

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 !

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 !

Licencié sans cause réelle et sérieuse, vous seriez moins indemnisé

A l'origine, le projet de loi prévoyait en cas de licenciement abusif de plafonner les indemnités dues au salarié, jusqu'alors évaluées par le juge en fonction de chaque situation particulière.

Après les premières mobilisations, le gouvernement a transformé ce barème obligatoire (3 mois de salaire pour une ancienneté de 2 ans, 6 mois entre 2 et 5 ans d'ancienneté...) en barème indicatif... Il n'en demeure pas moins qu'il conservera un caractère « incitatif », à la fois susceptible de nourrir du contentieux (là où l'on nous vante la simplification) et que l'on n'est pas à l'abri qu'il redevienne obligatoire, au détour des débats parlementaires.

qu'il redevienne obligatoire, au détour des débats parlementaires.

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 !

Dernière évolution concernant le projet de loi : un accord de branche sera nécessaire pour que l'entreprise ait 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 9 semaines (au lieu de 4 mois dans la version initiale)...

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 ! Seule concession, pour passer au forfait il faudra un accord d'entreprise, négocié au besoin dans les moins de 50 salariés non pas avec un syndicat mais avec un salarié mandaté.

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 !

Vous vous reposeriez en travaillant

Les dispositions initiales qui prévoyaient pour un cadre ou salarié « autonome », passé au forfait, de fractionner la durée continue de repos quotidien de 11 heures, afin que vous puissiez continuer à travailler une fois rentré chez vous, sont supprimées. Ces questions sont cependant renvoyées à une concertation ultérieure !

Les dispositions relative à un droit nouveau à la déconnexion demeurent sujettes à interprétation. L'employeur semble conserver un pouvoir de décision unilatérale, faute d'accord d'entreprise. Quoiqu'il en soit, en l'état, cela conduirait à un droit variable selon l'entreprise. Cette disposition pourrait faire l'objet d'une négociation sur l'impact du numérique annoncée pour octobre 2016.

Votez 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 !