

NON À LA DÉSINTÉGRATION DU CODE DU TRAVAIL !

Malgré les quelques miettes concédées aux syndicats réformistes pour acheter leur adhésion, rien n'a changé, l'objectif reste le même ! Ce projet de loi est une véritable régression historique en matière de droits sociaux : de nombreux acquis des travailleurs pourront être renégociés à l'échelle des entreprises où le rapport de force sera systématiquement défavorable aux salariés.

DÉCRYPTAGE :

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU CODE DU TRAVAIL REMIS EN CAUSE

1- L'inversion de la hiérarchie des normes, c'est livrer les pleins pouvoirs au patronat

Un accord d'entreprise est un accord conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salariés. Jusqu'ici la loi primait sur l'accord de branche qui primait sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise étaient plus favorables. **Avec le projet de loi, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, même si celui-ci est moins favorable aux salariés.**

2- Recours au référendum pour bâillonner les syndicats de lutte

Les règles de la négociation collective ont été également modifiées pour recourir au référendum afin de contourner la discussion syndicale. Cette pratique, qui veut faire croire à plus de démocratie, prendra en réalité la forme d'un chantage pour les salariés en leur proposant de renoncer à une part plus ou moins importante de leurs acquis sociaux en échange du maintien de leur activité. La démocratie ne fonctionne qu'entre égaux, **or dans une entreprise, il n'y a pas d'égalité entre le salarié et son patron, donc pas de démocratie réelle possible.** De plus, le référendum d'entreprise sera également un outil formidablement pratique pour repérer et isoler les éléments contestataires puis briser l'action collective.

3- Temps de travail et salaires modulables en fonction des besoins de l'entreprise

Sur simple accord d'entreprise, les congés et les heures supplémentaires pourront être modifiés, assouplis, imposés.

De plus désormais, refuser une modification de son contrat de travail (salaire, temps et lieux de travail) pourra mener à un licenciement pour faute grave sans contestation possible.

Combien de salariés oseront encore s'opposer à leur employeur ?

Combien de salariés oseront encore lutter pour de nouveaux droits ?

4- Légalisation des licenciements abusifs

Ce projet de loi a prévu de redéfinir le licenciement économique. **Une entreprise pourra faire un plan social sans avoir de difficultés économiques.** Une baisse ponctuelle des commandes ou du chiffre d'affaires permettra d'effectuer des licenciements.

L'introduction à titre indicatif d'un barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement illégal permettra à l'employeur de prévoir à l'avance les dépenses d'un licenciement sans motif réel, lui permettant ainsi de limiter les risques financiers.

Combien de salariés oseront encore saisir les prud'hommes ?



CONFÉDÉRATION NATIONALE DU TRAVAIL

