



24 mars, la présentation du texte de projet de loi « Travail ».

Bulletin du syndiqué

Nos analyses sur le Projet de Loi El KHOMRI.

L'équipe du syndicat FO Latécoère.

Depuis le début de la semaine, et en fonction de la grogne qui s'exprime régulièrement dans plusieurs secteurs dont les taxis, le monde agricole, la SNCF, etc., le gouvernement a décidé de reporter du 9 au 24 mars, la présentation du texte de projet de loi « Travail ».

Le gouvernement s'est en effet rapidement rendu compte du mécontentement qui s'exprimait face à ce projet de loi. Afin d'essayer de désamorcer ce mécontentement grandissant, la ministre du Travail a souhaité rencontrer certaines organisations syndicales et plus particulièrement et comme par hasard, la CFDT, avec comme objectif de lui faire plaisir en bougeant peut-être à la marge un ou deux points. Lors de l'un de ses passages dans les médias, notre Secrétaire Général, Jean-Claude MAILLY, a réagi à juste titre en s'indignant de cette méthode.

De ce fait, la ministre du Travail s'est sentie obligée de recevoir l'ensemble des partenaires sociaux.

Rappel : **L'avant-projet de loi El Khomri, ministre du Travail, vise à réformer le Code du Travail, la durée du travail et la négociation collective**, il comprend de nombreuses modifications néfastes, dont :

- Le paiement possible par accord d'entreprise des **heures supplémentaires à 10 %** au lieu des 25 % ; c'est un manque à gagner pour ceux qui en effectuent.
- L'imposition des forfaits jours annuels dans les entreprises de moins de 50 salariés, et ce sans accord collectif.
- La **durée hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines qui passerait à 16 semaines**, ce qui signifie un allongement de la durée du travail.
- L'aménagement du **temps de travail sur une période de 3 ans pour éviter sur une période le paiement des heures supplémentaires**.
- **Le référendum**, afin d'essayer d'imposer des accords pour **contourner les organisations** syndicales majoritaires.
- **L'assouplissement des règles du licenciement économique** pour pouvoir licencier plus facilement les salariés.
- L'instauration **d'accords de compétitivité qui permettraient de modifier le contrat de travail du salarié** et, en cas de refus de celui-ci, de procéder à un licenciement pour motif personnel et non plus économique, ce qui n'ouvre pas les mêmes droits et évite l'obligation de reclassement.
- Le **plafonnement des indemnités prud'homales**, ce qui défavorise les salariés et les empêchent d'obtenir une indemnité supérieure.
- **La primauté donnée aux accords d'entreprise**, ce qui enlève le filet protecteur des accords de branche, avec le risque d'aboutir à des garanties inférieures, etc.

Rien n'est encore vraiment joué et des changements pourraient probablement intervenir soit du fait de la montée continue des différents mécontentements (syndicats, étudiants, pétitionnaires) soit lors des débats parlementaires avec des élus de la majorité qui sont également en désaccord avec ce projet.

#LoiTravailFOditNON

**Avec
la loi Travail,
vous seriez
plus facilement
licencié**

La redéfinition du licenciement économique donnerait force de loi générale à ce qui était jusqu'alors le résultat de jugements au cas par cas, appréciés par le juge. La loi prévoit de fixer les critères (par exemple la durée de baisse des commandes durant quatre trimestres consécutifs, qu'un accord de branche pourrait réduire à deux !) permettant à une entreprise de justifier des licenciements économiques sans risque pour elle de les voir requalifiés « sans cause réelle et sérieuse » (ce qui donne lieu à réintégration ou indemnisation). Mieux, si vous travaillez dans une multinationale, même si les choses vont très bien ailleurs dans le monde pour le groupe, une perte d'exploitation limitée aux établissements situés en France suffira !

**Avec
la loi Travail,
vous seriez
moins bien
payé**

Les négociations sur les salaires, aujourd'hui annuelles, pourront n'avoir lieu que tous les trois ans. Si votre syndicat n'était pas signataire du dernier accord, il ne pourra pas demander l'ouverture de négociations avant la fin de cette période... Tant pis pour le rattrapage de l'inflation !

**Avec
la loi Travail,
licencié sans
cause réelle
et sérieuse,
vous seriez
moins
indemnisé**

Hormis dans les cas de harcèlement ou de discriminations, les indemnités, jusqu'alors évaluées par le juge en fonction de chaque situation particulière, en cas de licenciement abusif, seront plafonnées par la loi (3 mois de salaire pour une ancienneté de 2 ans, 6 mois entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ...). En revanche, la loi supprime tout plancher. Il sera ainsi aisé à l'entreprise de provisionner le budget lui permettant de pouvoir licencier plus facilement.

**Avec
la loi Travail,
vous
travailleriez
plus
en gagnant
moins**

Là où les accords de branche permettaient d'harmoniser, pour toutes les entreprises d'un même secteur d'activité, le taux de majoration des heures sup, en prévoyant souvent qu'elles soient rémunérées à +25 % pour les huit premières et +50 % au-delà, demain l'entreprise pourra obtenir par un accord de les limiter à +10 %. Dès qu'une entreprise aura obtenu gain de cause, au nom de la compétitivité et de la sauvegarde de l'emploi, que feront ses concurrentes ?... Pour un salarié au Smic resté à 39 heures (4 heures supplémentaires) c'est 20 euros de moins par mois ! Mieux encore, l'entreprise aura la possibilité de convaincre de la nécessité de moduler le temps de travail sur trois ans... autrement dit de lisser les dépassements horaires pour ne plus avoir à payer d'heures sup ! Cerise sur le gâteau : dans une PME de moins de 50 salariés, pas besoin d'accord pour une modulation sur 4 mois...

FO
LA FORCE SYNDICALE

**Avec
la loi Travail,
vous
ne compteriez
plus vos heures**

Vous êtes cadre, ou simplement considéré comme « autonome » dans une PME ou une TPE, l'entreprise vous proposera de ne plus s'embarasser à compter vos heures, vous passerez au forfait : 218 jours de travail à l'année – sans compter vos heures quotidiennes et bien sûr sans majoration pour heures sup – là où, en étant resté à 39 heures, bénéficiant de 23 jours de RTT vous deviez 205 jours de travail !

**Avec
la loi Travail,
votre santé
serait moins
surveillée**

Vous n'êtes pas considéré comme soumis à un risque particulier, plus de visite d'embauche par un médecin mais une simple visite d'information et de prévention par un infirmier ou un collaborateur médecin. Déjà passée à deux ans, la périodicité de la visite médicale sera fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé ainsi que des risques professionnels... Un conseil : restez en bonne santé !

FO
LA FORCE SYNDICALE

**Avec
la loi Travail,
vous vous
reposeriez
en travaillant**

Vous êtes cadre ou salarié « autonome », passé au forfait, l'entreprise vous enlèvera l'obligation d'une durée continue de repos quotidien de 11 heures, en la fractionnant, afin que vous puissiez continuer à travailler une fois rentré chez vous ! Vous pensiez obtenir le droit de vous « déconnecter » (e-mails, sms...) dans le cadre d'un accord ? L'employeur pourra s'en passer pour décider d'autorité ce qu'il en sera !

Vous êtes d'astreinte, vous devez intervenir durant votre période de repos. Celle-ci ne sera plus prorogée de 11 heures, mais le décompte se fera de façon fractionnée, intégrant le temps de repos déjà pris, dont la période d'astreinte sans intervention !

**Avec
la loi Travail,
voterez
pour ne pas
être viré**

L'entreprise qui convaincra de la nécessité d'un accord dit de préservation ou de développement de l'emploi pourra proposer dans ce cadre une augmentation de la durée du travail, sans augmentation des salaires par exemple. Il lui suffira de trouver un ou deux syndicats, représentant 30 % des salariés, pour le signer.

Jusqu'à maintenant, si les syndicats représentant 50 % de ces salariés n'étaient pas d'accord, ils pouvaient s'y opposer. Demain, un référendum pourra être organisé pour contourner les syndicats majoritaires s'y opposant. Démocratie ? Quand l'employeur peut aisément convaincre chacun individuellement qu'il risque de perdre son emploi ?

Mieux encore, si le chantage a fonctionné, l'accord entre en vigueur et s'impose. Vous refusez que votre contrat de travail soit modifié en conséquence : vous êtes licencié pour motif personnel !

VOUS AVEZ LE CHOIX

#LoiTravailMerciPatron / #LoiTravailNonMerci

Pour FO c'est NON