

Les 15 raisons principales pour lesquelles la FGTA-FO dit « non, merci ! » à la loi travail

#LoiTravailFOditNON

1. Parce qu'en cas de licenciement illegal, l'indemnité prud'homale est plafonnée a 15 mois de salaire

« Des plafonds d'indemnisation seront désormais applicables au licenciement :

- 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 5 ans ;
- 9 mois pour une ancienneté de 5 à moins de 10 ans ;
- 12 mois pour une ancienneté entre 10 et moins de 20 ans ;
- 15 mois à partir de 20 ans d'ancienneté.

Seules seront exclues, les hypothèses de : harcèlement moral ou sexuel ; de discrimination ; d'actions en matière d'égalité professionnelle ; de corruption ; de violation du droit de grève ; de protection de la maternité ; d'atteinte à l'exercice du mandat d'un salarié protégé ou aux libertés fondamentales. »

La FGTA-FO est opposée au principe même d'un barème pour plusieurs raisons :

- Sécuriser le montant des indemnités permet à l'employeur de provisionner les sommes à verser lorsqu'il licencie sans motif réel et sérieux. L'employeur achète ainsi le droit de ne pas respecter le Code du travail et le droit de licencier sans motif un salarié.
- Absence de réparation réelle du préjudice : risque de sous-évaluation du préjudice et d'atteinte à la réparation intégrale.

2. Parce que sont divisées par deux certaines indemnités de licenciement

- « Le non-respect de la procédure de reclassement en cas d'inaptitude (passera de 12 à 6 mois) ;
- Les licenciements collectifs nuls pour absence ou insuffisance du PSE ; le plancher de 6 mois pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés saute ».

La FGTA-FO est opposée car cela constitue un recul des droits des salariés à une juste indemnisation de leur préjudice.

3. Parce que les temps d'astreinte pourront être décomptés des temps de repos

« Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur ».

La FGTA-FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche.

Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir !

Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral.



4. Parce que les temps de travail effectifs sont remis en cause

« Le Temps d'habillage/déshabillage et de restauration : il appartiendra à l'employeur, à défaut d'accord, de fixer les contreparties ».

La FGTA-FO est opposée car aucun minimum n'est fixé. La référence au contrat de travail et aux usages pour déterminer ces contreparties a disparu.

5. Parce que le régime des équivalences est facilité

« Les équivalences peuvent être instituées par accord collectif (la nécessité d'un décret a disparu) ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat ».



La FGTA-FO est opposée à une mise en place des heures d'équivalence qui n'ont d'autres fonctions de sortir de la rémunération des heures de travail effectuées par les salariés.

6. Parce que l'extension du dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

« Extension du forfait-jours aux entreprises de moins de 50 salariés, par décision unilatérale. Seuls les salariés appartenant aux catégories visées par l'article L. 3121-57 (cadres et autonomes) sont éligibles au forfait jours »

La FGTA-FO est opposée car cela permet la généralisation à un plus grand nombre de salariés et notamment des cadres, qui seront surchargés de travail et de tâches de demander le paiement de toutes les heures supplémentaires non payées qu'ils auront effectué quotidiennement, les congés payés et même les congés non pris.

7. Parce que les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine

« À titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient », la journée de travail d'un apprenti mineur peut donc être portée à 10 heures.

Le volume de travail hebdomadaire pourrait être amené à dépasser le seuil des 35 heures, dans la limite de 40 heures et, après simple information de l'inspection du travail et de la médecine du travail ».

La FGTA-FO est opposée à cette extension des horaires de travail des apprentis mineurs n'étant soumise qu'à une simple information et non plus à une autorisation remet en cause le droit à la santé et à la sécurité et porte

atteinte à la nécessaire protection des mineurs. On sort de la logique de formation pour entrer dans celle de productivité/rentabilité de l'apprenti !

8. Parce que par accord d'entreprise, on pourra baisser la rémunération des heures supplémentaires

« Fixation par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche du taux de majoration des heures supplémentaires ».

L'accord de branche n'est plus protecteur des droits des salariés puisque ses éventuels verrous sautent. L'accord d'entreprise peut donc fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10 %.

De plus le risque est grand de dumping social entre les entreprises selon le taux applicable.

9. Parce que par simple accord, on pourra augmenter les durées de travail maximum/durée maximale hebdomadaire

« Sera possible 48 h sur 1 semaine, 44 h voire 46 h sur 16 semaines consécutives par simple accord d'entreprise.

La durée maximale hebdomadaire absolue pourra être portée en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci à 60 h sur autorisation de l'inspecteur du travail ».

La durée maximale quotidienne reste de 10 h sauf dérogations prévues par décret. Le projet prévoit 12 h par accord collectif en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ».

La FGTA-FO est opposée car la question du temps de travail est directement liée au droit, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Faire sauter les verrous existants revient à remettre en cause ces droits fondamentaux.

Nouvel obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et de plus l'inspecteur du travail n'a plus la main puisqu'il n'intervient qu'à défaut d'accord collectif.

10. Parce que le temps de travail pourra être fixé pour des périodes pluriannuelles

« L'aménagement pluriannuel jusqu'à 3 ans par accord collectif sera possible. À défaut d'accord collectif : par décision unilatérale sur 16 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour les autres ».

La FGTA-FO considère que cet aménagement sur 3 ans vise à contourner le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Pourquoi un traitement différent selon la taille de l'entreprise ?

De plus la décision unilatérale pour l'employeur de prendre une durée de 16 semaines ou 4 semaines n'a d'autres buts que de neutraliser quasiment complètement le paiement des heures supplémentaires dans nombre d'entreprises.

11. Parce que les minima horaires du travail à temps partiel pourront être contournées

« Le groupement d'employeurs lié par plusieurs Conventions collectives doit choisir la convention applicable au groupement ».



La FGTA-FO est opposée car cette disposition permet à groupement d'employeurs lié par plusieurs Conventions collectives de choisir, pour fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel, une Convention collective différente de celle applicable au groupement.

Appliquer à la carte telle ou telle disposition conventionnelle sur le temps partiel permettra ainsi de contourner la durée hebdomadaire de 24h dans les groupements d'employeurs.

12. Parce que les accords pour la préservation ou le développement de l'emploi primeront sur les contrats de travail

« Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

Le licenciement résultant du refus d'une modification du contrat de travail intervenant dans ce cadre constitue un licenciement pour motif personnel et repose sur une cause réelle et sérieuse ».

La FGTA-FO est opposée car le projet de loi élargi les accords de maintien de l'emploi au développement de l'emploi. Or, qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi.

Ainsi, en l'absence de toutes difficultés économiques, risque de pression sur les Délégués syndicaux pour signer un accord d'entreprise sous prétexte de développer l'emploi.

Plus grave encore l'accord d'entreprise s'imposerait aux contrats de travail et pourrait modifier la rémunération et la durée du travail, seule la rémunération mensuelle devant être maintenue (les primes, tel que le 13ème mois pourraient être supprimées).

De plus après un accord d'entreprise de ce type un salarié qui refuserait un changement dans son contrat de travail pourra être licencié.

L'objectif visé est d'imposer de manière générale la force de l'accord collectif au contrat de travail.

13. Parce qu'est étendue la possibilité de recourir à des licenciements économiques

« Les difficultés économiques pourraient désormais, notamment être caractérisées par :

- une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ;
- des pertes d'exploitations pendant plusieurs mois ;
- une importante dégradation de la trésorerie.

Le niveau d'appréciation des motifs sera :

- la transformation d'emploi ou modification d'un élément du contrat de travail : niveau de l'entreprise.
- Les difficultés économiques, des mutations technologiques ou nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité : niveau de l'entreprise. Si l'entreprise appartient à un groupe : au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe. De plus la convention ou l'accord de branche peut déterminer :
- la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 2 trimestres consécutifs,
- la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 1 trimestre. »

La FGTA-FO est opposée à cette définition car l'objectif est de restreindre encore plus les possibilités de contester un licenciement économique par :

- Elargissement du motif de « cessation de l'activité de l'entreprise », tel qu'antérieurement reconnu par la Cour de cassation. La Cour le reconnaît uniquement lorsque la cessation de l'activité de l'entreprise est totale, définitive et ne résultant pas d'une faute de l'employeur... ce que le projet n'indique pas !
- Limitation de l'appréciation des difficultés économiques au « secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient » ce qui est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation qui retient le niveau du secteur d'activité du groupe.
- La caractérisation très large dans l'ordre public des difficultés économiques.
- La fixation de 2 des critères caractérisant les difficultés économiques (la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire et la durée des pertes d'exploitation) dans le niveau 2, ou à défaut, le 3.

14. Parce que le projet permet la validation des accords d'entreprise contre l'avis de 70% des syndicats

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est

DOSSIER - LOI TRAVAIL

subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueillies au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

• OU, à défaut,

L'accord signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peut faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par une ou plusieurs de ces organisations totalisant au moins 30 % des suffrages, l'accord devant être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

• L'employeur doit organiser cette consultation à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande de consultation, si le score de 50% n'a toujours pas été atteint ».

La FGTA-FO est opposée car le recours au référendum fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

Il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les OS majoritaires non signataires. D'autant que ces OS non signataires peuvent concrètement représenter près de 70 % des salariés, voire même 80 ou 90 % des salariés si l'on y ajoute les OS non représentatives (car les taux d'audience de 30 ou 50 % sont recalculés en retirant les suffrages obtenus par des OS NON représentatives).

15. Parce que sont remis en cause les avantages acquis

« Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, Ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai, les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois ».

La FGTA-FO est opposée car au regard de la nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, vont disparaître :

- les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires),
- les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts),
- les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sur salaire familial).

 Service juridique fédéral

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV



Dejan Terglav, Secrétaire général

LOI TRAVAIL : UN NOUVEAU PAS VERS LA DÉRÉGULATION SOCIALE

Et 1...et 2... et 3...Zéro.

Après la Loi Rebsamen, la loi Macron voila la loi EL Khomri. Un point commun entre elles : détricoter les acquis sociaux du monde du travail sous le grossier prétexte de lutter contre le chômage. Toujours la même orthodoxie libérale selon laquelle il faut dépouiller un à un les acquis sociaux conquis par plus d'un siècle de luttes sociales pour permettre aux entreprises de consolider leurs profits. L'échec des milliards distribués sans contrepartie au patronat avec le pacte de solidarité aurait pu pourtant servir de leçon : la démocratie sociale a besoin d'un équilibre entre le capital et le travail.

Or, une fois de plus, l'arbitrage dans cette nouvelle loi travail se fait encore au seul profit des entreprises.

Au menu, le catalogue des revendications du MEDEF : le temps de travail allongé, la neutralisation du paiement des heures supplémentaires, la déréglementation du droit des licenciements économiques, le contournement des syndicats majoritaires dans les entreprises, la limitation des pouvoirs du juge pour indemniser les salariés abusivement licenciés, la durée maximale du temps de travail qui fait un bond en arrière de plusieurs décennies, la déréglementation du travail des jeunes apprentis, la possibilité pour les groupes internationaux de licencier en France en se dispensant des obligations légales des autres entreprises, etc.

Il ne reste plus qu'aux salariés de remercier leur bon maître de leur donner du travail. A quand le retour au Code du travail napoléonien, où le principal article le droit du travail en vigueur, jusqu'en 1868, était : « en matière de paiement du salaire, l'employeur est cru sur son affirmation ».

L'heure est donc à la mobilisation des salariés car de compromis en compromissions que restera-t-il demain du Code du travail ?

Pour la FGTA-FO, il est donc urgent d'entrer en résistance contre ce projet de loi avec un mot d'ordre :

NE TOUCHEZ PAS A NOS ACQUIS SOCIAUX !

 Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO