

Loi Travail

Pour FO c'est NON !

Les conséquences de cette loi pour vous ?



#LoiTravailFOditNON

Le licenciement facilité....

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 » et ainsi donner 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 !*



y'en a un qui glande, là !
viré !!!



... et sans indemnités.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse 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.

Vous travaillerez plus.... Vous gagnerez moins....

Demain l'entreprise pourra obtenir par un simple accord de limiter la majoration des heures supplémentaires 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...

Bien travaillé,
mais, ce mois ci
les payes sont
en tickets resto.



Bientôt,
vous allez bosser
pour me rembourser !



Vous serez 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 !



Vous ne compterez 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 supplémentaires** - là où, en étant resté à 39 heures, bénéficiant de 23 jours de RTT vous deviez 205 jours de travail !

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 !

HHHAAA,
mais vous
petez la forme !!!



Les périodes de repos diminuées...

Vous êtes **cadre** ou salarié « **autonome** », passé au forfait, l'entreprise vous enlèvera l'obligation d'une durée continue de repos quotidien de 11 heures, **en la fractionnant**, afin que vous puissiez continuer à travailler une fois rentré chez vous !

Vous pensiez obtenir le droit de vous « **déconnecter** » (e-mails, sms...) dans le cadre d'un accord ? L'employeur pourra s'en passer pour décider d'autorité ce qu'il en sera !

Vous êtes d'astreinte, vous devez intervenir durant votre période de repos. Celle-ci ne sera plus prorogée de 11 heures, mais **le décompte se fera de façon fractionnée**, intégrant le temps de repos déjà pris, dont la période d'astreinte sans intervention !

Votez pour ne pas être viré....

Dans le cadre d'un accord dit de préservation ou de développement de l'emploi, l'entreprise pourra proposer **une augmentation de la durée du travail, sans augmentation des salaires** en obtenant les signatures des syndicats représentant 30% des salariés. 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 !**

c'est vous qui l'avez voté !



VOUS AVEZ LE CHOIX

#LoiTravailMerciPatron / #LoiTravailNonMerci

Pour FO c'est NON !

#LoiTravailFOditNON