



# COMMISSION FEMMES MIXITE

## PROJET DE LOI EL KHOMRI réformant le Code du Travail

### Encore plus de flexibilité et de précarité pour les femmes !

Montreuil, le 08 mars 2016

**Ce projet de loi remet en cause l'ensemble des droits des salariés, avec pour certaines dispositions un impact particulier pour les femmes.**

**La logique d'inversion de la hiérarchie des normes qui sous-tend ce texte fragilisera l'ensemble des salarié.es et plus particulièrement les femmes.** La loi n'est plus que supplétive, et s'applique seulement lorsqu'il n'y a pas de disposition au niveau de la branche ou de l'entreprise. Le principe du plus favorable est remis en cause et la négociation d'entreprise vidée de son contenu de progrès social : elle ne sera plus que le lieu du chantage à l'emploi et de la baisse des droits, n'offrant plus de possibilité de conquête pour les salarié.es. Pourtant, l'histoire démontre que l'égalité professionnelle n'a avancé que par la loi.

Cette logique sera particulièrement néfaste pour les femmes majoritairement présentes dans les TPE/PME où l'implantation syndicale est justement la plus faible. Ce sont aussi dans ces secteurs à prédominance féminine que les salaires sont les plus bas. Le rapport de force y sera encore plus déséquilibré au détriment des salarié.es. Les accords de branche et la loi servent justement à unifier les droits des salarié.es pour empêcher les logiques de dumping et assurer de justes conditions de concurrence. Ce projet de loi casse les cadres de régulation et généralise le chantage à l'emploi et à la régression sociale.

**En cas de dénonciation d'un accord par l'employeur**, il n'y a plus de garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Les accords « égalité professionnelle qualité de vie au travail » auront maintenant, comme les autres accords, une durée de vie de 5 ans maximum.

**L'augmentation du temps de travail et la flexibilité sont d'abord défavorables aux femmes.**

Le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les hommes et les femmes. Les femmes assument toujours 80% des tâches ménagères, elles ont un temps beaucoup plus contraint que les hommes. Pour certain.es salarié.es, notamment les cadres, il est très élevé (en moyenne 44h30/semaine), et le présentisme est la première cause du plafond de verre. Pour d'autres, notamment les femmes enfermées sur des temps partiels, il est trop faible (avec des amplitudes très élevées, une flexibilité importante, et du travail de nuit et/ou le WE), ce qui se traduit par des salaires et droits sociaux au rabais.

Le projet de loi permet d'augmenter les durées maximum de travail, de renforcer la flexibilité et de baisser encore le temps de travail des salarié.es à temps partiel. Il va donc encore augmenter les inégalités F/H.

Pour faire progresser l'égalité F/H, il faut au contraire réduire la durée légale du travail :

- Pour permettre aux hommes comme aux femmes d'exercer leurs responsabilités familiales ;
- Pour augmenter le temps de travail des femmes enfermées dans les temps partiels, et faire converger le temps de travail de toutes et tous sur une durée hebdomadaire plus faible (32h)

L'extension des forfaits jours, la durée maximum de 44h/semaine s'applique maintenant sur 16 semaines au lieu de 12 actuellement. Par simple accord d'entreprise, on peut passer à 46h maximum par semaine. La durée maximale de travail de nuit passe de 40h pendant 3 mois à 40h pendant 4 mois. Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. Les 11 heures de repos peuvent être fractionnées.

### Temps partiels: toujours plus loin des 24h

La durée minimum de travail n'est plus définie par la loi mais par accord de branche. Baisse de la majoration des heures complémentaires. Un recours facilité au temps partiel. La baisse du délai de prévenance en cas de changement d'horaire. La durée des congés légaux renvoyée à la négociation. La durée minimum des congés liés à la situation familiale n'est plus définie par la loi mais par accord collectif. Par exemple, en cas de décès, les 2 jours minimum de congé ne sont plus garantis. **Congés payés : l'employeur pourra imposer aux salarié.es un changement de date au dernier moment**

### Le chantage "flexibilité ou licenciement" pèsera particulièrement sur les femmes

Le projet de loi augmente considérablement la flexibilité. Ces dispositions limitent le déclenchement d'heures supplémentaires et augmentent la flexibilité et les possibilités de modulation des horaires qui sont particulièrement préjudiciables aux femmes.

**Les accords de compétitivité "offensifs", une mesure défavorable aux femmes.** Les accords de compétitivité sont élargis des cas de préservation de l'emploi à ceux de développement de l'emploi. Ils permettent d'imposer par accord des mesures qui n'étaient pas prévues dans le contrat de travail (augmentation du temps de travail, flexibilité, mobilité...). Pour les salarié.es qui les refuseront, le motif individuel de licenciement sera réputé acquis.

**Pour celles qui ne peuvent pas s'adapter : le licenciement.** En cas de refus de modification de leur contrat de travail et de leurs horaires, le motif du licenciement est réputé acquis pour motif individuel. Le ou la salariée ne bénéficie donc pas des contreparties sociales dues en cas de licenciement économique.

### En cas de licenciement abusif, plus de plancher minimum de condamnation.

**NON au projet de loi travail, véritable attaque contre nos droits. Toute réforme du code du travail devrait au contraire se donner pour objectif de faire enfin de l'égalité une réalité !**

**Pour toutes ces raisons, la FNME CGT s'oppose à ce projet de loi «travail » et s'inscrit dans toutes les actions à venir.**

La loi remplace le plancher minimum de condamnation (6 mois de salaire) en cas de licenciement abusif par un plafond maximum (15 mois de salaires pour les salarié.es ayant plus de 20 ans d'ancienneté).

**Les licenciements discriminatoires ou faisant suite à du harcèlement sexuel ou moral ne sont pas concernés par ce plafond.** Cependant, le plancher minimum disparaît.

**En cas de licenciement discriminatoire ou faisant suite à du harcèlement moral ou sexuel,** la condamnation pourra donc être inférieure à 6 mois. Rappelons que les discriminations pour cause de maternité sont la première cause de saisie du défenseur des droits ! Avec cette mesure, l'encouragement à continuer les licenciements de salariées enceintes est clair !

### Réforme de la médecine du travail : la santé des femmes fragilisée

**Le suivi médical est concentré sur les seuls salarié.es dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée.** La pénibilité et les risques professionnels des métiers à prédominance féminine étant sous évaluée, les métiers à prédominance féminine risquent fort de perdre tout suivi médical.

**Les employeurs pourront désormais faire nommer des « médecins experts » pour contourner l'avis du médecin du travail.** Pour les cas de violences sexuelles et sexistes, qui restent sous évalués et sont souvent contestés par les employeurs, ceci fragilisera encore plus les victimes.

**Les obligations de reclassement des employeurs en cas de maladie ou inaptitude sont limitées.**

Aujourd'hui, lorsqu'un.e salarié.e est licencié.e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec le projet de loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.

**Les obligations de reclassement des employeurs en cas de maladie ou inaptitude sont limitées.**

Aujourd'hui, lorsqu'un.e salarié.e est licencié.-e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec le projet de loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.