

NOUS AUSSI, NOUS VOULONS REFORMER LE CODE DU TRAVAIL

- Le respect de la hiérarchie des normes doit être inscrit dans la Constitution : un contrat de travail ne peut déroger à un accord d'entreprise, un accord d'entreprise ne peut déroger à une convention de branche, une convention ne peut déroger à la loi de manière défavorable aux salariés

- Un code du travail unique pour tous les salariés

- Attribution de moyens supplémentaires à la justice pénale et aux tribunaux des prud'hommes pour permettre un fonctionnement normal de la justice et de garantir des délais de procédure raisonnables (6 mois maximums pour les prud'hommes, 1 an pour la justice pénale).

- L'indemnité pour licenciement abusif doit être la même quelle que soit la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. Abrogation de l'article L.1235-5 du code du travail qui discrimine les salariés qui travaillent dans une entreprise de moins de onze salariés ou qui comptent moins de deux ans d'ancienneté.

- La protection des salariées contre un licenciement suite à un congé maternité est allongée à 6 mois au lieu d'un mois actuellement (article L.1225-4 du code du travail).

- Généraliser l'indemnité de précarité à tous les CDD, y compris dans la fonction publique. Actuellement les CDD d'usage, les saisonniers, les contrats aidés, les étudiants, ceux qui sont embauchés en CDI à l'issue de leur contrat en sont exclus.

Doubler l'indemnité de précarité

- Ramener la durée maximale du CDD à 12 mois.

- Réduction de la durée du travail à 32 heures sans diminution de salaire.

- Deux jours de repos consécutifs chaque semaine dont le dimanche. Majoration de 100% de la rémunération du travail du dimanche dans les cas où il est indispensable.

- Deux dimanche de repos minimum toutes les quatre semaines pour les salariés des secteurs dont l'activité est autorisée le dimanche.

- Huit heures maximum de travail par jour sauf dérogation (sept heures maximum pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés). Quarante heures hebdomadaires maximum sauf dérogation pour tous les salariés et dans toutes les branches d'activité.

- Sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 20h et 8h du matin, elles sont payées doubles.

- Interdiction des forfaits de temps de travail et suppression de la modulation des horaires de travail sur toute période supérieure à la semaine. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire.

- Suppression des équivalences dans toutes les branches

- Lorsque le temps de trajet est, à la demande de l'employeur, supérieur au temps du trajet domicile – lieu habituel de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail.
- Un seul régime d'heures complémentaires, d'heures supplémentaires et de repos compensateurs, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille :
 - avec 25% de majoration les 4 premières heures et 50% au delà
 - une contrepartie en repos de 100% des heures supplémentaires effectuées
- Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir prendre quatre semaines de congés payés au mois de juillet ou au mois d'août.
- Rémunérer les 3 et 5 jours de garde d'enfants malades prévus par l'article L.1225-61 du code du travail.
- Etendre la durée du congé maternité à 6 mois.
- Allonger le congé de paternité à 2 mois.
- Abandon de la notion de détachement : si des salariés de nationalité étrangère doivent venir travailler en France, cela doit être aux conditions les plus avantageuses pour eux, soit celles du pays d'accueil, soit celle du pays d'origine.
- Interdiction de la sous-traitance à plus de deux niveaux.
- Possibilité pour les délégués du personnel des entreprises utilisatrices de défendre les intérêts des salariés des entreprises sous-traitantes.
- Un crédit de 24 heures par an, pour les salariés des entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, afin qu'ils puissent se renseigner sur leurs droits, à l'extérieur de l'entreprise.
- Création d'une base de données des accords d'entreprise accessibles à tous
- Nullité du licenciement (et par conséquent, droit à réintégration) quand les difficultés économiques du groupe ne sont pas établies.
- Obligation d'un plan social dans les entreprises de moins de 50 salariés partout où il y a un projet de licenciement de 10 salariés et plus sur une période de 6 mois.
- Création d'un fonds national de garantie, financé exclusivement par le patronat :
 - chargé de reclasser les salariés licenciés pour motif économique, hors P.S.E.
 - pour financer les PSE, ou compléter leur financement dans les entreprises de moins de 50 salariés