

# CE QUI REND LE FUTUR CODE DU TRAVAIL INACCEPTABLE

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE SERAIT FACILITÉ

Aujourd'hui, un licenciement économique n'est fondé qu'en cas de difficulté économique avérée de l'entreprise, ou de nécessité de sauvegarder sa compétitivité. Avec la loi travail, il suffirait d'afficher pendant plusieurs trimestres consécutifs une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une « importante dégradation

de la trésorerie », pour justifier des licenciements. Or, une société peut fabriquer ces éléments de toutes pièces en jouant sur les flux financiers, surtout dans les multinationales. Par ailleurs, le motif économique serait précisé en France, la bonne santé d'un groupe au niveau mondial ne serait plus prise en compte.

## UN DÉDOMMAGEMENT AU RABAIS DES LICENCIEMENTS ABUSIFS

Quand un employeur licencie sans motif valable, le salarié peut saisir les prud'hommes et obtenir une indemnisation, à défaut de retrouver son emploi. C'est déjà trop pour le gouvernement, qui veut plafonner le montant de ces dommages et intérêts. Le juge ne pourrait plus apprécier le préjudice subi, il devrait se référer à un barème en fonction de

l'ancienneté du salarié licencié. L'indemnisation débiterait à 3 mois de salaire (contre 6 mois au minimum aujourd'hui) et serait plafonnée à 15 mois de salaire alors qu'aujourd'hui il n'y a pas de plafond. Les « Contis » avaient obtenu en justice jusqu'à 36 mois de salaire pour indemnisation de leurs licenciements injustifiés.

## DES ACCORDS D'ENTREPRISE PLUS FORTS QUE LES CONTRATS DE TRAVAIL

Avec le projet de loi, le contrat de travail ne garantirait plus rien aux salariés. Un accord d'entreprise signé « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » s'imposerait aux contrats de travail des salariés. Il pourrait modifier le salaire horaire (à la baisse), la durée du travail (à la hausse), seule la rémunération mensuelle serait garantie. Au-

trement dit, on travaillerait plus pour gagner pareil. Les salariés qui refuseraient l'accord seraient licenciés pour motif personnel, sans que l'employeur doive mettre en place un plan social. N'importe quel accord peut être déclaré « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » puisque aucun critère n'est fixé.

## LES ACQUIS SOCIAUX REMIS À ZÉRO TOUTS LES CINQ ANS

Aujourd'hui, les conventions et accords collectifs sont négociés le plus souvent sans limite de durée, ce qui assure une stabilité des acquis sociaux. Avec le projet de loi, ils seraient forcés à durée limitée : l'accord déterminera lui-même sa durée de validité, à défaut ce sera cinq ans, ce qui obligera à tout revoir à intervalles réguliers

alors que le rapport des forces est défavorable aux salariés. De plus, si aucun accord ne prend le relais, les salariés ne garderont pas les « avantages individuels acquis » comme aujourd'hui. Seule la rémunération moyenne de l'année écoulée resterait acquise, pas d'autres types d'avantages comme des congés supplémentaires par exemple.

# LOI EL KHOMRI POURQUOI IL FAUT DIRE NON

## LES MALADES DU TRAVAIL LICENCIÉS PLUS VITE ET MOINS CHER

Le projet de loi lamine le système de médecine du travail. La plupart des salariés ne bénéficieraient plus de visite médicale d'embauche et le suivi régulier pourrait être encore plus espacé qu'aujourd'hui. Quant aux salariés ayant des problèmes de santé, le médecin du travail devra les déclarer « inaptes » dès qu'ils ne pourront plus tenir leur

poste de travail, et l'employeur pourra les licencier après leur avoir proposé un seul poste de reclassement. Aujourd'hui, l'employeur qui ne respecte pas la procédure du licenciement pour inaptitude peut être condamné à verser 12 mois de salaire à son ex-employé malade. Le projet de loi divise le prix par deux : 6 mois de salaire.

## L'EXPRESSION DES SALARIÉS INSTRUMENTALISÉE CONTRE LES SYNDICATS

Consulter les salariés, c'est très bien, mais bizarrement, le projet de loi ne permet le référendum d'entreprise que pour casser l'opposition de syndicats majoritaires qui refuseraient de signer un accord. Si des syndicats représentaient plus de 30% des salariés veulent signer un accord, mais qu'ils se heurtent au refus de syndicats représentant plus

de 50% du personnel, ils peuvent organiser un référendum. Si la majorité des salariés approuve l'accord, celui-ci est valable. Le système, sur fond de situation économique tendue et de chantage à l'emploi, ouvrirait la porte à toutes les pressions et manipulations des directions d'entreprises, et attiserait les conflits entre syndicats.

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES FAIBLEMENT COMPENSÉES

Le temps de travail est le terrain d'expérimentation du « renversement de la hiérarchie des normes » : de 10%, le verrou de l'accord de branche saute. Ce n'est qu'à défaut de tout accord collectif que la loi s'appliquerait comme aujourd'hui : 25% pour les huit premières heures supplémentaires, 50% pour les suivantes. Les employeurs vont vite négocier.

d'entreprise pourra librement fixer le taux de majoration, avec un plancher de 10%, le verrou de l'accord de branche saute. Ce n'est qu'à défaut de tout accord collectif que la loi s'appliquerait comme aujourd'hui : 25% pour les huit premières heures supplémentaires, 50% pour les suivantes. Les employeurs vont vite négocier.

## DES JOURNÉES ET DES SEMAINES DE TRAVAIL À RALLONGE

Officiellement, la durée légale du temps de travail reste à 35 heures, mais les employeurs auraient plus de flexibilité pour imposer aux salariés « hautes » de travail. La durée maximale quotidienne resterait à 10 heures comme aujourd'hui, mais un accord collectif pourrait relever le curseur à 12 heures. La durée hebdomadaire resterait limi-

tée à 48 heures et à 44 heures en moyenne sur quatre mois (contre trois mois aujourd'hui), mais un accord pourrait pousser jusqu'à 46 heures de travail pendant quatre mois. Le temps de travail des apprentis mineurs, aujourd'hui limité à 8 heures par jour et 35 heures par semaine, pourrait aller jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures hebdomadaires.

## UNE FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL ÉTALÉE SUR TROIS ANS

La modulation permet à l'employeur de comptabiliser le temps de travail non pas chaque semaine, mais en moyenne sur une période plus longue. Les salariés subissent donc des périodes hautes de travail, suivies de périodes basses, en fonction des impératifs de production décidés par l'employeur. La santé s'en ressent, mais aussi le porte-monnaie puisque

les heures supplémentaires ne sont payées qu'à la fin de la période de référence. Aujourd'hui, la modulation mise en place par l'employeur est possible sur un mois seulement, avec le projet de loi, on passerait à quatre mois. Avec un accord collectif, la période de référence maximale aujourd'hui est d'une année, demain cela pourrait être trois années.

## LE FORFAIT JOURS HORS DE CONTRÔLE DANS LES PETITES ENTREPRISES

Le système de forfait en jours permet de payer les salariés dits « autonomes » à la journée, ce qui évite à l'employeur de décompter la durée de travail quotidienne et de payer des heures supplémentaires... Aujourd'hui, il faut l'accord individuel du salarié, mais aussi un accord d'entreprise ou de branche pour encadrer le dispositif, notamment

contrôler la charge de travail, car le forfait jours est connu pour provoquer l'épuisement des salariés. Le projet de loi permettrait de fractionner en plusieurs bouts le repos obligatoire de 11 heures entre deux journées de travail. Par ailleurs, il rendrait possible le forfait jours sans accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés. Vive le burn-out !

## LE CPA OU L'ESBROUFE POUR SÉCURISER NOTRE AVENIR

Il paraît que c'est LA mesure sociale du quinquennat de François Hollande, qui justifierait de soutenir le projet de loi. Le compte personnel d'activité (CPA) entrera en service au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Chaque salarié aura son code d'accès vers son CPA, qui regroupera... des dispositifs déjà existants : le compte personnel de formation (CPF) ou ex-DIF par lequel les sala-

riés cumulent des droits à formation qui ne sont mobilisables que sous conditions, et le compte pénibilité par lequel, pour avoir été exposé des années à des risques au travail, ils peuvent espérer un départ un peu anticipé en retraite. Les travailleurs indépendants auraient aussi leur CPA... à condition d'avoir versé une contribution formation.