

L'accord national interprofessionnel de « sécurisation de l'emploi »

**signé par toutes les organisations patronales, la
CFDT, la CFTC, et la CFE/CGC**

**Une régression
sans précédent !**

I. Licenciements économiques collectifs plus faciles et plus rapides

Aujourd'hui

- Lorsque l'employeur licencie au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il doit appliquer les règles de licenciement économiques et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.
 - « Les accords de méthodes » peuvent accélérer la procédures mais ne peuvent remettre en cause le code du travail: info des représentants du personnel, définition du licenciement économique, recherches de reclassements.....
-
-

I. **Licenciements économiques collectifs: plus faciles, plus rapides**

Demain

- ▣ les licenciements économiques collectifs pourront être fixés non plus par le code du travail, mais par un accord d'entreprise ou directement par l'employeur (à condition d'être homologué par l'administration)



1ère hypothèse: Accord d'entreprise

Il devra être signé par 1 ou plusieurs OS ayant recueilli au 50% des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections professionnelles.

Il pourrait prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles fixées par le code du travail.

Tout serait négociable : nombre et calendrier des CE, liste des documents à produire par les employeurs, recours ou pas à un expert, contenu du plan de sauvegarde l'emploi.

- L'employeur pourrait imposer la confidentialité des documents fournis en CE
 - Les délais fixés par l'accord ne pourraient plus être dépasser.
-
-

2ème hypothèse

l'employeur fixe ses règles

- Il devrait établir un document soumis à l'avis du CE (avis consultatif) qui serait transmis à la DIRECCTE pour homologation,
 - Ce document pourrait fixer le nombre et le calendrier des IRP, les délais de convocations du CE, la liste des documents à produire par l'employeur et le projet de PSE,
 - L'administration disposerait d'un délai de 21 jours pour se prononcer sur l'homologation. (à défaut de réponse le document serait réputé homologué)
-
-

Les salariés contraints à la mobilité

▣ Aujourd'hui

Les règles sont différentes selon que le salarié est soumis ou non à une clause de mobilité. Mais attention l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail ou la convention collective ne donne pas au salarié un droit acquis au maintien sur son lieu de travail, même si l'adresse du lieu de travail figure dans le contrat.

- Pour l'heure le juge considère qu'une mutation hors « secteur géographique » constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.
 - La jurisprudence tient compte des situations personnelles du salarié qui peut s'opposer à la mise en œuvre d'une clause de mobilité ou à une mutation si elle porte atteinte à sa vie personnelle et familiale
 - Enfin si le salarié refuse une mutation, l'employeur peut : soit renoncer à la mutation, soit licencier le salarié pour motif économique et pas sur refus du salarié. Il doit justifier des difficultés économiques et la réorganisation.
-
-

Les salariés contraints à la mobilité

▣ Demain

La mobilité interne, géographique et professionnelle devrait faire l'objet de négociation tous les 3 ans avec les DS lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Cette négociation devrait porter sur:

- Des mesures d'accompagnement (formations, aide à la mobilité géographique)
- La zone géographique de l'emploi des salariés
- La mobilité des salariés au-delà de cette zone et ses limites
- La prise en compte de la conciliation de la vie professionnelle et vie familiale

L'accord indique que le refus par le salarié de la modification de son contrat de travail entraînera non pas un licenciement économique mais un licenciement pour motif personnel

Les salariés contraints à la mobilité

Au moins 3 conséquences graves

- le secteur géographique du lieu de travail serait fixé par l'accord
- L'employeur pourrait muter le salarié hors du secteur géographique si c'est prévu dans l'accord
- En cas de refus le salarié serait licencié pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement, telle qu'un bilan de compétence.



Des accords de chantage à l'emploi imposés aux salariés

Ces accords pourraient être conclus en cas de graves difficultés économiques

- **Aujourd'hui**
 - Le salaire et la durée du travail font partie des éléments du contrat de travail que l'employeur ne peut pas modifier sans l'accord du salarié.
 - Si le salarié refuse, le refus ne peut constituer le motif du licenciement, il doit y avoir une cause réelle et sérieuse, économique ou personnelle.
 - Le contrat de travail résiste aux accords collectifs.
 - Un accord collectif ne peut pas modifier les termes du contrat de travail. L'accord individuel de chaque salariés doit être obtenu
-
-

▣ Demain

Des accords signés par des syndicats majoritaires (50% des suffrages) permettraient à l'employeur de modifier le salaire et la durée de travail en échange du maintien de l'emploi. La durée maximale serait de 2 ans pendant laquelle il pourrait être dénoncé.

- Le salarié ne pourrait pas refuser, sauf à s'exposer à un licenciement non contestable
 - C'est l'accord qui devra prévoir les modalités et délais d'acceptation ou de refus du salarié. Mais de fait si le salarié refuse cela entraîne la rupture du contrat de travail
 - Soit le salarié accepte, soit il prend la porte en étant privé du droit de contester le motif économique de son licenciement
-
-

Le travail intermittent en voie de généralisation

▣ Aujourd'hui

Il existe dans certains secteurs et est conclu pour pourvoir des emplois permanents mais qui comportent des alternances de périodes travaillées et non travaillées

- Le CDI doit être prévu par la convention collective ou par un accord d'entreprise.
 - Cette convention ou accord doit désigner précisément les emplois pourvus par ce contrat (les secteurs visés sont le tourisme, l'éducation, le spectacle).
-
-

▣ **Demain**

- L'accord prévoit d'élargir ce type de contrat aux entreprises de moins de 50 salariés.
- Une annexe à l'ANI mentionne les secteurs qui pourraient recourir aux CDII. Il s'agit des organismes de formation, du commerce des articles de sports et équipement de loisirs, des chocolatiers.
- Le salarié percevra un salaire fixe à l'année peu importe le nombre d'heures travaillées dans le mois, il pourra alterner période travaillée ou pas avec la même rémunération. Par exemple l'employeur pourra décider que le salarié travaille 4 mois dans l'année pour un salaire de 4 mois divisé en 12 parts.
- Le contrat doit mentionner les horaires mais les dérogations sont possibles.

Deux conséquences :

les périodes non travaillées n'ouvriront pas droit à allocation chômage et ce contrat étant un CDI, la prime de précarité n'est pas due.

Par ailleurs les DP n'étant pas consultés, ils n'ont aucun avis à donner sur cette question .

Le juge écarté le plus possible

▣ Aujourd'hui

- Lorsque l'employeur veut licencier un salarié, il doit respecter des règles de forme et de procédure. S'il y a irrégularité, les juges sanctionnent par la nullité de l'acte et donc par la réintégration.

Exemple :

l'employeur est dans l'obligation d'énoncer dans la lettre de licenciement les motifs du licenciement qui doivent constituer une cause réelle et sérieuse. Ainsi la lettre de licenciement est un élément de la procédure devant le conseil des prud'hommes. Il ne peut sortir du chapeau un autre motif, les juges doivent apprécier s'ils justifient ou non le licenciement. Si le motif est imprécis dans la lettre de licenciement, celui-ci est sans cause réelle et sérieuse.

▣ **Demain**

Les signataires se contentent de déclarer qu'ils examineront ultérieurement les cas d'irrégularités de forme qui doivent ne plus être considérées comme irrégularités de fond.

Ce qui impliquerait la validité du licenciement du salarié même si l'employeur commet une irrégularité grave de forme ou de procédure.

En fait l'accord sans le dire, **incite les employeurs à licencier sans invoquer de motifs précis ou même pas de motif du tout.** Et le salarié n'a aucune chance de contester son licenciement puisqu'il ne saura pas pourquoi il a été licencié.

La conciliation prud'homale détournée

La conciliation est une phase obligatoire dans la procédure prud'homale. Soit les employeurs font preuve d'absentéisme, soit ils refusent de concilier pour réduire le montant de l'indemnisation due aux salariés.

▣ Aujourd'hui

- La conciliation est un préalable obligatoire au cours duquel le juge entend les parties et s'efforce de concilier dans le respect des règles de droit. Il vérifie que les parties connaissent leurs droits (respect de la convention collective, HS ...)

▣ **Demain une aubaine**

- Lors de l'audience de conciliation les parties peuvent mettre un terme au litige en contre partie d'une indemnité forfaitaire.
- L'employeur pourra faire une transaction en proposant au salarié qui ose saisir les prud'hommes une indemnisation forfaitaire de licenciement en guise de compensation. En d'autres termes rien n'est discuté.
- L'objectif de l'ANI est de faire accepter au salarié une somme d'argent pour l'ensemble des préjudices liés à la rupture de contrat
- Cette indemnisation sera fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise: de 0 à 2ans d'ancienneté 2 mois de salaire, de 2 à 8 ans: 4 mois de salaire, entre 8 ans et 15 ans: 8 mois de salaire, entre 15 ans et 25 ans: 10 mois de salaire, au-delà de 25 ans: 14 mois de salaire.

Cette transaction aurait l'autorité et empêcherait le salarié de contester

Les délais pour agir en justice écourtés

Aujourd'hui

- Le délai de prescription est de 30 ans.
- En droit du travail, le salarié a 5 ans pour agir et réclamer ses droits. Le code du travail prévoit des délais plus courts portant sur la régularité ou la validité du licenciement économique se prescrit par 12 mois à partir de la dernière réunion du CE.

▣ Demain

- L'ANI ramène le délai à 2 ans pour toutes réclamations portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.
- La prescription pour les litiges relatifs aux salaires sera réduite à 3 ans.

Le Medef obtient qu'en cas d'action en justice du salarié dans les délais, celui-ci ne pourra réclamer ses droits que sur une période limitée.

Des contreparties pour les salariés limitées et contestables (1)

Les contrats courts sont taxés. Mais la majoration de cotisations des CDD est limitée aux contrats de moins de trois mois et pourra être contournée par le recours à l'intérim ou à la période d'essai des CDI, non touchés par l'accord. De plus, le patronat a obtenu en compensation une réduction de cotisations sociales de 155 millions d'euros pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans, alors que le coût de la surcotisation sur les CDD courts est estimée à 110 millions d'euros.

- **Création d'un compte personnel de formation** qui n'est que de 20h par an.
 - **Administrateur salarié dans les conseils d'administrations :** seulement 229 entreprises sont concernées et dans 26 mois.
-
-

Des contreparties pour les salariés limitées et contestables (2)

Les droits rechargeables pour les chômeurs.

Les salariés reprenant un emploi après une période de chômage pourraient conserver la partie non utilisée de leurs droits aux allocations chômage en vue d'une future période de chômage.

Mais cette nouvelle disposition doit, selon l'accord, être mise en œuvre sans « aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage », une précision qui permet d'ajourner la mise en place de cette mesure.

La généralisation de la couverture santé complémentaire

Elle sera financée à moitié par les salariés et profitera aux grandes compagnies d'assurances, alors que l'objectif d'un gouvernement de gauche devrait plutôt être d'étendre les soins remboursés par la sécurité sociale.

Pendant la négociation, la CGT a revendiqué :

- ▣ Un droit de véto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement,
 - ▣ Une loi contre les licenciements boursiers,
 - ▣ La généralisation de la présence des représentants du personnel dans les CA,
 - ▣ Une gestion prévisionnelle des emplois qui ne soit pas des suppressions d'emplois,
 - ▣ L'encadrement des ruptures conventionnelles,
 - ▣ Des instances représentatives interentreprises du personnel,
 - ▣ Des CHSCT centraux,
 - ▣ L'extension du contrat de sécurisation professionnelle à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés,
 - ▣ La construction d'un droit au travail à temps plein, sur un bassin d'emplois, pour les salariés pouvant cumuler plusieurs temps partiels,
 - ▣ Des droits attachés à la personne , transférables d'une entreprise à une autre,
 - ▣ Une taxation de tous les CDD et des contrats intérim,
 - ▣ Un compte individuel de formation opposable à l'employeur.
-
-

L'accord ne doit pas faire la loi

Cet accord a été signé par toutes les organisations patronales, la CFDT, la CFTC, et la CFE/CGC.

FO et la CGT ont refusé de le signer.

Cet accord remet en cause :

- le droit des salariés,
- Le code du travail,
- Le droit de se défendre, de contester.

Il y a urgence à prendre les choses en mains pour qu'il ne soit pas retranscrit dans une loi.
