

LES PATRONS NE DOIVENT PAS FAIRE LA LOI CRITIQUE DE L'ACCORD MEDEF - SYNDICATS MINORITAIRES DU 11 JANVIER 2013

- I LE MIRAGE DES NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES**
- II LES NOUVEAUX DROITS POUR LES PATRONS :
UNE REGRESSION HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL**



Participation aux frais : 1€

Après 3 mois de négociations sur la sécurisation de l'emploi, l'accord national interprofessionnel (ANI) a été signé le 11 janvier 2013 par la CFDT, la CFTC et la CGC, c'est à dire par 3 des 5 syndicats « représentatifs ». Ce qui suffit pour qu'il soit considéré comme « majoritaire » dans l'état actuel de la réglementation¹



Tant pis si cet accord est en réalité minoritaire : les trois syndicats signataires ont obtenu 38,7 % des voix aux prud'homales de 2008 et 28,11% au référendum de représentativité dans les TPE/PME.

Le MEDEF voulait aboutir pour des raisons idéologiques, au surplus renforcées par les données de la situation politique (une majorité de gauche issue des élections de mai et juin 2012). Il défend, depuis l'offensive de la « refondation sociale », **l'idée du contrat entre « partenaires sociaux » contre la loi ou comme « préalable » obligé à la loi.**

Moyen commode pour empêcher toute velléité d'une majorité de gauche de légiférer dans le sens des intérêts des salariés, quand bien même elle en aurait reçu le mandat sur le terrain du suffrage universel. Naturellement, le MEDEF ne proteste pas quand une majorité de droite fait directement adopter par l'Assemblée les mesures qu'il préconise ...

Hollande et le gouvernement ont, de fait, soutenu la volonté du MEDEF d'aboutir, après avoir initié en grande pompe le processus de négociation. Les 20 milliards de crédit d'impôt du CICE étaient aussi, de ce point de vue, un signal ou un gage de bonne volonté pour faciliter l'accord.

Il ne manquait plus que le coup de pouce donné par la direction de la CFDT et le tour était joué. Le « compromis historique » prôné avec persévérance par les sociaux-libéraux reflète deux choses. D'une part, une volonté « tactique » de ne pas affronter le MEDEF dès le début du quinquennat, comme cela s'était produit avec l'initiative des 35 heures sous Jospin.² D'autre part, un glissement idéologique qui valorise le « dialogue social » au détriment de la loi : pour reprendre les mots de Hollande, mieux vaut « un succès du dialogue social » qu'il suffit de « transcrire fidèlement » dans la loi ! Ce qui consiste à admettre, plus prosaïquement, un véritable droit de veto patronal sur toute politique de changement. Là encore, comme pour le CICE, le gouvernement a repris le rapport Gallois. Ce dernier préconisait une négociation sur la « sécurisation de l'emploi », permettant des « souplesses nouvelles » pour les entreprises, afin de « s'adapter aux évolutions conjoncturelles ». Tout particulièrement en matière de licenciement économique (accélérer et sécuriser les procédures, réduire le nombre de recours ...)

Encore fallait-il, pour que le miracle social-libéral se produise avec un minimum de crédibilité, que l'accord soit « gagnant-gagnant », pour reprendre l'expression passe-partout des dévots du compromis social et de la prise en otage consentie du politique par le MEDEF.

Or l'examen pointilleux³ de l'accord dément cette vision irénique et frauduleuse. Les soi-disant « nouveaux droits » octroyés aux salariés sont extrêmement limités et pourront être aisément contournés. Mais les revendications essentielles du patronat sont satisfaites.

C'est un véritable accord « gagnant-perdant » : régression historique d'ampleur pour les salariés (les conquêtes, même fragiles et insuffisantes, du droit du travail sont détruites, en particulier sur le droit du licenciement) contre « avancées » en trompe l'oeil.

1 A partir d'août 2013, ce seront les nouvelles règles issues de la loi d'août 2008 qui entreront en vigueur. Pour être « représentatif » un syndicat devra avoir obtenu au moins 8 % des voix aux élections professionnelles. Pour être majoritaire un accord devra être conclu par un ou plusieurs syndicats disposant d'une audience d'au moins 30 % et ne pas faire l'opposition de syndicats disposant d'une audience d'au moins 50 %. Dans ce nouveau cadre, la CFTC peut perdre son statut de syndicat « représentatif » et l'accord du 11 janvier n'aurait pu être qualifié de « majoritaire » ni entrer en vigueur. On comprend pourquoi le gouvernement et le MEDEF voulaient à tout prix un accord ...

2 Précisons : Jospin avait convoqué un « sommet social » où le Gouvernement avait encouragé les partenaires sociaux à négocier les 35 heures avant qu'une loi ne les consacre. Les lois Aubry 1 & 2 ont dénaturé la portée possible des 35 heures, sous la pression du MEDEF mais, du moins, l'objectif politique était fixé avant toute négociation. Hollande-Ayrault, eux, n'ont annoncé aucun objectif préalable, à part la reprise vague du thème de la « flexisécurité ». Aveu public et sans détour que la gauche sociale-libérale ne ferait aucune loi sans l'aval du MEDEF. Avec une conséquence implacable : les députés sont sommés de renoncer à leur autonomie politique au profit d'une transcription « précise, fidèle, loyale » (B. Le Roux) de l'accord dans la loi.

3 Car, c'est bien connu, le diable gît dans les détails.

I LE MIRAGE DES NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES

1. La généralisation de la couverture santé complémentaire (obligatoire) Articles 1 et 2.

Elle existait déjà dans beaucoup de branches qui ne sont pas concernées (ce sont surtout les TPE/PME qui vont être mises à contribution).

- ✦ Comme tous les autres « nouveaux droits », elle est renvoyée à d'autres négociations, plus tard : **il y a le temps...**
Négociations de branche entre avril 2013 et juillet 2014 : s'il y a un éventuel accord dans ce délai, il restera 18 mois pour le mettre en place...
S'il n'y a pas d'accord de branche, il faudra des négociations entreprise par entreprise à partir de juillet 2014, qui pourraient durer jusqu'en janvier 2016.
- ✦ Le financement sera paritaire : 50 % pour les salariés, 50 % pour les patrons. Une enquête récente démontrait que le taux de participation moyen était de 56 % pour les patrons, là où la complémentaire existe déjà.
- ✦ Ce nouveau droit **va profiter au patronat des assurances (AXA etc.)** car les entreprises sont « libres » de retenir les assurances de leur choix (même s'il y a une procédure « transparente » de mise en concurrence). 4 milliards pour elles, selon le calcul du MEDEF ! Ce qui pose un problème de fond : généraliser cette voie, n'est-ce pas renoncer à une Secu qui rembourse intégralement les soins de base et ce, en adoptant le modèle anglo-saxon ? C'est clair : le patronat refuse l'augmentation des cotisations mais il veut bien financer 4 milliards s'ils passent par le circuit de l'assurance privée !
- ✦ D'autant que la complémentaire ne remboursera qu'un tout petit « panier de soins ». 100 % des consultations de base, du forfait hospitalier, des médicaments et actes techniques. 125 % des prothèses dentaires : mais il s'agit de 125 % de la base Secu. Or, avec les tarifs libres, 125 % de pas grand chose font peu !
- ✦ Le « nouveau droit » est conditionné au maintien des exonérations sociales actuellement en vigueur pour les accords déjà passés. Cette menace de ne plus payer la complémentaire, en cas de suppression des exonérations, en dit long sur la conception patronale du financement de la secu !
- ✦ La durée de « portabilité » des droits à la couverture passe de 9 à 12 mois, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour faute lourde). Mais à condition d'être pris en charge par l'assurance chômage. Sont donc exclus ceux qui n'ont pas travaillé assez longtemps pour toucher l'assurance chômage, les démissionnaires, les salariés des branches qui ne sont pas couvertes par l'accord de 2008 qui a organisé le droit à la portabilité.

2. Droits rechargeables à l'assurance chômage (article 3).

Quand un chômeur retrouve du travail, il peut garder la partie non-utilisée de ses droits et l'ajouter aux nouveaux droits acquis par sa reprise d'emploi. Ce qui, en soi, est une petite mesure positive mais ce droit est « conditionnel »...

- ✦ D'une part sa mise en œuvre est renvoyée à la renégociation de l'accord national de mars 2011, qui aura lieu en 2013. **Le seul engagement c'est de négocier !**
- ✦ D'autre part, il est dit que le nouvel accord devra « ne pas aggraver le déficit de l'assurance chômage » (il devrait être de 5 milliards cette année...). Conclusion évidente : vu le refus acharné de toute augmentation des cotisations de la part du MEDEF, ce sera un jeu à somme nulle (ce qui sera donné à certains chômeurs sera retiré à d'autres).
- ✦ Sans compter « l'oubli » du vrai problème, qui est évacué : moins d'un chômeur sur deux est aujourd'hui indemnisé ! Il est vrai que c'est un acquis intangible pour le patronat...

3. La « taxation » (mot impropre et révélateur, utilisé par la presse) des contrats courts (article 4).

Il s'agit en fait de l'augmentation de la cotisation d'assurance chômage actuellement égale à 4 % du salaire brut. La CFDT en faisait un préalable à toute signature, le « retournement » final de la négociation s'étant opéré sur ce point.

Il y aura un avenant à la nouvelle convention d'assurance chômage, dont la date est fixée au 1^{er} juillet 2013 : pour les CDD de moins d'un mois, la cotisation passera de 4 à 7 %, pour les CDD entre 1 et 3 mois, elle passera à 5,5 % et pour les contrats dits « d'usage » inférieurs à 3 mois, elle passera à 4,5 %.⁴

Rappel : les contrats courts du privé sont les CDD, y compris les contrats saisonniers et l'intérim (sont exclus : l'apprentissage, les stages et les contrats aidés).

En France, CDD + intérim = plus de 15 % des emplois (presque 1 sur 6). C'est un record : l'Allemagne, malgré les « mini jobs » de Schröder n'en compte que 13,8 %... Par ailleurs, la France est un des pays européens qui a le plus recours aux contrats de moins de trois mois (5,8 % contre 4,4 % pour la moyenne européenne). Voir Alternatives Économiques n° 320 (janvier 2003). Depuis 2000, on assiste à un très net mouvement de précarisation (voir M. Husson, *une embauche sur sept en CDI*, note n° 56, janvier 2013, disponible sur son site).

% d'embauche en :	1 ^{er} trimestre 2000	4 ^{eme} trimestre 2012
CDI	22,4	14,3
CDD plus d'un mois	28,6	18,1
CDD moins d'un mois	49	67,6

Les embauches en CDI sont de plus en plus minoritaires : une sur sept seulement fin 2012

Les embauches en CDD de plus d'un mois reculent aussi

Les embauches en CDD de moins d'un mois deviennent la nouvelle norme (plus des 2/3 fin 2012!)

- ▲ **80 % des contrats courts sont exclus de cet accord** à cause des nombreuses exemptions (les CDD pour remplacement d'un salarié absent, les CDD pour des emplois à caractère saisonnier, les CDD qui ont abouti à une embauche en CDI, les CDD de plus de trois mois). De même, l'intérim est exclu du champ de l'accord.
- ▲ Les majorations sont trop peu élevées pour être dissuasives et, naturellement, aucun quota maximal d'emplois précaires n'est fixé.
- ▲ Pour finir, **ces mesures ne coûteront rien au patronat**. Le MEDEF estime leur coût à 110 millions mais il a obtenu « en contrepartie » l'exonération de cotisation sociale chômage pendant 3 à 4 mois pour les jeunes de moins de 25 ans embauchés en CDI, au delà de la période d'essai. Gain : 155 millions. Ce n'est même pas un jeu à somme nulle : les patrons gagneront 45 millions !
- ▲ Enfin **on peut contourner ces mesures, sans difficulté et en toute légalité**. Il suffit de privilégier les CDD de plus de trois mois. Ou de recourir aux CDD pour « remplacement de salarié absent » plutôt que pour « accroissement temporaire d'activité ». Ou bien de remplacer les CDD très courts par des contrats de travail temporaires (« pour une tâche précise et temporaire »), exemptés comme les emplois saisonniers.

4 Il s'agit de contrats passés dans une vingtaine de secteurs, fixés par décret, où il « d'usage » de ne pas recourir aux CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire des emplois (les enquêtes et les sondages, les spectacles, l'audiovisuel, l'hôtellerie et la restauration, les exploitations forestières etc.)

4. Le compte individuel de formation pour les salariés et les chômeurs (article 5).

Il sera alimenté par le DIF (droit individuel à la formation) acquis dans l'emploi, après un an d'ancienneté pour les CDI et 4 mois d'activité (sur les 12 derniers mois) pour les CDD. Le DIF est un crédit de vingt heures de formation par an pour les CDI (les vingt heures sont « proratisées » pour les temps partiels), avec un abondement limité à 120 heures. Rien de nouveau, puisque le DIF existe déjà depuis l'accord de décembre 2003, sauf

- ▲ Un assouplissement pour les CDD : il suffit désormais de 4 mois d'activité sur les 25 derniers mois⁵ pour les moins de 30 ans.
- ▲ L'extension de la portabilité.
Elle était limitée : seuls en bénéficiaient les salariés dont le contrat est rompu ou arrivé à terme et qui bénéficient d'allocations chômage et ce, pendant la période de chômage indemnisée ou pendant les deux ans qui suivent une nouvelle embauche.
Désormais les limites sautent : le compte est « intégralement transférable » tout au long de la vie professionnelle.

Mais

- ▲ Rappelons que les actions de formation, liées au DIF, se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.
- ▲ Si le compte ne peut être débité « sans l'accord du salarié », ce dernier ne peut l'utiliser qu'avec « l'accord de l'employeur », sauf dans le cas du congé individuel de formation. Il s'agit d'un « droit » limité, soumis au droit de veto patronal.
- ▲ Qu'on soit salarié ou chômeur, le texte précise que le compte a vocation « à être exercé d'abord lors des phases de transition professionnelle, c'est à dire des périodes de chômage ».
- ▲ Enfin la mise en place effective est conditionnée à un accord entre partenaires sociaux, régions et Etat qui devront se concerter pour le financement. En clair, **l'accord n'engage en rien le patronat, sauf si l'Etat et les régions acceptant de « casquer »...**

5. Une période de mobilité volontaire sécurisée pour les salariés d'entreprises de plus de 300 salariés, ayant au moins deux ans d'ancienneté. (article 7)

Le point de départ est pour le moins discutable : « les salariés souhaitent de plus en plus changer d'emploi ». A l'heure actuelle, on peut considérer qu'ils souhaitent surtout garder leur emploi, dans des conditions correctes.⁶

- ▲ Ce « droit » nécessite **l'accord préalable de l'employeur consigné dans un avenant au contrat de travail** (toujours le même problème : en quoi alors est-ce un droit ?). D'ailleurs, il est dit qu'après deux refus du patron, le salarié est prioritaire pour l'accès au CIF.⁷ Quel rapport ? Et surtout, qu'est-ce qu'un droit nouveau qui, avec explicité, peut être bafoué avec, comme compensation, l'octroi (simplement possible) d'un droit déjà existant ?
- ▲ Pendant la période de mobilité, « le contrat de travail est suspendu ». Qu'en est-il alors du décompte de l'ancienneté, du droit à l'acquisition des congés payés, etc. .
- ▲ Le salarié ne peut revenir de façon anticipée dans son entreprise d'origine qu'avec l'accord de son patron. Même si l'entreprise d'accueil ferme, il ne peut réintégrer l'entreprise d'origine que si l'avenant prévoyait ce cas de figure !⁸

5 G. Filoche pose à juste titre la question suivante : quel salarié de moins de 30 ans va oser demander un CIF à son patron ?

6 Par exemple sans chantage au licenciement pour imposer la baisse des salaires comme dans les accords « compétitivité-emploi » voulus par le MEDEF et Sarkozy et que l'accord va reprendre sous le vocable nouveau « d'accords de maintien de l'emploi » (voir plus loin).

7 Il s'agit du congé individuel de formation

8 Cette clause ne manque pas de piquant, quand l'article 24 engage les signataires à négocier avec l'Etat la réécriture du code du

- ▲ A l'issue de la période de mobilité, le salarié peut faire le choix de revenir dans l'entreprise d'origine. S'il fait le choix contraire, le contrat est rompu (après avoir été suspendu). Mais cette rupture est une « démission » exonérant le patron des obligations légales et conventionnelles résultant du licenciement pour « motif économique ». Reste que le texte ne précise pas les conditions dans lesquelles le nouveau contrat de travail est conclu dans l'entreprise d'accueil (reprise d'ancienneté, des congés acquis auparavant? Maintien du salaire et de la qualification? Période d'essai ou pas?).

6. Une prime de 1000 € pour inciter les chômeurs, bénéficiaires potentiels du CSP (contrat de sécurisation professionnelle) à y avoir recours (article 8).

Rappel : le CSP est un dispositif d'accompagnement des licenciements économiques (loi de juillet 2012) qui fusionne deux dispositifs antérieurs (accords de reclassement personnalisés et contrats de transition professionnelle). Il transforme les licenciements économiques en « rupture d'un commun accord » et les chômeurs en « stagiaires de la formation professionnelle ».

- ▲ **Tous les chômeurs ne sont pas concernés.**

Il faudra être au chômage depuis au moins six mois, être déjà engagé dans une formation et avoir épuisé ses droits à l'assurance chômage avant la fin de la formation ! La prime sera versée au septième mois de la formation.

- ▲ Sans compter la **mesquinerie implicite**. Le texte dit que l'information sur le CSP « est assurée par Pôle Emploi », au cas où le patron ne la donne pas. Est-ce à dire qu'on va supprimer la sanction actuellement existante contre les patrons qui ne proposent pas le CSP (verser une contribution à Pôle Emploi égale à 2 ou 3 mois de salaire brut) ?

7. Une aide au logement (article 10).

Rien de nouveau : il s'agit de la reprise de l'accord entre l'Etat et l'UESL de novembre 2012.⁹

L'UESL consacrera

- ▲ 100 millions pour les « résidences collectives temporaires ».
- ▲ 200 millions pour les « meublés en colocation ».
- ▲ 120 millions pour l'aide à la mobilité (Mobili-Pass, Mobili-jeunes).

On le voit, ces sommes ne sont pas consacrées à la production de logements stables, permettant l'autonomie et la vie de famille mais à des logements précaires pour accompagner la précarité et l'instabilité des salariés les plus vulnérables (les premiers emplois, les salariés à contrat court ou en mobilité professionnelle). Inutile de dire que 300 millions pour le logement est dérisoire par rapport aux besoins : on est à des années lumière des 150 000 nouveaux logements sociaux par an qui seraient nécessaires.

8. L'encadrement du travail à temps partiel (article 11).

Rappel : en 30 ans le temps partiel (TP) a plus que doublé, passant de 8 à 18 % de l'emploi total (la droite et la gauche l'ont favorisé, au nom de la lutte contre le chômage, par l'abaissement des cotisations sociales et l'assouplissement des conditions pour y recourir). Il touche les femmes à 80 %. Le TP est plus précaire, moins qualifié et moins rémunéré.

L'exemple typique est celui des caissières de grande surface : longues journées avec peu d'heures de travail programmées et rémunérées (à cause des coupures ou « interruptions d'activité »), changement d'horaires dans des délais très courts, gestion complexe du cumul de plusieurs employeurs, bas salaires.

travail pour que « les irrégularités de forme » ne soient pas « assimilées à des irrégularités de fond » (cf plus loin). Autant dire ici que « le fond » (la réintégration automatique du salarié) ne va pas de soi et ne prime pas sur la forme !

9 L'UESL est l'entreprise cogérée par le MEDEF et la CFDT, chargée de la gestion de l'ex « 1 % logement » qui s'appelle désormais « action logement ».

▲ **L'accord fixe une durée minimale d'activité de 24 heures** (au lieu de 20 précédemment). Pour ce faire, il y aura des négociations dans les branches qui le « souhaitent » et celles dont au moins 1/3 des effectifs est à TP, dans les trois mois qui suivent la ratification de l'accord par la loi. A défaut, la durée minimale de 24 heures s'imposera à partir du 31 décembre 2013. Ce pourrait être effectivement un petit progrès.

MAIS tout est prévu pour qu'il soit vidé de tout contenu et aisément contourné.

▲ L'accord prévoit le « lissage » des 24 heures sur tout ou partie de l'année. Cette flexibilité des heures de travail est un recul par rapport à l'article L3123-15 du code du travail qui est ainsi aboli : il permettait, si l'horaire de travail pendant douze semaines consécutives (ou 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines) dépassait de 2 heures l'horaire prévu au contrat de travail, de modifier ce dernier (en ajoutant à l'horaire de travail initialement prévu au contrat la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli).

▲ **Le nouveau plancher (24 heures) est une passoire**, à cause de la multitude des dérogations/exceptions prévues : les salariés des particuliers employeurs, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, ceux qui cumulent plusieurs emplois etc. **Le PIRE est la disposition qui autorise une dérogation, à la demande du salarié lui même.** En clair, si un chômeur cherche un emploi et si un patron ne veut lui proposer ou plutôt imposer qu'un TP inférieur au plancher, il ne reste au salarié que le « choix » de signer lui même une demande de dérogation et le tour est joué !

▲ Il y a un petit progrès sur les heures complémentaires (HC) : le texte affirme le principe d'une majoration de 10 % des HC dès la première heure au delà de 24, jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10 de la durée prévue au contrat de travail. La loi actuelle se contente d'imposer une majoration de 25 % pour les HC entre 1/10 et 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail. Mais le texte est (volontairement?) confus et ambiguë : il semble que toutes les HC puissent être majorées de 10 % (et non plus 10 % et ensuite 25%), si un accord de branche le permet.



D'autant que l'accord permet de **légaliser la pratique des « avenants temporaires » rebaptisés « complément d'heures »**, condamnés par les juges et l'inspection du travail¹⁰. Certains patrons (propreté, grande distribution, services à la personne) faisaient signer aux salariés des avenants augmentant temporairement le TT, avant de le ramener à la durée initiale (ou moins). Le but était évidemment d'adapter de manière permanente le TT aux aléas de l'activité, en s'exemptant des règles sur la durée légale et sur les heures supplémentaires (HC) et leur paiement. Or le texte de l'accord dit que, dans un accord de branche étendu, comprenant des « compléments d'heures », il faudra négocier « le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le complément d'heures ». En clair, ce n'est pas automatique. Pire, il parle de déterminer dans quelle mesure « seules les heures effectuées au delà de la durée du travail définie par le complément d'heures ont le caractère d'HC » !! En clair, il n'est pas exclu que seul le complément au « complément d'heures » représente des HC ou, si l'on veut, il n'y aura pas de majoration (10 ou 25%) sur le « complément d'heures » !!

10 Voir l'excellente brochure Copernic, *Plus de flexibilité pour le patronat et plus de sécurité pour le patronat*, note 17 (que nous avons largement utilisée)

II LES NOUVEAUX DROITS POUR LES PATRONS : UNE REGRESSION HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL (titres II à IV de l'accord)¹¹

1. Les « accords compétitivité-emploi » de Sarkozy avalisés sous le vocable « d'accords de maintien de l'emploi » (article 18 plus l'annexe).

En cas de « graves difficultés conjoncturelles » on pourra, en plus du chômage partiel (dispositif déjà existant), conclure un **accord d'entreprise « permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi au bénéfice de l'emploi »**. « Au bénéfice de l'emploi » signifie donc que, sous la menace des licenciements, les patrons s'ils trouvent des syndicats qui signent (et ayant recueilli 50 % des voix aux élections professionnelles), peuvent imposer des modifications dramatiques du contrat de travail (augmentation du TT, sans hausse de salaire, gel des salaires, flexibilité du TT et des salaires, mobilité forcée etc.). En clair, ils pourront restaurer leur compétitivité et leur taux de profit sur le dos des salariés.

▲ Il s'agit d'un **recul historique d'ampleur qui bafoue le « principe de faveur » et la hiérarchie des normes**,¹² qui était jusque là un élément essentiel de « l'ordre social public » défini par le droit du travail.

Sans doute, le MEDEF avait déjà marqué des points dans son entreprise de démolition du principe de faveur. Par exemple, la loi Fillon du 4 mai 2004 permettait déjà aux accords d'entreprise de déroger aux accords de branche plus favorables. Mais le salarié gardait le droit de refuser les modifications de son contrat de travail, si le nouvel accord le détériorait. Et, en cas de licenciement à la suite de ce refus, il conservait l'ensemble des droits garantis en cas de licenciement (contestation en justice, indemnisation, reclassement...)¹³

UN NOUVEAU PAS EST FRANCHI : désormais, en cas d'accord d'entreprise, le salarié ne pourra plus refuser la modification de son contrat, sous peine de licenciement automatique. PIRE : il ne pourra plus contester « la cause réelle ou sérieuse » de ce dernier. Le texte de l'article 18 parle d'« un licenciement dont la cause réelle ou sérieuse sera attestée par l'accord » (qui dès lors décide à la place des prud'hommes, s'agissant de la qualification de la rupture du contrat). **PIRE ENCORE : le salarié sera licencié à ses torts et il ne bénéficiera plus des garanties légales attachées au licenciement pour motif économique.** « L'entreprise est exonérée des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique ». Exit le plan social ou le PSE, avec ses contraintes trop rigides aux yeux du MEDEF.

▲ En « contre partie » l'entreprise s'engage à maintenir l'emploi « pour une durée au moins égale à celle de l'accord » (elle ne peut excéder 2 ans). Traduction claire : on peut baisser les salaires et/ou augmenter le TT pendant 2 ans et licencier après !¹⁴

On peut même licencier pendant l'accord car ce dernier peut ne concerner qu'une partie des salariés (par exemple un atelier de fabrication et pas le centre de recherche ou le service logistique).

11 À partir de maintenant, on ne suit plus l'ordre du texte et des articles.

12 Rappel sur la hiérarchie des normes : la loi (retranscrite dans le code du travail) prime sur les accords de branche, lesquels priment sur les accords d'entreprise. Résultat pratique : aucun accord de branche ne peut déroger à la loi (par exemple au droit des licenciements), et aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux accords de branche et a fortiori à la loi. En clair, l'accord d'entreprise, sur la base d'un rapport de force favorable aux salariés, ne pouvait qu'améliorer les acquis. L'exemple classique est l'accord de 1955 à la régie Renault qui met en place la 3ème semaine de congés payés, laquelle sera généralisée à tous les salariés par la loi en 1956. Depuis la « refondation sociale », voulue par le MEDEF, s'acharne à inverser le processus : il s'agit d'obtenir légalement la possibilité pour les accords d'entreprise (et de branche) de déroger à la loi, qui de fait, est rendue caduque. Il n'y aurait plus dès lors d'« ordre public social » mais en quelque sorte un « ordre privé social » imposé entreprise par entreprise, là où les rapports de force sont les plus défavorables aux salariés. Il s'agit d'obtenir une véritable « législation d'exception », entreprise par entreprise, s'opposant aux garanties du code du travail.

13 Autre exemple de remise en cause de la hiérarchie des normes, déjà arrachée par le MEDEF. L'ANI de janvier 2008 prévoyait que « le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié » (article 11). Ce qui, en clair, laissait la porte grande ouverte à la modification des autres éléments sans l'accord du salarié !

14 C'est ce qui s'est produit pour Continental (cf plus loin). De plus, on doit noter que si les accords de maintien de l'emploi sont un « copier-coller » des accords « compétitivité-emploi » défendus par Sarkozy depuis 2012, ils sont pire encore par certains aspects. Le projet de loi Warsmann publié au journal officiel en mars 2012 était la première concrétisation du projet sarkozyste. Il rendait possibles des accords d'entreprise modifiant les contrats de travail mais seulement sur la durée du travail (travailler plus) et pour une période de un an seulement. Avec l'article 18 de l'ANI, on peut s'attaquer au TT et aux salaires. La durée passe de un an à deux ans !

Cette régression historique n'est pas seulement française. Elle s'inscrit dans une offensive européenne du capital, liée à la stratégie européenne pour l'emploi.¹⁵

Petit panorama instructif.

En Allemagne.

Où, par tradition historique, la négociation de branche prime et sert de rempart pour garantir les droits du salarié :

- Les accords de branche ne sont plus étendus (ils sont applicables seulement dans les entreprises membres d'organisations patronales signataires).
- On a introduit des « clauses d'ouverture » : on délègue une partie des pouvoirs de négociation (par exemple sur la durée habituelle du travail) aux dirigeants et aux syndicats d'entreprise. But : des accords locaux moins favorables.
- « Fuite » des entreprises qui ne participent plus aux conventions de branche.
- On viole les conventions de branche, en faisant du chantage à l'emploi (promesse de ne pas licencier pendant 1 ou 2 ans ou de ne pas délocaliser, car la Pologne est toute proche).
- On négocie les conventions d'entreprise avec les syndicats chrétiens et non ceux du DGB.

En Italie.

Le patron de la Fiat, S. Marchionne, impose en 2011 dans deux sites un référendum, sous la menace d'une délocalisation (objet : triplement des heures sup, horaires de nuit aggravés...). D'ailleurs il quitte la Cofindustria (le MEDEF italien) pour pouvoir déroger à la convention collective de la métallurgie et renégocier les contrats de travail à sa guise.

En France.

On a déjà eu un avant-goût de ce que l'accord veut généraliser et consacrer par la loi.

- **PSA à Sevelnord.** Certains syndicats (hors la CGT) ont signé un accord d'entreprise dit « de compétitivité ». Contre l'assemblage d'un nouveau modèle sur le site, permettant d'éviter les licenciements et sous la pression du chantage (si vous ne signez pas, on délocalise en Espagne) ils ont ratifié le gel des salaires, une gestion plus flexible du TT et des RTT.
- **Continental à Clairvoix (Oise).** Accord d'entreprise en 2007 faisant passer de 35 à 40 heures par semaine, payées 37, toujours avec la promesse de ne pas licencier jusqu'à 2012. Résultat : fermeture du site en 2009 !
- **Peugeot Motocycles** en 2008 (scooters). Sous la menace de délocalisation, déjà mise en œuvre sur deux sites, un accord revenant sur les 35 heures est signé (diminution de moitié des RTT, suppression des temps de pause, sans aucune compensation salariale). Toujours un marché de dupes: trois ans plus tard, Peugeot ferme un site et licencie dans l'autre.
- **Quelques jours après la conclusion des négociations et l'accord MEDEF - Syndicats minoritaires, Renault donne avec éclat le sens de cet accord.**
 - ♦ Il s'était déjà lancé dans des négociations avec les syndicats dès octobre-novembre 2012 sur la « compétitivité » en vue d'un accord. Avec une nouveauté par rapport à Sevelnord. L'ensemble des sites et des activités en France étaient concernés. Ce qui marque un enjeu décisif : un succès éventuel aurait valeur (désastreuse) d'exemple pour tous les autres constructeurs.

15 Laquelle repose sur deux postulats : le chômage est dû à des problèmes « d'employabilité » des salariés et à une « réactivité insuffisante » du marché du travail, à cause des « rigidités » du droit du travail.

A titre d'exemple, rappelons les propositions de la direction à la deuxième séance de négociations.¹⁶

Sur fond de chantage à la fermeture de sites en France, la direction veut aligner les usines tricolores sur les autres sites européens (Palencia en Espagne, Sunderland en Ecosse – c'est une usine Nissan dont Renault est propriétaire à 44%). Selon elle, les salariés coûtent 45 000€ par an (soit 25 % de plus qu'en Espagne) et travaillent 100 heures de moins (1 500 heures contre 1 600). Or, cynisme éclatant, Renault fait le même chantage en Espagne, pourtant censée être « plus compétitive », par le biais d'une comparaison avec la Roumanie (production des modèles low-cost : Logan etc.). Et la chantage a marché : les syndicats espagnols ont accepté des sacrifices sévères au nom de la « compétitivité » (trois jours de travail en plus par an, production 7 jours sur 7, baisse des primes de nuit, nouveau CDD avec salaire inférieur de 28% à celui des ouvriers déjà en poste).

♦ A la 10ème réunion de négociation du 12 février 2003, l'accord proposé par la direction (sous la menace de fermeture de sites si les syndicats n'avalisent pas les sacrifices demandés) inclut 7 500 suppressions d'emploi, la mobilité forcée d'un site à l'autre, l'augmentation du TT sans hausse de salaire, le gel des salaires pendant 4 ans ! L'objectif est de baisser les coûts en France (environ 300€ par voiture produite), sachant que Renault va largement bénéficier de l'allègement du coût du travail à 20 milliards du pacte de compétitivité (CICE).¹⁷

En « contrepartie », Renault promet que la charge de travail des sites français sera de 710 000 voitures d'ici 2016 (alors qu'elle était descendue à 530 000 en 2012)¹⁸, « à condition que le marché redémarre » ! Et ce, alors que C. Ghosn affirmait fin janvier devant la presse allemande « que les ventes de voitures en Europe ne progresseront pas au cours des 3 ou 4 prochaines années » ... A. Montebourg trouve cet accord « normal » dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi. Ajoutant : pour nous « il n'y pas de lignes rouges qui ont été franchies » !



On le voit, tant Renault que PSA veulent à tout prix leur accord « compétitivité-emploi » et ils ont compris que l'accord du 11 janvier sécuriserait leur démarche, tout en la légitimant. Petite note d'humour noir pour conclure. L'accord (article 18) dit : « les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés ». ¹⁹ Aussi sec, pour arracher l'accord à la CFDT et la CGC, C. Ghosn donne l'exemple : il gèle 30 % de son bonus (la part variable de sa rémunération) jusqu'en 2016, soit 400 000€ simplement suspendus provisoirement. Alors qu'il est le patron le mieux payé de France : en 2011 il a touché 12,8 millions d'euros (2,9 chez Renault et 9,9 comme PDG de Nissan). No comment !

16 Cf Libération du 14 novembre 2012.

17 Toujours à propos du cynisme patronal et pour ceux qui n'ont pas écouté France-Inter le matin du 1^{er} février : F. Saint-Geours, dirigeant de PSA, se félicitait du CICE mais réclamait benoîtement et avec aplomb « dans quelques mois » une baisse des cotisations sociales. En clair, un nouveau CICE mais avec la méthode Gallois (baisse des cotisations et non plus crédit d'impôt). Là où il y a de la gêne, il n'y a pas de plaisir !

18 Rappel : elle a baissé de 58 % en 7 ans, à cause des délocalisations et de la baisse des ventes. Cf Libération du 15 février.

19 F. Saint-Geours, toujours sur France-Inter le 1^{er} février, à la question d'un journaliste sur les sacrifices demandés aux salariés, répondait : « ce ne sont pas les travailleurs qui vont payer, c'est tout le monde à PSA » !

2. Un nouveau type de plan social (PSE) pour faciliter le grand licenciement économique (plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours, dans les entreprises de plus de 50 salariés). Article 20.

▲ Jusqu'à maintenant la loi fixait une procédure contraignante jusqu'à la présentation du PSE au CE (informations à fournir au CE, appel à un expert, délais minimaux et maximaux d'organisation des réunions et leur nombre, critères à retenir pour l'ordre des licenciements²⁰). **L'accord affaiblit le cadre légal, en permettant qu'un accord d'entreprise détermine lui-même les procédures, en dérogeant à la loi.** But évident : moins de garanties, en attaquant les prérogatives du CE, et aller plus vite, pour licencier en toute « sécurité juridique » (la sécurisation c'est pour les patrons!). Si on arrache un accord dérogatoire, il n'y a plus besoin de contrôle de l'inspection du travail ...

▲ **La procédure menant au PSE pourra être conduite au pas de charge, dans des délais de 2 à 4 mois**, en fonction du nombre de salariés concernés (de 10 à plus de 250). Raccourcissement des délais et obsession des délais « préfixs » (qui ne peuvent être ni allongés ni suspendus) sont une constante du texte. But évident : empêcher les salariés de réagir et de se mobiliser.

▲ Dans la foulée de cette procédure dérogatoire, le choix est laissé à l'employeur de conclure un accord d'entreprise ou d'avoir directement recours à une procédure d'**homologation administrative**. Dans le second cas, il transmet à la DIRRECTE²¹ les mêmes informations que celles qui auraient pu figurer dans l'accord (de procédure) et le contenu du PSE. Elle (ou il) disposera de **21 jours pour se prononcer : à défaut le PSE sera homologué !**

Tous les records sont battus ... Quand on connaît les moyens de l'administration, le risque est grand qu'elle se prononce sans avoir eu le temps d'examiner sérieusement le PSE, compte-tenu de la complexité des dossiers.

▲ La contestation de l'accord ou de l'homologation voit aussi ses délais drastiquement raccourcis.

- S'agissant de la validité de l'accord : le délai **passé de 12 mois** (à partir de la dernière réunion du CE) à **3 mois** (à partir du dépôt de l'accord ou de l'obtention de l'homologation).
- S'agissant d'une contestation d'un salarié (sur le motif de son licenciement ou le non-respect des dispositifs de l'accord) le délai **passé de 5 ans à 12 mois** (après le licenciement) !



20 Il faut noter sur ce point un grave attaque de l'article 23 : désormais la « compétence professionnelle » sera privilégiée. Auparavant on privilégiait, dans l'ordre, « les charges de famille, l'ancienneté, l'âge, les handicaps et les qualités professionnelles ». La « compétence » (à la différence de la qualification) est une notion très subjective qui permet au patron de choisir arbitrairement les victimes privilégiées des charrettes de licenciement. Il y des chances, par exemple, que les syndicalistes combattifs soient jugés « incompetents » ...

21 Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi : services déconcentrés (régionaux) communs au ministère du travail et à d'autres. Les sections d'inspection du travail en font partie. G. Filoche fait remarquer que le texte dit « au DIRRECTE », c'est à dire au directeur de la dite DIRRECTE, qui a remplacé le directeur départemental du travail et de l'emploi issu de l'inspection du travail, dont l'indépendance était garantie par la convention 81 de l'OIT. D'où, sans doute, « cet engouement tout neuf du MEDEF pour l'administration » ... (voir son commentaire, article par article, de l'ANI disponible sur le site de Démocratie et Socialisme que nous avons largement utilisé).

3. Autorisation d'une modification unilatérale du contrat de travail, sous prétexte de mobilité interne (forcée). Article 15.

Il s'agit de faciliter « le changement de poste ou de lieu de travail au sein de la même entreprise » : mesures qualifiées de « courantes » (on voit à quoi s'attendre ...)

- ▲ Les limites à la mobilité géographique (pas plus de 50 km, pas plus de 45 minutes de transport supplémentaires) des précédentes versions de l'accord ont disparu de la version finale. « Limites » et « mesures d'accompagnement » sont renvoyés à la négociation d'entreprise triennale. Pourquoi pas, dans ces conditions, une mutation d'un groupe à l'autre d'une même société, voire d'un pays à l'autre ?
- ▲ Ce sera une mobilité forcée : aucune possibilité de la refuser. Actuellement le salarié peut refuser ce qui s'apparente à une modification du contrat de travail. Et, dans ce cas, il ne peut y avoir de licenciement que si l'employeur dispose d'un motif. Désormais **le licenciement est acquis d'office et son motif ne sera pas économique mais « personnel »** ! En clair, le salarié est responsable de son licenciement et les prud'hommes ne pourront plus le qualifier de licenciement économique. **Et s'il y a plus de 10 refus, les licenciements « personnels » dispenseront les patrons de tout « plan social » (ou PSE).**

4. Le contrat intermittent étendu pour les entreprises de moins de 50 salariés. Article 22.

Rappel : jusqu'à maintenant, ce contrat ne concerne que les seuls emplois permanents comportant, par nature, des périodes travaillées et non travaillées et il est réservé aux entreprises dites « adaptées », au secteur du spectacle vivant et enregistré etc. C'est un contrat très défavorable aux salariés : TT annualisé (l'employeur n'est tenu à faire figurer dans le contrat qu'une durée minimale et il est libre de fixer les tranches de quelques jours, semaines ou mois travaillés dans l'année), rémunération réduite ou variable, pas d'indemnité de précarité. Sous prétexte « d'expérimentation », ces contrats seront désormais possibles dans le commerce des articles de sport et équipements de loisir, les chocolatiers et les organismes de formation.²² Vive la précarité!

5. La représentation du personnel attaquée.

- ▲ Il y a un écran de fumée : **la représentation des salariés (un ou deux) au conseil d'administration ou de surveillance prévue à l'article 13.**

En réalité, elle existait déjà : dans les entreprises de 5 000 salariés et plus en France, celles de 10 000 salariés et plus (à l'échelle mondiale), celles (50 salariés et plus) qui ont un CE (le CE envoie 2 à 4 de ses membres au CA). Ces représentants n'avaient qu'une voix consultative. On leur accorde généreusement **une voix délibérative**, qui ne changera rien puisqu'ils seront hyper minoritaires. Sans compter « **la règle de confidentialité** » **obligatoire** qui leur sera imposée. Et sans compter que l'article 13 précise que ces représentants ne peuvent être membres du CE, du CHSCT, délégués du personnel ou délégués syndicaux ! Autant faire l'aveu que leur présence ne sera tolérée qu'à la condition d'une collaboration de classe de bon aloi ...

- ▲ **Cette soi-disant « avancée » n'est là que pour masquer les régressions en matière de représentation du personnel. L'article 17** précise que lorsque les entreprises atteignent les seuils de 11 et 50 pour l'élection des délégués du personnel et du CE, elles pourront décaler de 3 mois les élections²³ et disposeront d'un délai d'un an pour souscrire aux obligations qui en découlent (mettre en place un CHSCT, informer et consulter les délégués du personnel ou le CE en cas de licenciement économique collectif, établir un PSE : tout cela fait-il partie des obligations suspendues ?)²⁴

22 Cet article 22 correspond à une capitulation de la CFDT. Son négociateur, Y. Pierron, avait fermement refusé au départ les CDI intermittents et les CDI de projet. Avec l'argument juste qu'ils seraient une brèche ouverte dans les CDI. Avec le risque de généralisation et donc de mise en place d'une nouvelle norme dynamitant le CDI (Nouvel Observateur, 9 janvier).

23 Rappel : la périodicité des élections est déjà passée de 2 à 4 ans en 2005.

24 En tout cas, les patrons sont bien les seuls citoyens qui peuvent décider qu'ils se donnent un délai pour appliquer la loi ...

6. Le rôle du CE diminué (article 12 sur les modalités d'information et de consultation des IRP institutions représentatives du personnel).

- ▲ Là encore, il y a un **semblant de nouveau droit : la création d'une « base de données unique »** sur l'entreprise, mise à jour régulièrement. Positif? Mais il est dit qu'elle remplace l'ensemble des informations données aux IRP. Or cette base comprend six rubriques qui sont loin de correspondre à l'ensemble des données que la loi oblige actuellement à donner au CE. Par exemple, formation, contrats précaires, égalité professionnelle, conditions de travail disparaissent des 6 rubriques. Il y a donc un risque bien réel de réduction de l'accès à l'information. Sans compter, là encore, l'exigence de « confidentialité », « garantie » de la confiance entre partenaires sociaux et de la « bonne marche de l'entreprise »
- ▲ Ce nouveau dispositif s'accompagnera d'une présentation des options stratégiques de l'entreprise. Le CE devra rendre un avis rédigé formulant le cas échéant une option alternative. A priori, c'est une petite avancée positive.

Mais

- Là encore, il y aura un délai préfix pour que les élus donnent leur avis.
- « **L'absence d'avis vaut avis négatif** ».

Nouveauté dangereuse. Jusqu'à maintenant, quand les élus estimaient que la demande d'avis était viciée par des manquements de l'employeur à ses obligations (informations dues et non données, consultations non conformes aux règles en vigueur), l'absence d'avis pouvait être un préalable à la saisine du juge. Ce dernier pouvait donner raison aux élus en sanctionnant l'entreprise (suspension de la procédure et réactivation d'une nouvelle procédure d'information et de consultation). L'équivalence entre absence d'avis et avis négatif vise donc à empêcher le CE de se saisir de l'avis comme levier pour accéder à l'information ou peser sur le contenu des projets patronaux.

- Sans oublier la mesquinerie finale : si le CE a recours à un expert pour donner son avis, ce recours sera financé à 20 % par le budget du CE (et non plus à 100 % par l'employeur comme c'est le cas actuellement pour toutes les expertises légalement prévues).

7. Les voies de la contestation salariale (possibilités de recours judiciaire) drastiquement limitées. 4 articles.

- ▲ **Article 26.** Pour un salarié qui conteste aux prud'hommes les conditions dans lesquelles son contrat de travail a été exécuté ou rompu, le délai passe de 5 à 2 ans. Et de 5 ans à 3 ans pour les contentieux liés au salaire.²⁵
- ▲ **Article 20** (qui facilite les « grands licenciements économiques » - voir plus haut). Pour un salarié qui conteste le motif de son licenciement et le non-respect des clauses du PSE, le délai de recours passe de 5 ans à 12 mois (après le licenciement)
- ▲ **Article 25 : « faciliter la conciliation prud'homale » en matière de contestation du licenciement.**

Petit rappel : ce sont quasiment les seuls salariés qui font appel aux prud'hommes (0,7 % des recours viennent des employeurs). 71 % des jugements sont favorables aux salariés.²⁶ La conciliation est acceptée dans 20 % des cas.

25 Souvent les salariés qui ont quitté une entreprise réalisent, plusieurs mois plus tard, qu'ils ont subi un préjudice ou que les conditions étaient remplies pour que leur CDD soit requalifié en CDI.

26 On comprend bien que cela agace les patrons. Mais les syndicats signataires ?

Comment « faciliter » ? Tout bêtement en plafonnant les dommages et intérêts par une « **indemnité forfaitaire entre 2 et 14 mois de salaire, en fonction de l'ancienneté** ». Elle vaudra « réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail ». Le but est de payer des sommes limitées et de faire des « économies » : en empêchant les juges de fixer librement le montant du préjudice subi, quand le code du travail ne prévoit pas de limite. Ou en supprimant les indemnités minimales, lorsqu'elles sont prévues par le code. A titre d'exemple, l'indemnité minimale prévue pour licenciement abusif d'un salarié ayant 2 ans d'ancienneté (dans une entreprise de plus de 10 salariés) est actuellement de 6 mois de salaire. L'indemnité forfaitaire la ramène d'office à 4 mois ! De toute évidence, le MEDEF mise sur la lassitude des salariés : mieux vaut une petite somme tout de suite, plutôt que d'attendre un jugement plus ou moins lointain, à cause de l'engorgement des prud'hommes. Sans compter le fait qu'encourager les solutions « amiables » rapides ferme la voie aux solutions « longues » bien préférables (par exemple quand elles aboutissent à la réintégration du salarié).

▲ **Enfin, les signataires s'engagent à négocier avec les pouvoirs publics pour aménager le code du travail dans le but « d'éviter que des irrégularités de forme soient assimilées à des irrégularités de fond » (article 24).**

L'avant-dernière version de l'accord était encore plus directe : « une irrégularité de forme ne peut faire obstacle à la validité ou à la justification de l'acte ou de la mesure en cause ». Redoutable engagement car on peut se demander ce qui est précisément visé par l'article 24.

- Certaines règles très importantes peuvent être assimilées, à juste titre, par les juges ou les inspecteurs du travail à des règles de fond dont le non-respect a des conséquences sur la validité de l'acte. Par exemple, le non-respect de la procédure de licenciement pour motif disciplinaire (non recours à un conseil de discipline) peut entraîner la condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pas seulement une indemnisation pour caractère irrégulier de la procédure suivie. Autre exemple : l'inspecteur du travail peut refuser d'autoriser le licenciement d'un salarié ayant un mandat représentatif, s'il n'y a pas eu d'entretien préalable. Va-t-on remettre en question ces acquis ?

Il y a d'autres cas où **il n'y a pas de différence entre fond et forme, les vices de forme renvoyant clairement à une tricherie de fond** : si un patron embauche en CDD sans motif, c'est pour violer les clauses qui interdisent le recours au CDD pour pallier un emploi permanent. Va-t-on interdire de requalifier le CDD en CDI ? Si un patron embauche un TP, sans fixer par écrit les horaires de travail, va-t-on là encore interdire de requalifier le contrat ?

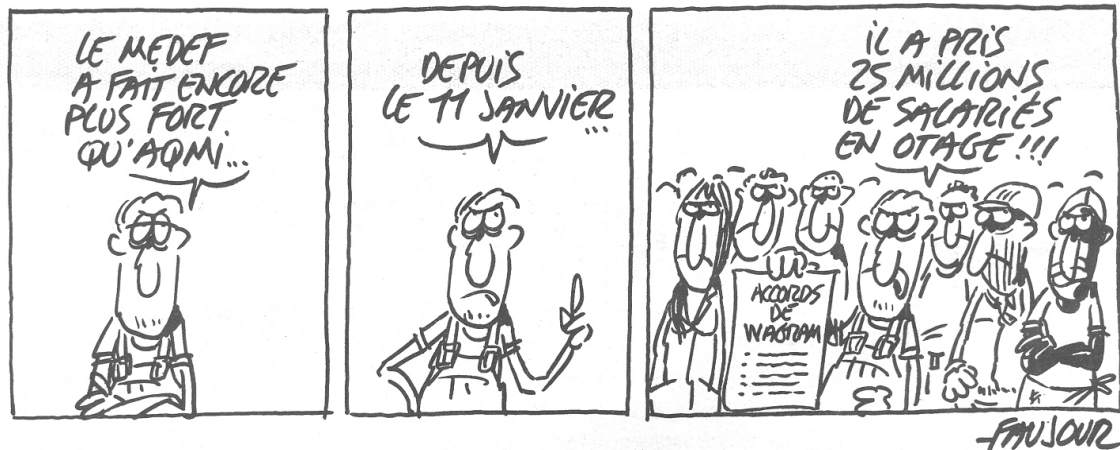
- On sait que le MEDEF ne supporte pas que les juges puissent invalider des licenciements économiques pour défaut sur la procédure légale du PSE (irrégularités de forme). Ce faisant les irrégularités de forme ne privent pas pour autant les licenciements de « cause réelle ou sérieuse » (le fond). Simplement, il faut reprendre la procédure (ce qui est, bien entendu, favorable à la mobilisation des salariés). On le voit, l'amour patronal du fond (au détriment de la forme) n'est que la volonté de « sécuriser » juridiquement les licenciements, en s'épargnant toute ingérence judiciaire qui les retarderait. Mais cette offensive patronale masque les véritables problèmes : ceux qui sont posés par les insuffisances du droit des licenciements collectifs depuis 1975 et dont naturellement le MEDEF ne s'offusque pas.
- Les salariés ne peuvent contester le fond (la cause justificative du plan de licenciement) qu'après le prononcé des licenciements. D'où notre proposition : donner aux salariés un droit de veto suspensif leur permettant de contester et le motif et le plan de restructuration.
- Le non respect de la forme (PSE insuffisant, non respect des délais légaux) est sanctionné plus durement que le non respect du fond (il n'y a pas de cause « réelle et sérieuse » justifiant les licenciements). Dans le premier cas, le juge peut imposer la réintégration temporaire des salariés. Dans le second cas, ces derniers n'ont droit qu'à une indemnisation. D'où notre proposition : la réintégration automatique dans tous les cas.

- Sans compter le fait que la définition extensive du licenciement économique (et la jurisprudence) laissent aux patrons toute latitude pour justifier, sur le fond, les licenciements. La conclusion est simple : le but du MEDEF, sachant que la loi et la jurisprudence lui sont favorables, sur le fond, est de balayer les derniers obstacles de forme pour licencier à sa guise. Ratifier l'article 24 de l'accord, c'est cautionner cet objectif.

CONCLUSION

Nous l'avons montré, l'ANI du 11 janvier 2013 ne fera reculer ni le chômage ni la précarité. Loin d'être un compromis « gagnant-gagnant », il entraînera une régression historique du droit du travail. Son titre a le culot de parler de « sécurisation de l'emploi » ! Jamais les mots n'ont été à ce point pervertis ou détournés de leur sens. Car c'est bien du contraire qu'il s'agit. L'emploi est insécurisé : on facilite les licenciements et on les sécurise pour le patronat. D'ailleurs, on peut remarquer que la plupart des mesures sont reportées, via les négociations, au mieux à la fin 2013. Seule la facilitation des plans sociaux aura des effets dans l'immédiat et viendra légaliser ou sécuriser les accords que PSA ou Renault, par exemple, tentent d'imposer au forcing. Même les salaires et le contrat de travail sont insécurisés : on laisse le champ libre, légalement, au chantage à l'emploi pour les remettre en cause.

La précarité n'est en rien contenue : la « taxation » des contrats courts c'est peanuts mais on avalise les contrats intermittents, l'annualisation du TT pour les TP etc.



Mais la partie n'est pas terminée. Le texte de l'accord va être transposé en projet de loi, puis débattu au Parlement.

L'accord est minoritaire²⁷ : la CGT, FO, SUD-Solidaires, la FSU y sont opposés. Au sein même de la CFDT, des voix discordantes par rapport à la direction se font entendre. Les millions de salariés qui ont voté pour Hollande ne l'ont certainement pas fait pour qu'il reprenne à son compte les accords « compétitivité-emploi » de Sarkozy, accords que Hollande et Ayrault avaient, au demeurant, condamnés à l'époque.²⁸

Toute transcription fidèle et loyale du texte du 14 janvier 2013 de la loi serait donc un coup de force, totalement inadmissible.

- ▲ Contre la majorité des salariés qui sont eux-mêmes la majorité sociale de ce pays.
- ▲ Contre les règles élémentaires de la démocratie

« Respecter à la lettre l'accord », pour reprendre l'expression de L. Parisot, aboutit à une régression démocratique immédiate. C'est tout simplement demander aux élus de renoncer à faire la loi et, au final, admettre que le patronat doit faire la loi !

²⁷ Même si les règles actuelles de la représentativité syndicale maintiennent encore la fiction juridique d'un accord majoritaire.

²⁸ Un sondage BVA indique que 56 % des français sont opposés à l'accord et un autre sondage CSA donne le chiffre de 55 % (dont 69 % d'ouvriers et 69 % de sympathisants PS).

Il faut, de toute urgence, mettre en place un front social et politique le plus large possible incluant toutes les forces politiques, syndicales, associatives opposées à la transposition loyale (y compris les secteurs du PS qui s'y opposent) pour

- ✦ mener une campagne de masse expliquant la réalité de l'accord et dégonflant la baudruche du « succès du dialogue social ».
- ✦ participer aux manifestations syndicales et à toutes les initiatives unitaires, dans le cadre du Front de gauche (et même au-delà)
- ✦ Interpeller les élus de la majorité

LE MEDEF NE DOIT PAS FAIRE LA LOI !

CE N'EST PAS LE RÔLE D'UNE GAUCHE DIGNE DE CE NOM DE L'AIDER A LE FAIRE !

Jean-Louis Euvrard, 17 février 2013