



**SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP**

19 boulevard de Sébastopol 75001 Paris

tél.:01.42.33.60.48 / fax.:01.42.33.17.63

<http://www.sat-ratp.fr>

## LES CONSEQUENCES DU 49-3

### HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient moins majorées.

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées à 25%. Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, **par accord**, le taux de majoration à 10%.

### CONGES PAYES :

Des changements de dates au dernier moment rendus possibles.

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur devait prendre en compte la situation familiale des salariés pour définir les dates de congés payés.

Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions 'supplétives'. **Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.**

### TEMPS DE TRAVAIL :

La durée légale du travail reste de 35 heures, mais **les accords d'entreprise** prévoyant des aménagements priment dans la plupart des cas. La durée maximale quotidienne de travail (10 heures) peut être portée à 12 heures maximum, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

La possibilité de passer à une moyenne hebdomadaire de travail de 46 heures (au lieu de 44) sur 12 semaines, qui nécessite actuellement accord de branche et décret, est assouplie: **un accord d'entreprise suffira.**

### LA DUREE ET LES MODALITES DU CONGE SABBATIQUE NE SONT PLUS GARANTIS PAR LA LOI :

La durée minimum du congé sabbatique est actuellement garantie par la loi à 6 mois minimum et 11 mois maximum. Avec le projet de loi, **c'est l'accord de branche ou d'entreprise** qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

**LES NEGOCIATIONS ANNUELLES SUR LES SALAIRES POURRONT  
ETRE ORGANISEES TOUS LES 3 ANS :**

Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles.

Elles permettent de définir l'augmentation salariale et les mesures comme dans le protocole égalité femmes / hommes pour supprimer les écarts de rémunération. Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%).

Avec la loi El Khomri, **il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%)**.

**APRES UN ACCORD, UN SALARIE QUI REFUSE UN CHANGEMENT  
DANS SON CONTRAT DE TRAVAIL PEUT ETRE LICENCIE :**

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats **un accord** de 'maintien de l'emploi' pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de **l'accord**, il peut être licencié pour motif économique.

Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté.

Autre nouveauté, si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à **cet accord**, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

**La visite médicale d'embauche transformée en une visite d'information.  
L'entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail  
même si elle n'est pas en difficulté financière. Etc, etc, etc !!!!!!!**

**La loi El Khomri changera notre avenir au travail par obligation du  
49-3.**

**Vu la majorité des propositions de cette loi, qui a le plus à perdre ?**

**Cette loi donnera la possibilité à tous les salariés de reprendre le  
pouvoir de négociation.**

**Entre chaque ligne il y a.... (Par accord, un accord d'entreprise,  
un accord local, c'est l'accord de branche ou d'entreprise etc, etc,  
etc...)....On reprend le pouvoir ? Ou on le laisse encore pour un  
siècle à ceux qui nous représentent depuis des années ?**

**Alors, chacun est libre de défendre ses acquis ou pas à partir du 02  
juin 2016.**