

LOI TRAVAIL : NON MERCI !



MOBILISONS-NOUS LE 31 MARS

POUR LE RESPECT DE NOS DROITS

et exigeons le retrait du projet de loi El Khomri

Suite à l'opposition vigoureuse des organisations syndicales et aux mobilisations des jeunes, des citoyens et des syndicats le gouvernement a rectifié son projet de loi travail.

Néanmoins, si certaines mesures médiatisées ont disparu, la philosophie du texte reste la même avec une inversion des normes, un affaiblissement du dialogue social et un licenciement facilité. N'oublions pas que ce projet de loi augure la réécriture de l'intégralité du Code du travail.

DES MENACES DEMEURENT...

Primauté aux accords d'entreprise

Des éléments déterminant les conditions et la rémunération du travail seront négociés à l'échelle de l'entreprise, la disparité de ces accords collectifs risque de favoriser le dumping social. Les employeurs comme les salariés seront exposés à la comparaison des accords existants et à un risque d'abaissement de la qualité des emplois.

durée maximale quotidienne

L'article L3121-18 dispose que l'accord d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne dans certains cas et dans la limite de 12 heures.

Un cadre pourra, en raison de motifs liés à l'organisation de son entreprise, travailler 12 heures par jour puisque son accord d'entreprise aura étendu la durée quotidienne maximale légale de travail.

heures supplémentaires

L'article L3121-32 I dispose que l'accord d'entreprise prévoit le taux de majoration des heures supplémentaires sans le fixer à moins de 10%.

Un cadre aux 35h sera payé 110% pour les 8 heures supplémentaires effectuées par semaine alors que dans l'entreprise concurrente, les dispositions supplétives s'appliquant, ses heures supplémentaires auraient été payées 125%.

repos quotidien

L'article L3131-2 dispose que l'accord d'entreprise peut déroger à la durée minimale de repos, sous condition.

Un cadre pourra devoir réduire son repos quotidien de 11h minimum pour assurer la continuité du service, ou intervenir sur des périodes de temps fractionnées. Au même poste, dans une autre entreprise, il n'aurait pas subi cette dérogation, l'accord collectif ne l'ayant pas prévu.

Affaiblissement de la négociation

Ces dispositions affaiblissent le rôle des syndicats en réduisant l'incitation à la négociation collective. Or, réduire les opportunités de négociation c'est priver les salariés de représentants qualifiés qui disposent de ressources confédérales et fédérales. C'est aussi priver les employeurs d'interlocuteurs compétents, capables d'avoir une vision sur l'ensemble du champ d'une négociation collective.

recours aux référendum

Les référendums introduiront l'idée d'une démocratie directe qui n'a pas lieu d'être dans une entreprise où les salariés sont dans un lien de subordination. De plus ces référendum conduiront à affaiblir, voire à contourner, le rôle essentiel des syndicats. Leur généralisation et leur mise en oeuvre sont de nature à renforcer la conflictualité dans les entreprises.

capacité à signer un accord

Pour atteindre les 50% de suffrages exprimés nécessaires à la signature d'un accord, les syndicats voulant la signature pourront chercher à inciter les autres organisations syndicales par des propositions remettant en cause leur indépendance. Ce taux de représentativité et le délai de 8 jours accordé pour l'atteindre risquent de dévoyer le syndicalisme.

incitation à la négociation ?

Certaines dispositions, telles que la rémunération des heures supplémentaires, n'inciteront pas les organisations syndicales à négocier dans la mesure où les dispositions légales qui s'appliqueront en l'absence d'accord seront aussi avantageuses pour le salarié que les dispositions légales actuelles. Quelle place est alors laissée aux syndicats ?

Perte de protection lors de licenciements

Le fil conducteur de ce projet de loi est l'idée selon laquelle les licenciements facilités favoriseraient les embauches. Selon cette logique, le projet amenuise les protections accordées aux salariés en cas de licenciement.

périmètre de licenciement

Un cadre est licencié pour motif économique, l'appréciation des difficultés économiques justifiant son licenciement est restreinte au secteur d'activité des entreprises du groupe implantées en France. Sans la loi, ces difficultés auraient été appréciées à l'échelle du groupe, pas uniquement de ses implantations nationales.

plan de sauvegarde de l'emploi

Dans une entreprise d'au moins 1 000 salariés dont le PSE comporte le transfert d'entités économiques, le contrat de travail du cadre pourra faire l'objet d'un licenciement antérieur au transfert. Sans la loi, le contrat de travail subsisterait entre le nouvel employeur et les employés de l'entité.

barème des indemnités de licenciement

Si le barème des indemnités compensatrices en cas de licenciement illégal – sans cause réelle et sérieuse – devient indicatif, il n'en demeure pas moins incitatif pour les juges. Cette évolution risque de générer de nouveaux contentieux si l'indemnité attribuée s'éloigne de ce barème indicatif.

De futurs accords à risque

rémunération et durée de travail

L'accord de développement de l'emploi se substitue aux clauses contraires du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée de travail. Le refus de cette modification du contrat de travail donne lieu à un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ce n'est plus le contrat qui détermine les conditions d'exécution du travail mais l'accord collectif.

aménagement du temps de travail

Le projet de loi envisage un aménagement du temps de travail sur une période de trois ans. Le temps de travail et sa répartition feront l'objet d'une modulation sur trois ans. Cela se traduira par un manque de visibilité des salariés sur leur temps de travail et de repos sur plusieurs années.

généralisation des accords majoritaires

La règle de l'accord majoritaire s'appliquera, avec toutes ses dérives – au-delà des accords relatifs à la durée du travail, du repos ou des congés – à tous les champs de négociation. Il ne s'agira plus d'une expérimentation mais bien d'une généralisation.

«réformistes», mais bien par l'ampleur des manifestations et du mouvement social porté à l'initiative de la jeunesse et soutenu par les organisations syndicales qualifiées tout aussi abusivement de « contestataires », elles ne sont pas de nature à rendre le texte plus « acceptable » ou plus « équilibré ». La philosophie du texte et ses menaces demeurent intactes, notamment celles autour des conditions de licenciement et l'incapacité demain pour un salarié de s'opposer à la modification de son contrat de travail à la suite d'un accord collectif sur le maintien ou le développement de l'emploi sous peine d'être licencié pour cause réelle et sérieuse.

Être réformiste c'est pouvoir dire non à une réforme quand celle-ci est injuste. Pour FO-Cadres la réforme du Code du travail n'est pas un tabou mais elle ne peut se faire au détriment d'un droit social protecteur et de la justice sociale. Le retrait du texte s'impose pour engager un vrai dialogue à même d'étudier les voies et moyens pour lutter efficacement contre le chômage.

Alors entre accompagner un mouvement de déréglementation du droit du travail engagé par un gouvernement plus soucieux de protéger les entreprises que les salariés et dénoncer une entreprise de casse sociale, le choix des cadres et ingénieurs FO est sans appel.

PLUS QUE JAMAIS !

LE RETRAIT DU PROJET S'IMPOSE

Vouloir rendre plus accessible, plus simple l'interprétation du Code du travail pour renforcer son accessibilité – notamment dans les PME-TPE – et favoriser la création d'emploi est un objectif louable. En revanche, vouloir réformer le Code du travail au motif que sa complexité et son volume sont des freins à la création d'emploi relève de l'imposture.

Faut-il rappeler que le Code du travail n'est pas plus gros ni plus complexe que tous les autres Codes ? Le Code du commerce, pour ne citer que lui, est tout aussi volumineux sans jamais être suspecté d'entraver la bonne marche des entreprises. Le volume du Code du travail est tout autant le produit de l'histoire sociale portée par des valeurs de progrès et de justice, que celui de la traduction législative d'exigences patronales en matière de dérogations et d'assouplissements.

Quant à l'idée que la réglementation du marché du travail aurait des effets statistiquement significatifs sur la productivité, aucune étude sérieuse ne vient corroborer une telle affirmation.

Alors pourquoi le Gouvernement persiste-t-il à imposer cette réforme avec le projet de Loi El-Khomri ? Parce que son objectif n'a jamais été d'obtenir la simplification du Code du travail mais bien de parvenir à sa déréglementation par l'extension du champ des dérogations au principe de la hiérarchie des normes. Un principe qui veut qu'un accord d'entreprise ne peut être que plus favorable aux salariés qu'un accord de branche, qui lui-même ne peut être que plus favorable que la loi.

La remise en cause de ce principe qui conduit à décentraliser le droit du travail au niveau des entreprises accentuera le déséquilibre du rapport de force au niveau de celles-ci et favorisera le dumping social. Les entreprises pourront se concurrencer par les règles sociales, avec comme corollaire une dé-protection plus grande des salariés ; sans permettre la moindre création de véritables emplois durables et de qualité. La facilité de licenciement favorisera la création d'emplois précaires qui concerneront en tout premier lieu les jeunes moins qualifiés et les seniors. Ce qui reviendrait à créer des situations de chômage répétées pour une grande partie de la population.

Quant aux dernières modifications obtenues, non par la seule force de syndicats abusivement qualifiés de

**Le retrait du projet de loi s'impose !
Il est encore temps d'agir pour cela !**

Mobilisons-nous le 31 mars pour la journée de grève et de manifestation !



www.fo-cadres.fr



NOM Prénom
Téléphone E-mail
Entreprise ou administration
Métier Code Postal

À renvoyer à FO-Cadres - 2 rue de la Michodière, 75002

