

# Dans la série

## « Les arnaques de l'été »

### *La loi du 13 juillet 2005 sur les PME\** *(Présents Mirifiques aux Entreprises)*

(\* toutes les entreprises dont l'effectif peut aller jusqu'à 500 salariés)

Cet été 2005 aura permis de lever tous les doutes, s'il y en avait encore, sur l'idéologie de droite : tout pour les mêmes et tant pis pour les autres, surtout s'ils ne réagissent pas.

Sous prétexte d'urgence, des atteintes historiques au droit du travail sont faites en plein été et seront prises sur ordonnances c'est à dire sans débat réel ni avec les parlementaires ni avec les confédérations syndicales.

Partez tranquillement en vacances, braves gens, le pouvoir veille sur vous.

Après le scélérat CNE (contrat nouvelle embauche ou nouvelle embrouille !) qui n'est rien d'autre qu'un CDD privé de ses rares garde-fous, la loi du 13 Juillet, en affichant assouplir les règles applicables aux seules PME, modifie considérablement et, à son tour, certaines dispositions du code du travail pour toutes les entreprises.

### COMMENCONS PAR LE PIRE :

- **Durée du travail :** Histoire de remettre les français au boulot, et par accord collectif, tous les salariés du privé peuvent passer au forfait jours : 218j. maxi dans l'année

Avec la suppression d'un seul mot (itinérant), modification glissée dans un texte long de 67 pages, c'est toute la législation sur la durée du travail qui vole, il ne reste plus que les temps de repos : repos quotidien de 11h et repos hebdo de 35h.

Par déduction, ils pourront travailler 13h /jour et 218j /an donc un maximum de 2834h ou 65h/semaine...tout ça sans heures supplémentaires.

Coïncidence ? Le syndicat patronal européen (l'UNICE dont le président est le Baron Seillières) revendique justement une durée de travail hebdo de 65h ? !

Calculer en heures c'est ringard, archaïque, pas moderne.

Pour une simplification c'est une simplification ! Radicale, même !

Jusqu'à présent, seuls les cadres de direction et les cadres autonomes pouvaient être en forfait jours, pour les autres la durée annuelle maxi du travail était fixée en heures et à 1600h.

Les « garanties » prévoient l'accord écrit du salarié (tu parles !), avoir une durée de travail qui ne peut être prédéterminée (mission) et disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail. Y en a qui vont soudain découvrir qu'ils sont TRES autonomes et qu'ils ont été embauchés pour une « mission », qu'ils sont des « Canada dry » de cadres avec les contraintes mais sans le statut, et surtout sans le salaire.

## ET ON CONTINUE :

- **La durée des mandats des élus** (délégués du personnel, comité d'entreprise...)

...passe de 2 à 4 ans. Par les temps qui courent et avec les contrats Nouvelles Embrouilles de 2 ans, rester 4 ans dans la même entreprise relèvera de l'exploit ! En plus, faudra voir à pas se tromper au moment de mettre son bulletin dans l'urne surtout que la validité des accords d'entreprise est maintenant appréciée en fonction des résultats du 1<sup>er</sup> tour aux élections.

Le MEDEF, le gouvernement ont soi-disant opté pour des lois sociales permissives (pour les employeurs) et pour des règles fixées par accord d'entreprise ! ? Ils ont la bouche pleine de « dialogue social au plus près des entreprises » mais organiser la vie démocratique dans l'entreprise c'est déjà trop compliqué. Ça promet !

- **Apprentissage :**

Les apprentis pourront travailler le dimanche et les jours fériés (ben oui on vous l'a dit : c'était un frein à l'embauche d'apprentis)

Les contrats d'apprentissage seront enregistrés par les chambres de métier ou de commerce. Dans les services, on avait failli perdre l'enregistrement de ces contrats (projet de loi sur la décentralisation), on nous l'a laissé et on nous le pique en douce. Une si bonne idée ne se lâche pas comme ça.

Un médiateur, désigné par les chambres consulaires, pourra résoudre les litiges entre employeurs et apprentis pour l'exécution ou la résiliation des contrats (c'est ce qu'on appelle être juge et partie, non ?);

Ça existait dans les corporations au Moyen Age... mais il faut être moderne !

Ça simplifie aussi pas mal les choses, les apprentis, même mineurs deviennent d'abord des travailleurs comme les autres.

Alors, de quel intérêt collectif et public la tatillonne administration du travail, devrait-elle encore s'assurer ? Ces vieilles lois sur la protection de catégories particulières de travailleurs, telle celle sur les « mineurs » sont d'un mauvais goût ! et tellement compliquées, mon cher !

**Elle n'est pas plus simple comme ça, la vie d'un patron ?**

A l'inspection du travail, nous voilà limités à contrôler les temps de repos, exit le contrôle de la durée du travail. Aux services de renseignements, de l'apprentissage..., on continuera, comme aujourd'hui à recevoir les plaintes, les mécontentements.

Faudra parvenir alors à expliquer que sur le sujet majeur des plaintes des salariés (avec celui des salaires), on ne peut plus rien et on enverra les apprentis voir le médiateur patronal. Et tout ça, sans commentaires, devoir de réserve oblige !

Et en évitant de se faire insulter ! (ce n'est pas gagné !...)

**Au retour de vacances, braves gens,  
il faudra se réveiller, non ?**