soi, hors du monde, le réécrire seul, tant il est le fruit, dans ses mille détails, des rapports de forces sociaux. En cela, le Code du travail est l'indice de mesure de la qualité d'une civilisation.

Construire le Code du travail du XXI^e siècle

L'Humanité jeudi 3mars 2016

La CGT a rendu publiques mardi 01/03/2016 ses propositions pour relever le défi d'accorder les droits des salariés avec les grands enjeux contemporains. Nous vous livrons les points clés de ce document de quatre pages ainsi que l'intégralité des propositions de la CGT.

(...) Il est nécessaire de fortifier le Code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. La flexibilité, il n'y en a que trop ; un chiffre : 8salariés sur 10 sont recrutés sur des CDD, pour une période de plus en plus courte. Il ne s'agit pas de réduire le Code à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux. La mission en a été confiée à une commission de « sages » présidée par Badinter. De telles déclarations existent déjà. Les plus importantes sont au demeurant des traités ou des chartes ratifiés par la France. Il ne s'agit pas non plus de réaliser une nouvelle recodification à droit constant. La modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement.

L'objectif doit être clairement posé. Il s'agit de bâtir un Code du travail plus fort, plus solide pour tous les travailleurs d'aujourd'hui, plus engageant parce que sans surprise pour les employeurs.

Le droit au travail est un droit constitutionnel. Le garantir nécessite non pas d'abaisser les garanties collectives, mais d'élargir le droit du travail aux enjeux d'aujourd'hui : l'hyperprécarisation du salariat, l'ubérisation de l'économie, les salariés détachés, l'autoentrepreneuriat, le portage salarial forcé, etc.

Une réforme du droit du travail, digne de ce nom, devrait plutôt viser à établir un cadre juridique assurant à tous les travailleurs – salariés ou indépendants –, qui concourent à cette chaîne de production des valeurs, les conditions d'un travail décent.

Les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs de l'économie et la société. Elles ont donc des incidences sur le travail et l'emploi, comme le reconnaît l'avis exploratoire du Conseil économique et social européen du 16 septembre 2015. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux dans les conditions d'un monde du travail numérisé.

Le droit du travail doit prendre en compte les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies d'information et de la communication.

Ces nouvelles technologies donnent lieu à de nouveaux modes de travail parfois qualifiés d'« ubérisation » de l'économie. Avec ces transformations, les salariés deviennent des travailleurs soi-disant indépendants, liés à leurs clients par des contrats commerciaux. Lorsque ces travailleurs dits indépendants subissent en réalité un lien de subordination, en se voyant « dicter leur conduite » par l'entreprise, il est possible de requalifier leur contrat commercial en contrat de travail. À l'image de ce qu'il s'est passé aux États-Unis avec des chauffeurs Uber. Ou encore en France, avec la requalification de salariés devenus autoentrepreneurs pour l'entreprise qui les employait auparavant et ceci pour effectuer les mêmes tâches.

Lorsque la dépendance économique à son emploi est telle qu'elle génère une domination diffuse, c'est-à-dire que le travailleur n'est pas libre de rompre avec son client sans remettre son équilibre financier en cause et que cette dépendance induit une forme de subordination nouvelle, il nous semble qu'il faut octroyer le statut de salariat à tous les travailleurs qui subissent cette dépendance et faire contribuer financièrement le recruteur (plateforme collaborative). Le salariat peut alors être envisagé de façon plus large.

N'oublions pas que la priorité reste le maintien d'une grande majorité des travailleurs dans le salariat.

Dans cet objectif, il est important de revoir la définition du salariat dans le cadre de notre revendication de

nouveau statut du travail salarié (NSTS). (...)

Hiérarchie des normes et principe de faveur

Il est essentiel aujourd'hui de rétablir la hiérarchie des normes et de constitutionnaliser le principe de faveur. Ceci mettra un terme au démantèlement des garanties collectives, au rétrécissement progressif du principe de faveur et de l'ordre public social. Il est, ainsi, tout à fait cohérent d'intégrer le principe de faveur dans la Constitution, dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncés par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Ce principe doit être renforcé. À ce jour, il demeure sans valeur constitutionnelle, par conséquent, la loi peut y déroger.

Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes. (...)

La négociation collective (...)

Le Code du travail doit être un socle garantissant des droits et garanties collectives des salariés, acceptables et pouvant être améliorés par la négociation collective.

Il doit garantir la participation effective des salariés à la détermination de leurs conditions de travail, ce que remet en cause profondément la loi Rebsamen en faisant disparaître l'obligation de consulter le comité d'entreprise en préalable à la conclusion, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif. (...)

Nous avons besoin de sanctions efficaces et dissuasives des entorses que le patronat commet à l'encontre des droits et libertés syndicales, des droits des institutions représentatives du personnel.

Un nouveau cadre pour le dialogue social dépassant le périmètre de l'entreprise a toute sa pertinence. Des expériences existent en matière de comités interentreprises et de CHSCT de sites qui méritent de trouver des prolongements. Une approche territoriale de la négociation doit également émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné : emploi, formation mais aussi organisation et environnement du travail. C'est cela aussi plus d'efficacité économique.

• Dans la branche et l'interprofessionnel : (...)

– la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et organisations syndicales doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme telles par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une coprésidence syndicale et patronale. Il en va de même pour le secrétariat de la négociation collective.

• Dans l'entreprise : (...)

– l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles ;

– le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical.

Les accords collectifs non signés par ses organisations syndicales devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).

Intégrer de nouveaux droits

• Un nouveau statut du travail salarié

Le nouveau statut du travail salarié (NSTS) offre de nouvelles perspectives : l'idée est de créer un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche

à l'autre, et ce, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle (droit à une progressivité de carrière, à une formation tout au long de la vie, à la continuité de son statut entre deux emplois, droit à la sécurité sociale professionnelle...). Cela va donc au-delà du principe de faveur, puisqu'il s'agit quasiment d'un principe d'évolution. Il s'agit de mettre à distance le lien de subordination, l'idée étant que ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail ou de la convention collective, mais être attachés au travail réel et donc à la personne du salarié.

• Le temps de travail

La durée légale du travail devrait être abaissée à 32 heures avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective, afin de créer des emplois et d'aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.

La durée légale doit être la même pour l'ensemble des salariés, le contingent d'heures supplémentaires et le niveau de leur majoration, fixés par la loi sans possibilité de dérogation défavorable par accord collectif.

Les heures supplémentaires doivent, par conséquent, être rigoureusement encadrées par la loi, afin de prévenir toute entrave à l'embauche.

Un droit à la déconnexion doit être instauré afin d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail. (...)

• Une consolidation du rôle des instances représentatives des personnels (IRP) : (...)

- le renforcement de la formation des élus, un meilleur accès aux formations syndicales pour les salariés ;
- le développement de la présence et des droits des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salariés, et en donnant à ces administrateurs une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise ;
- le contrôle des aides publiques : les syndicats pourraient donner un avis négatif quant à leur versement s'il n'existe pas de contrepartie véritable en termes de maintien de l'emploi, etc. ;
- le rôle des instances représentatives des personnels (IRP) doit être consolidé et amélioré dans son rôle de contre-pouvoir et de défense des intérêts des salariés, face au pouvoir de direction de l'employeur. Le comité d'entreprise devrait ainsi disposer d'un droit de veto face à certaines décisions de l'employeur, notamment celles entraînant des licenciements collectifs infondés. Possibilités également pour les IRP de s'opposer à certaines baisses de cotisations sociales et autres aides si l'employeur ne respecte pas ses obligations envers les salariés ou les représentants du personnel ;
- un renforcement de la protection du salarié contre l'arbitraire patronal en instaurant la nullité de tous les licenciements illicites. En créant un recours en amont devant le juge pour suspendre toute mesure de sanction, modification ou rupture du contrat dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il est illicite. En créant un droit d'être assisté sur demande du salarié par un-e représentant-e d'une organisation syndicale, à propos de toute sanction, ou modification des conditions de travail et d'emploi.

Davantage de moyens pour la défense des salariés

Les droits n'ont d'existence que s'ils peuvent être imposés. Un Code du travail efficace n'a donc pas de sens sans une justice gratuite, rapide, accessible et impartiale, sans un service public d'inspecteur-rices du travail indépendants, dotés de moyens suffisants, sans un véritable droit de grève exercé sans entrave et sans une absence de répression syndicale dans et hors de l'entreprise.

Pour un autre Code du travail (document intégral)

groupe de recherche PACT

Un autre Code du travail est possible, qui soit à la fois plus simple, plus court, plus protecteur et mieux adapté à notre temps. Pour démontrer ceci, le groupe de recherche PACT, «pour un autre Code du travail», s'est attelé à la rédaction d'un projet complet de Code du travail.

L'avant-projet de loi El Khomri est présenté comme le modèle sur lequel un nouveau Code du travail doit être écrit. Or, ce projet ne simplifie rien. Le livre sur le temps de travail qu'il refond augmente même en volume. Seuls sont allégés les droits, pourtant déjà bien fragiles, des salariés. Cette pente-là est bien connue, c'est celle sur laquelle le droit du travail glisse depuis une trentaine d'années. Notre projet vise à démontrer que cette pente n'a rien d'une fatalité et qu'un autre Code du travail est possible, qui soit à la fois plus simple, plus court, plus protecteur et mieux adapté à notre temps.

· Composition du groupe de recherche :

Les dix-sept membres du groupe sont des universitaires, issus de neuf universités, tous spécialisés en droit du travail. Habités à manier la plume juridique, ils sont les auteurs de nombreux articles et d'une trentaine d'ouvrages sur le droit du travail.

· Méthode :

L'ambition est d'écrire un texte utile, ancré dans les difficultés concrètes, soucieux des revendications et des propositions émises par les acteurs du droit du travail.

Les travaux de recherche et d'écriture seront donc constamment menés en lien avec des praticiens, notamment des juristes syndicaux et des avocats. Et le projet ne sera finalisé qu'après une consultation approfondie des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs.

L'ambition est aussi de tenter d'associer le plus largement possible la société civile, notamment avec la mise en place progressive d'un site internet collaboratif.

· Idées de départ :

Respecter les fonctions de la loi

La loi doit jouer pleinement son rôle aux côtés des autres sources du droit du travail, internationales, européennes, réglementaires et conventionnelles. Ce projet s'oppose à ceux qui souhaitent réduire le Code à un texte minimaliste, composé de quelques dizaines ou même de quelques centaines d'articles. Il s'oppose tout autant aux projets qui visent à remplacer l'essentiel de la loi par la négociation collective d'entreprise. Le travail salarié est un sujet essentiel, grave. Il requiert un droit suffisamment développé et précis. Les objectifs de clarté et de lisibilité ne doivent pas être poursuivis au détriment des salariés. Ils ne doivent pas davantage conduire au flou ou à l'insécurité juridique. Certaines règles, comme le compte pénibilité, sont nécessairement complexes à mettre en œuvre. Elles n'en sont pas moins indispensables à la poursuite d'une certaine justice. La simplicité de la forme et la réduction du volume sont des objectifs primordiaux, mais il n'est pas question de leur sacrifier le fond.

Refondre

Ce projet s'oppose au conservatisme de certains défenseurs du Code actuel. Même si l'accumulation

désordonnée de textes pointillistes et régressifs n'est pas une spécificité du droit du travail, même si l'empilement de lois inadaptées est peut-être pire encore dans d'autres domaines du droit, il convient de ne pas se satisfaire des malfaçons du Code actuel.

L'objectif n'est donc pas de réaliser une nouvelle recodification « à droit constant », moins de dix ans après celle de 2008. Un droit « constant » ne peut qu'être aussi lourd et complexe que l'actuel. Les trois codes du travail de l'histoire (1910-1927, 1973, 2008) sont tous des compilations de textes antérieurs, des suites de « copier-coller » plus ou moins bien ordonnés. Cette fois, l'objectif est de tenter une véritable réécriture, pour faire du Code du travail un ouvrage accessible, lisible du début à la fin.

Proposer

Le droit du travail actuel s'appuie sur certaines règles essentielles, directement issues des leçons de l'histoire. Il convient de les conserver et de les renforcer.

Mais ce droit contient aussi ses parts d'ombre et ses faiblesses. Il est loin d'être un idéal. Et les défis auxquels il est aujourd'hui confronté sont nombreux : chômage, précarité, « uberisation », essaimage, mondialisation, éclatement des collectivités de travail, multiplication des sociétés écrans, contagion de la vie professionnelle sur le temps libre, méthodes de gestion du personnel invasives, fragilisation de la présence syndicale et de la représentation du personnel....

Ecrire un autre Code du travail, ce sera aussi proposer des idées et des règles nouvelles.

Quelques mesures phares

Un droit au temps libre et prévisible

Un vrai préavis pour toute modification d'emploi du temps.

Un droit au refus des modifications d'horaires.

Une sanction pour les interruptions du temps libre par l'employeur.

Un droit à la déconnexion pendant tout le temps libre.

Un temps d'astreinte rémunéré au moins au tiers du salaire normal.

Les 35 heures renforcées

Un salaire majoré de 25% au minimum pour les heures supplémentaires.

Un salaire majoré de 50% dès la septième heure supplémentaire.

Vers un partage du temps de travail

Permettre un temps plein sur trois ou quatre jours.

L'annualisation du temps de travail, contrepartie d'un passage aux trente-deux heures.

Des forfaits, sans burn out.

Une négociation collective d'évaluation de la charge de travail.

Un contrôle par le CHSCT du temps et de la charge de travail.

Un pouvoir du CHSCT de suspendre les clauses de forfait.

Des durées du travail maximales pour les forfaits jours. Une réduction des jours travaillés en forfait jour

Des souplesses pour les PME

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, sans délégué du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail peut remplacer un accord collectif d'entreprise.

- **Mais aussi ...**
 - Faciliter l'intégration au salariat des travailleurs « uberisés ».
 - Le volume de lois divisé presque par trois.
 - Une simplification de la législation sur le travail le dimanche.
 - Un meilleur accès à la justice et un renforcement du rôle du juge.
 - Une sixième semaine de congés payés, en échange de l'abandon de certains jours fériés. ...

- **Et, en construction**

Un grand congé sabbatique

Sous condition d'ancienneté et de préavis, ouvrir le droit à un grand congé sabbatique pour tout motif, que l'employeur ne peut pas refuser. Il s'agit de faciliter la mobilité et de simplifier les congés spécifiques actuels, qui sont nombreux, méconnus et difficiles d'accès.

Un congé paternité obligatoire et identique au congé maternité

Pour rééquilibrer un peu la situation des femmes et des hommes à l'embauche et aider à mieux répartir le travail domestique, au moins lors de la naissance.

Propositions dans le communiqué des 23 organisations de jeunesse

(29/02/2016)

Nous appelons tou.te.s les jeunes de ce pays à se mobiliser pour exiger le retrait du projet de loi Travail et des mesures immédiates pour la dignité des jeunes et des salarié.e.s :

-Pour les apprenti.e.s et les stagiaires : rémunération et droits à la hauteur du poste occupé. Pas de rémunération en dessous du SMIC et mêmes droits que les autres salarié.e.s comprenant une protection sociale. Les années d'apprentissage doivent être prises en compte dans le calcul de la retraite. L'apprentissage ne doit être légal qu'à partir de 16 ans et doit déboucher sur un emploi stable.

-La mise à disposition de budgets supplémentaires pour offrir à tous les jeunes une éducation avec une formation de qualité. Mettre en place et une véritable protection sociale durant leurs études avec un revenu, ainsi que compter les années d'études dans le calcul de la retraite et de l'assurance chômage.

-En finir avec la précarité : le CDI comme norme d'emploi, la répartition par la diminution du temps de travail sans baisse de salaire entre toutes et tous pour en finir avec le chômage et assurer une protection sociale suffisante à chacun, salarié.e.s comme personnes sans emploi.

CGT Jeunes, Solidaires Etudiant-e-s, UNEF, FIDL, SGL, UNL, DIDF Jeunes, Génération Précaire, JOC, Maison des Potes, MRJC, OLF, Sos Racisme, AL, Ensemble, Jeunes Ecologistes, Jeunes Socialistes, Mouvement des Jeunes Communistes, ND Campus, NPA Jeune, Réseau jeune du Parti de Gauche, UEC.