

Négociation patronat - syndicat sur le droit du travail

Argumentaire

Fiche I - Les sacrifices demandés aux salariés	2
Fiche II - Les « contreparties » proposées par le projet	5
Fiche III - Les grands « absents » de la négociation	7

Retrouvez le projet d'accord du Medef et l'ensemble des propositions CGT sur le site de la CGT : <http://www.cgt.fr>, rubrique « Négociation : Sécurisation de l'emploi ».



Fiche I - Les sacrifices demandés aux salariés

A - Rendre le CDI précaire

C'est une nouvelle phase dans la flexibilité en jouant sur le type de contrat et le temps de travail.

- **Le CDII (contrat à durée indéterminée intermittent - art 20)** : cela existe aujourd'hui dans quelques secteurs. Le Medef veut le généraliser dans toutes les entreprises de moins de cinquante salariés. Il s'agirait tout simplement d'un temps partiel annualisé ; les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année : comment payer quatre mois de travail en douze fois ! Grosse différence avec un CDD de la même durée : **les périodes non travaillées n'ouvriraient pas droit aux allocations chômage, et comme c'est un CDI, pas de prime de précarité.**
- **Contrat de projet à durée indéterminée** (art 21). Là aussi, ce type de contrat existe déjà dans certains secteurs, ce sont « les contrats de chantiers ». Le Medef veut les généraliser à toutes les activités. Sous réserve d'un accord de branche, les salariés seraient embauchés pour un projet et licenciés dès la réalisation de celui-ci. On imagine que ce contrat deviendrait vite la règle dans beaucoup de branches, au vu des méthodes d'organisation du travail actuelles, où le travail en « projets » se généralise. Certes, les salariés seraient en CDI, mais sans sécurité. Le salarié saurait que son emploi est lié à la réalisation du projet, mais il ne saurait pas quand il va finir ; Comment organiser sa vie dans ces conditions ? **Tous les inconvénients du CDD, sans la prime de précarité.**
- **Temps partiel** : (art 10). Du côté sécurisation, le projet prévoit une majoration de salaire de 10 % pour les dix premières heures complémentaires (aujourd'hui, il n'existe pas de majoration pour ces heures) et de 25 % au-delà (ce qui est déjà dans la Loi). De l'autre côté, il prévoit que des avenants au contrat de travail permettraient à l'employeur d'échapper à ces majorations. Or on sait que les salariés à temps partiel n'ont pas les moyens de refuser de tels avenants. **Cela inciterait les patrons à employer encore plus de temps partiels, puisqu'ils pourront faire varier le temps de travail à leur gré.** De plus, aujourd'hui, lorsqu'un salarié à temps partiel est amené à travailler à temps plein, son contrat peut-être requalifié par le juge de CDI à temps plein. Le système des avenants, tel que prévu dans le projet du Medef, pourrait aboutir **à faire travailler des salariés à temps plein, sans risque de voir leur contrat requalifié.**

B - Faciliter les restructurations : c'est la partie « spéciale grandes entreprises »

Il s'agit de pouvoir déplacer les salariés au fur et à mesure des besoins, diminuer les salaires et augmenter le temps de travail. Pour finir, pouvoir les licencier rapidement sans crainte des jugements qui remettraient en cause le motif économique ou le contenu des PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

- **Mobilité interne** (art 13) : création d'une obligation triennale de négociation pour organiser la mobilité dans l'entreprise. S'il n'y a pas d'accord, l'entreprise pourrait se contenter d'une consultation des représentants du personnel pour pouvoir imposer des mobilités, y compris géographiques, allant jusqu'à 50 km ou augmentant le temps de trajet habituel de 45 minutes. **Le refus par le salarié de la modification de son contrat sera en soi un motif réel et sérieux de licenciement impossible à contester.** Ce serait un licenciement pour motif personnel et non plus économique, ce qui priverait le salarié des garanties qui y sont associées (droit au reclassement, PSE ..).

- **Compétitivité emploi** (art 16) : rebaptisés accords de maintien dans l'emploi, ces accords d'entreprises permettraient de modifier le temps de travail et/ou les salaires pour une durée de deux ans ; les salariés refusant ces mesures seraient licenciés pour motif économique, mais **l'entreprise serait exonérée des obligations qui sont les siennes en cas de licenciement économique** (PSE, obligation de revitalisation, obligation de reclassement..).
- **Licenciement économique collectif** (art 18) : ce serait une disparition totale du droit existant aujourd'hui. La procédure actuelle serait remplacée :
 - soit par un accord collectif qui préciserait tout, des délais en passant par l'ordre des licenciements, jusqu'au contenu même des PSE,
 - soit par une homologation par la Direccte qui n'a absolument pas les moyens d'effectuer un quelconque contrôle.

Dans ce dernier cas, la procédure s'inscrirait dans un délai de deux à quatre mois maximum. Sous prétexte d'encadrer les procédures, **l'objectif est en réalité de rendre quasiment impossible la contestation des manquements de l'employeur** (comme l'absence de motif économique permettant de licencier, l'absence de recherche de reclassement etc.).

Dans les deux cas, les contestations éventuelles devraient être faites devant la juridiction administrative, procédure longue et difficile d'accès ! La volonté du Medef est de pouvoir **licencier rapidement, à moindre coût, sans risque de contestation devant le juge, et sans laisser aux salariés le temps de se mobiliser.**

C - Limiter les possibilités de recours en justice

Le projet d'accord prévoit donc d'encadrer sévèrement le rôle du juge, les délais de recours et de diminuer le montant des indemnités.

- **Indemnisation forfaitaire des licenciements en cas d'action intentée par le salarié devant les Prud'hommes** (art 24) : lors de la conciliation, les parties pourraient se mettre d'accord pour un arrangement selon un barème préétabli en fonction de l'ancienneté allant de deux à douze mois de salaire. Une fois cette transaction acceptée, **le salarié ne pourrait plus contester.** Vus les délais pour qu'une affaire aboutisse à un jugement, nombre de salariés risqueraient d'être tentés de concilier à bas prix alors que la réparation par le juge de l'étendue du préjudice subi serait bien plus importante. **Ce projet transformerait aussi le sens de la conciliation,** qui n'est pas un jugement au rabais, mais une étape dans la procédure de préparation du jugement.
- **Réduction des délais de prescription** (art 25) : le délai pour aller en justice serait de dix-huit mois maximum après la rupture du contrat et surtout les réclamations ne pourraient remonter que sur une durée de plus de trente mois à compter de la date de cette action en justice. Aujourd'hui, par exemple, le salaire est soumis à la prescription de cinq ans, c'est-à-dire qu'un salarié peut réclamer des salaires ou prime sur une durée de cinq ans. **Cette mesure réduirait donc de façon importante les actions possibles pour les salariés.**
- Le projet d'accord souhaite qu'une irrégularité de forme ou de procédure ne fasse pas obstacle à la validité de la mesure (licenciement ou sanction). Si on prend l'exemple de la lettre de licenciement : envoyer une lettre qui n'indiquerait pas le motif du licenciement peut apparaître comme une question de forme, alors que c'est tout le droit de la défense du salarié qui serait en jeu. Cet article peut apparaître comme un détail juridique, mais **il remettrait en cause gravement les droits du salarié à se défendre devant le pouvoir de l'employeur.**

D - Affaiblissement des droits et moyens des représentants du personnel.

Le Medef essaye de faire porter la responsabilité de ses décisions aux syndicats en multipliant les formes d'accord de régression tels que ceux de maintien dans l'emploi, de mobilité interne ou encore ceux qui organiseraient les licenciements économiques collectifs.

Parallèlement, il neutralise toute forme de résistance en retirant aux représentants des salariés leurs moyens d'action afin qu'ils aient encore moins de possibilité de contraindre l'employeur à faire évoluer ses projets.

En résumé, **le patronat essaye de faire porter la responsabilité de ses choix de gestion aux organisations syndicales** sans que celles-ci n'aient la possibilité d'en changer la moindre virgule.

- **L'expertise** : le droit des comités d'entreprise et des CHSCT de recourir à l'expertise est sournoisement remis en cause. C'est pourtant un moyen crucial pour assurer l'efficacité des IRP : cela leur permet d'accéder à de nombreuses informations, de les décrypter, de construire des propositions alternatives, ceci afin d'avertir les salariés et les mobiliser. En effet, le Medef veut imposer un barème préétabli du coût de l'expertise et des délais pour la mener à son terme. Ainsi, l'employeur pourrait exercer un contrôle important sur les expertises **en vue de réduire les marges de manœuvre des experts.**
- **Les délais** : le projet d'accord du Medef impose une grande quantité de nouveaux délais. À titre d'exemple, en cas de consultation, les représentants du personnel devraient faire connaître leur avis dans un délai précis. De même, la procédure de licenciement économique collectif serait enfermée dans un timing très précis. Sous couvert de sécurisation des procédures, **le Medef souhaite accélérer les procédures pour empêcher les élus et mandatés d'accomplir leur mission d'information et de mobilisation des salariés.** Il s'agit tout simplement de paralyser l'action syndicale !

L'accord (**article 15**) prévoit de laisser une année entière aux entreprises afin qu'elles mettent en place les différentes obligations liées à un seuil d'effectif. Par exemple, l'employeur aurait un an pour organiser des élections de délégués du personnel alors même que l'effectif de onze salariés serait atteint depuis bien longtemps déjà.

Fiche II - Les « contreparties » proposées par le projet

La plupart de ces « contreparties », dont certaines n'ont rien à avoir avec la sécurisation de l'emploi, ont en commun d'être renvoyées à de futures négociations de branches ou interprofessionnelles : elles ne sont donc pour l'instant que des promesses. Les mesures proposées sont souvent sous conditions ou assorties de compensations pour l'employeur qui en rendent la « plus-value » très aléatoire. Ce que le Medef donne d'une main, il le reprend de l'autre !

- **La couverture complémentaire des frais de santé** (art. 1et 2) : dans un délai d'un an, les branches professionnelles ouvriraient des négociations. À noter que le Medef veut plafonner à 50 % maximum la participation financière de l'employeur (actuellement, c'est en moyenne 57 %). Un bilan serait fait au bout de deux ans : si moins de 90 % des salariés bénéficient alors d'un accord sur l'acquisition d'une complémentaire santé, les entreprises auraient encore un délai de deux ans pour satisfaire leurs obligations en la matière.

En résumé, la généralisation de la couverture complémentaire promise par le Medef n'aurait lieu que dans cinq ans ! En compensation, le Medef exige de nouvelles exonérations de cotisations sociales et le maintien des aides fiscales et sociales attachées aux contrats collectifs.

- **Les droits rechargeables à l'assurance chômage** (art 3) : la CGT estime, depuis des années, que les demandeurs d'emploi ayant repris un emploi de courte durée doit bénéficier des droits antérieurs non utilisés et que ceux-ci s'ajoutent aux nouveaux droits acquis. Le problème est que le Medef conditionne ce droit à un coût constant, ce qui revient à baisser l'ensemble des droits actuels pour financer ces droits rechargeables, alors que, si les mesures concernant le CDI et le licenciement économique sont acceptées, l'augmentation du nombre de chômeurs est à prévoir : **ce sont les demandeurs d'emploi et non les entreprises qui financeront les droits rechargeables.**
- **La formation professionnelle** : les dispositions proposées sont insatisfaisantes au regard des besoins des salariés et des entreprises. Il y a là, non seulement **une absence d'investissement supplémentaire**, mais en **germe un désengagement massif des entreprises sur le financement** de la formation professionnelle.

En refusant d'inscrire ces dispositions dans un cadre de garanties collectives nouvelles, **le Medef veut individualiser le droit à la formation professionnelle**, il tente de faire peser sur le salarié la responsabilité du maintien de son niveau de qualification et de sa capacité à occuper une emploi.

* Négociations GPEC et plan de formation

Élément positif : le lien est fait entre GPEC et plan de formation. Les grandes orientations du plan de formation seraient négociées lors des négociations gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cela devrait permettre au CE d'obtenir des informations sur la stratégie de l'entreprise, mais c'est insuffisant. **La CGT revendique que, dans cette logique, le plan de formation lui-même soit négocié** (art 12).

* Création d'un compte personnel de formation (art 4)

Le Medef précipite la mise en œuvre de dispositions qui font l'objet d'un travail concerté avec l'ensemble des acteurs de la formation au sein du Conseil national de la Formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). La CGT s'inscrit dans ce travail qui doit aboutir en mars 2013. Les résultats probables de ce groupe de travail risquant de ne pas convenir au Medef, **celui-ci tente d'imposer son projet.**

Le compte personnel proposé par le Medef serait, comme le DIF actuel, de 20 h par an plafonnés à 120 h. Il serait entièrement transférable lors de changement d'employeur et non réduit à sa valeur monétaire. **Il nécessiterait quasiment toujours l'autorisation de l'employeur ou de pôle emploi.** Utilisé en complément du CIF, il risquerait de remettre en cause ce dernier, seul droit opposable à l'employeur en matière de formation.

*** Création d'un conseil en évolution professionnelle (art 14)**

La création d'un conseil en évolution professionnelle pourrait être facilement expérimentée en lien direct avec l'appareil de formation-emploi actuel, dont les Fongecif. L'objectif de cet article est autre : **il s'agirait d'ouvrir la porte à un marché lucratif**, alors que l'enjeu réside dans l'inscription du droit à l'information et à l'orientation (art L6314-1 du Code du Travail), au sein du service public de l'emploi et de la formation.

*** CIF CDD (art 5)**

Il y a une amélioration dans les conditions d'accès à celui-ci, mais seulement pour les moins de 30 ans, alors que c'est l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi qui aurait besoin de pouvoir accéder plus facilement du CIF CDD.

- **Temps partiel** (art 10) : serait acté le principe de négociations spécifiques dans les branches dont au moins un tiers des effectifs est à temps partiel.

Des règles relatives aux salariés à temps partiel seraient mises en place dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord de sécurisation de l'emploi. En absence d'accords d'entreprises ou de branches, la durée minimale d'activité serait fixée à 24 heures par semaine, mais, dans certaines conditions, **les patrons pourront échapper à cette règle.**

- **Rôle des IRP** (institutions représentatives du personnel) (art 11) : mise en place d'une base de données unique. Le Medef reprend l'idée avancée lors des négociations sur « la modernisation du dialogue social », en proposant de créer une base de données unique pour tous les représentants du personnel. Ces informations régulièrement mises à jour, seraient accessibles à tout moment et présentées sous une forme synthétique et claire. Cependant, **cette proposition est totalement détournée de son but** puisque le Medef fait de cette base l'unique source d'information des représentants des salariés et son contenu serait variable selon la taille et l'activité de l'entreprise.

• **Diverses mesures :**

- **activité partielle** (art 17) : le principe de l'unification des trois dispositifs actuels, réclamée par toutes les organisations, est acquis, mais la mise en œuvre repoussée à de futures négociations.

- **Congé de reclassement** (art 19) : le maximum est porté à douze mois au lieu de neuf. Par contre, le minimum reste à quatre mois. C'est ce minimum qui aurait dû être augmenté !

- **la période de mobilité volontaire** (art 6) : c'est une mesure intéressante qui permettrait à un salarié d'essayer un emploi dans une autre entreprise en ayant un droit au retour dans son entreprise d'origine si cela se passe mal. Elle est conditionnée au bon vouloir de l'employeur, autrement dit, cela ne sera mis en œuvre que quand ça arrange l'employeur de se débarrasser d'un salarié.

- **Une prime pour les CDD** (art 7) en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en expérimentation et ne concernerait que très peu de salariés.

Fiche III - Les grands « absents » de la négociation

Les orientations de cette négociation ont été balisées par le gouvernement à l'issue de la conférence sociale de juillet. Quatre objectifs ont été fixés :

- lutte contre la précarité sur le marché du travail ;
- progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité des entreprises, de la gestion des emplois et des compétences ;
- améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi face aux aléas conjoncturels pour éviter les licenciements dans les entreprises confrontées à ces difficultés ;
- améliorer les procédures de licenciements collectifs lorsqu'ils n'ont pu être évités en amont par d'autres mesures d'anticipation ou de chômage partiel.

Au fil des semaines, le patronat, Medef en tête, s'est évertué à détourner le sens initial de la négociation en prétendant la transformer en une occasion pour **flexibiliser davantage, étendre la précarité, licencier plus facilement.**

Le Medef fait échouer l'ambition d'une négociation interprofessionnelle « sécurisation de l'emploi ».

Pour la CGT, l'occasion devait être saisie pour construire plus de sécurités et de garanties aux salariés dans leur trajectoire professionnelle par :

- des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre ;
- de nouveaux droits pour intervenir sur les choix des entreprises ;
- des dispositions assurant le maintien du contrat de travail en cas de suppression d'emploi.

Le Medef s'y refuse, considérant que les entreprises n'ont pas à être tenue comme coresponsables du développement économique et social, qu'il n'y a pas lieu qu'elle mutualisent leurs moyens, notamment entre grandes et petites entreprises, pour financer ces nouveaux droits.

Parmi les blocages du medef, on peut notamment relever :

- **son refus de négocier sérieusement pour faire reculer la précarité.**

Les organisations syndicales ont exigé de pouvoir négocier sérieusement sur ce sujet.

La CGT a porté la nécessité de mesures au plan interprofessionnel et dans les branches pour instaurer de nouveaux droits, limiter le temps partiel imposé et l'utilisation abusive des contrats précaires :

- en rendant obligatoire des négociations dans les branches professionnelles sur la transférabilité des droits ,
- en agissant sur l'ouverture intégrale des droits sociaux quelque soit le contrat de travail,
- en agissant sur la rémunération des heures complémentaires, la réduction des amplitudes de travail ,
- en créant des droits nouveaux pour les représentants salariés pour permettre l'intégration dans l'emploi stable pour les salariés en contrats précaires,

- en instaurant du droit au travail à temps plein sur des bassins d'emplois pour des salariés souhaitant cumuler plusieurs temps partiels,
- en encadrant strictement les ruptures conventionnelles, les plans de départs volontaires et l'auto-entrepreneuriat,
- en instaurant une surcotisation ,dite taxation des contrats précaires, pour dissuader le recours abusif à ceux-ci. La CGT propose un taux de contribution employeur sur les CDD et intérim respectivement de 8 et 10 %. La contribution pour le CDI resterait inchangée à 4 %.

En guise de réponse à ces revendications, le medef entend étendre un peu plus la précarité !

- **son refus de négocier sérieusement sur l'anticipation des activités économiques, des emplois et des qualifications.**

C'est pourtant un enjeu essentiel pour sortir de la situation de crise actuelle, pour créer des emplois. Au lieu de cela, le Medef ne cherche qu'à obtenir plus de facilités pour pouvoir licencier.

La CGT a revendiqué :

- un droit suspensif sur les plans de licenciement et de restructurations permettant de faire prévaloir la recherche de propositions alternatives aux licenciements ;
- la création des conditions d'une discussion réelle et loyale sur les stratégies économiques avec les représentants salariés concernant le devenir de l'activité et de l'emploi ;
- des instances représentatives inter-entreprises visant, notamment, à renforcer les droits des salariés des entreprises sous-traitantes ;
- la présence des représentants salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance avec voix délibérative ;
- le renforcement des droits et moyens à la formation professionnelle pour chaque salarié quel que soit son parcours.