

#LoiTravailFOditNON

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 !

Avec
la loi Travail,

**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 !

Avec
la loi Travail,

**licencié sans
cause réelle
et sérieuse,
vous seriez
moins
indemnisé**

Hormis dans les cas de harcèlement ou de discriminations, les indemnités, jusqu'alors évaluées par le juge en fonction de chaque situation particulière, en cas de licenciement abusif, seront plafonnées par la loi (3 mois de salaire pour une ancienneté de 2 ans, 6 mois entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ...). En revanche, la loi supprime tout plancher. Il sera ainsi aisé à l'entreprise de provisionner le budget lui permettant de pouvoir licencier plus facilement.

Avec
la loi Travail,

**vous
travaillerez
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 ! Mieux encore, l'entreprise aura 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 4 mois...

FO

LA FORCE SYNDICALE