

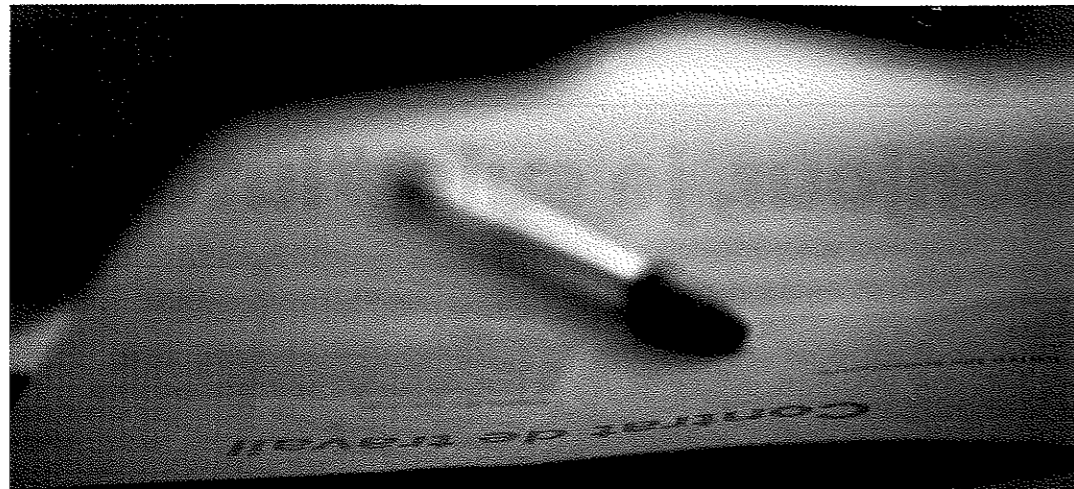
Les multiples dangers contenus dans les

La mobilisation croissante contre la loi Travail a permis d'obtenir un premier report de la présentation du texte devant le Conseil des ministres. Mais quelques aménagements cosmétiques n'y suffiront pas, FO continue à revendiquer la suspension pure et simple de ce projet de remise en cause du droit du travail.

LICENCIEMENT Un « grand pas en avant » pour le Medef

Actuellement, pour justifier un licenciement économique, l'employeur peut invoquer des « difficultés économiques » ou des « mutations technologiques ». Demain, il pourrait se contenter d'invoquer « une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ».

Aujourd'hui, l'employeur peut voir sa demande retoquée aux prud'hommes puisque c'est au juge qu'il revient d'établir si les difficultés économiques invoquées sont réelles, ou si le licenciement est au contraire « sans cause réelle et sérieuse », ce qui oblige l'employeur à réintégrer le salarié ou à l'indemniser. La nouvelle loi réduirait considérablement ce risque pour l'employeur en pré-établissant des critères qui rendraient systématiquement indiscutable la validité du licenciement : la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs, des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, ou une « importante » dégradation de la trésorerie. Ce sont ces « précisions » que la ministre



Les garanties du contrat de travail seraient remises en cause par l'avant-projet de loi de la ministre du Travail.

qualifie de « clarification » et le président du Medef, M. Gattaz, « de grand pas en avant ».

Salariés jetables pour pas cher

De plus, les entreprises appartenant à des multinationales pourraient procéder à des licenciements économiques, même si les filiales à l'étranger sont florissantes, ce que le Code du travail actuel interdit.

Enfin, l'indemnité pour licenciement abusif ne serait plus fixée aux prud'hommes, où aujourd'hui les trois quarts des jugements sont favorables aux salariés, mais plafonnée par la loi (sauf pour les cas de harcèlement et de discrimination) en fonction de l'ancienneté du salarié : 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans, 6 mois pour une ancienneté de 2 à 5 ans, 9 mois pour 5 à 10 ans, 12 mois pour 10 à 20 ans et 15 mois à partir de 20 ans. Sachant cela, l'employeur pourrait budgétiser ce type de licenciements.

EVELYNE SALAMERO

RÉFÉRENDUM

Les salariés exposés aux pressions de l'employeur

Tant que la hiérarchie des normes prévalait, un accord d'entreprise ne pouvait pas comporter de disposition régressive. Un syndicat signant un accord *a minima* pouvait être rapidement sanctionné, les élections professionnelles ayant lieu tous les ans ou tous les deux ans.

Pour favoriser le renversement de cette hiérarchie et la possibilité d'accords de régression au niveau de l'entreprise, au prétexte d'adaptation à la compétitivité, la négociation d'accords dits « majoritaires » a été présentée comme une sauvegarde pour les salariés. Ainsi, aujourd'hui, un accord doit être signé par des syndicats représentant au moins 30 % des voix : ce n'est pas la majorité, mais la contrepartie est que des syndicats représentant 50 % des voix peuvent exercer un droit d'opposition.

YVES VEYRIER

Plus d'opposition à la dérogation

Pour aller plus loin, en élargissant le champ des dispositions dérogatoires, le gouvernement suggère d'élever le seuil de validité d'un accord à 50 %. S'apercevant qu'il pourrait être difficile de trouver une telle majorité pour abaisser les droits des salariés, la loi Travail propose comme alternative que 30 % puissent suffire, complétés au besoin d'un référendum pour valider l'accord en supprimant le droit d'opposition.

Les salariés seraient ainsi directement exposés aux pressions de l'employeur, en particulier au chantage à l'emploi, et contraints d'accepter des modifications de leurs conditions de travail que les organisations syndicales auraient pu bloquer.

dispositions de la loi Travail

RÉMUNÉRATION Travailler plus pour gagner moins

L'article 13 de l'avant-projet de loi Travail autorise les accords de maintien dans l'emploi (AME) « offensifs », en l'absence de difficultés économiques, réclamés de longue date par le patronat. Ces accords, établis « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi », permettraient à l'employeur de modifier le temps de travail et la rémunération des salariés durant cinq ans. En clair, d'imposer de travailler plus pour gagner pareil, voire moins.

Car seule la rémunération mensuelle serait maintenue. Le treizième mois ou d'autres primes pourraient être supprimés.

Le salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail serait licencié pour cause réelle et sérieuse. Aujourd'hui, un accord collectif ne peut pas être moins favorable que le contrat de travail, sauf en cas d'AME « défensif », pour préserver l'emploi en cas de difficultés économiques, durant deux ans. Le salarié qui s'y oppose est licencié économique, avec des mesures d'accompagnement.

Baisse de la rémunération des heures sup'

Le texte permettrait aussi de réduire la rémunération des

heures supplémentaires, tout en maintenant la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Le taux de majoration pourrait être fixé par accord d'entreprise à un taux inférieur à celui de la branche, dans la limite plancher de 10 %.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que les taux légaux actuels s'appliqueraient : 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà. Aujourd'hui, c'est l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise. Le contingent d'heures supplémentaires relèverait aussi de la négociation d'entreprise. À défaut, il serait fixé par décret.

CLARISSE JOSSELIN

Des droits fondamentaux ou fondamentalement « dérogeables » ?

Pour Manuel Valls, « il n'y aura donc plus de règles s'appliquant à tous – et donc nécessairement rigides, dictées d'en haut, "depuis Paris" –, comme si les salariés concernés ne savaient pas ce qui est bon pour eux ». Au-delà de la démagogie du propos, c'est l'architecture du droit du travail qui est remise en cause par ce texte. Le projet de loi prévoit d'intégrer les 61 « principes » issus de la mission Badinter, mais ces principes contiennent leurs propres exceptions. Sur la durée du travail, « la durée normale du travail est fixée par la loi », mais elle pourra aussi « déterminer les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente ». Le projet introduit également la notion de dispositions supplétives ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord, donc pouvant céder le pas à des dispositions moins favorables.

M. L.

Santé des salariés, une autre victime de la loi Travail

Déqualification de la prise en charge, espacement des visites, la médecine du travail passe également sous les fourches Caudines du texte de loi. Celui-ci ne prévoit plus qu'une « visite d'information et de prévention » après l'embauche et dans un délai qui n'est pas encore fixé. Seuls les salariés affectés à un poste « à risque » bénéficieront d'une visite d'embauche réalisée par un médecin. Les modalités comme la périodicité du suivi médical seront ensuite déterminées par les conditions de travail, l'âge, l'état de santé du travailleur et les risques auxquels il est exposé. Mais qui fixera ces critères ? Le texte de loi a malencontreusement omis de le préciser.

M. L.

Suite de l'événement page 4

SUR LE SITE FORCE-OUVRIERE.FR

• **Tract #LoiTravailFODitNON**
Par la voix de son secrétaire général, et par un tract, FO a indiqué quelles en sont ses analyses.

• **Pétition #LoiTravailNonMerci**
Les commentaires complémentaires de FO relatifs aux explications et justifications de la ministre du Travail.

• **Mobilisation contre la loi Travail**
Après les premières publications de ce projet de loi, c'est sur Internet que se construit le rapport de forces.

#LoiTravailFODitNON

Avec la loi Travail, vous serez plus facilement licencié	Avec la loi Travail, licencié sans cause réelle et sérieuse, vous serez moins indemnisé	Avec la loi Travail, vous travaillerez plus en gagnant moins
---	--	---

FO
LA FORCE OUVRIÈRE

Le gouvernement doit suspendre son projet de loi Travail

De deux choses l'une :
• ou le gouvernement veut effectivement et sérieusement discuter, alors il doit suspendre son projet de loi, ce qui veut dire qu'il annule tout le calendrier prévu ;
• ou il s'enferme et l'aménage avec qui vous savez et c'est le rejet d'un texte inamendable qu'il faut revendiquer. Et pour cela, il faut mobiliser sans hésitation. Dans ces conditions, le report de quinze jours ne change rien. N'oublions pas qu'après ce texte il y aura pendant encore deux ans une refonte du Code du travail ; si c'est dans la même veine, la république sociale n'existera plus. C'est inacceptable aujourd'hui et ce serait intolérable pour les générations à venir. Il ne s'agit pas d'une querelle anciens/modernes (c'est ce qu'on dit quand on ne sait plus quoi dire!). C'est un choix entre progrès et régression, république et marché, démocratie et autoritarisme.

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmilly sur Twitter