

DÉCRYPTAGE

Comment l'accord pourrait bouleverser vos droits

Alors qu'il y a chaque jour plus de 1500 nouveaux chômeurs, que les ruptures conventionnelles (dont 80% sont imposées aux salariés) et les plans de départs volontaires explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier? Que le droit du travail serait trop rigide? Faudrait-il, pour travailler, accepter de perdre tous ses droits, que le travail non ou mal déclaré devienne la norme, que les «mini jobs» à l'allemande ou le travail «independant» à la roumaine ou à la polonaise fleurissent?

UNE MOBILITÉ INTERNE : VOLONTAIRE OU FORCÉE ?

Pour restructurer l'entreprise sans mettre un euro sur un plan social, l'accord organise la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite géographique, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet.

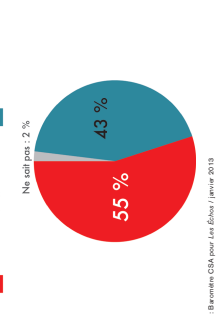
► Aujourd'hui, dans beaucoup de situations, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.

QUEL ACCÈS A LA JUSTICE DEMAIN ?

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, quel que soit leur type de contrat, ont aujourd'hui un droit com-

La légitimité perçue d'une flexibilité dans les entreprises en difficulté

Dans le cas d'une entreprise où les emplois sont menacés par le manque d'activité économique, pensez-vous qu'il est justifié ou non de demander aux salariés d'accepter une baisse de leurs salaires ou de renoncer à des jours ou des heures de RTT ?



Source : Baromètre de l'écologie (BVA - BVA - Ch. Chagnac - Auroreant)

MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU CHANTAGE ?

N. Sarkozy avait fait son cheval de bataille de ces accords « compétitivité / emploi » mais n'était pas parvenu à les imposer. Aujourd'hui, l'accord les met en place : il s'agit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Mais les salariés savent par expérience que leurs sacrifices, à un moment donné, ne leur accordent aucune garantie quant au maintien effectif de leur emploi s'ils n'ont un accord formel.

C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

► Aujourd'hui, par exemple, vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

pas le droit à la prime de précarité des CDD.

► Aujourd'hui, le CDI interrompt l'existence déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.

► Demain, dans les branches visées par l'accord, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans limitation.

SÉCURISER L'EMPLOI OU SÉCURISER LES LICENCIEMENTS ?

Seuls 3% des chômeurs ont pu bénéficier d'un plan social, mais c'est encore trop pour le Medef. Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Sans réponse PSA!

► Demain, ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fraibib, Goodyear ou PSA!

ILS ET ELLES ONT DIT

Laurence Parisot, présidente du Medef : « Un accord potentiellement historique s'est repris tel quel dans la loi ».

Patrick Bernasconi, négociateur du Medef, Le Monde : « La France figure désormais parmi les meilleures références pour ce qui est de la flexibilité ».

Wall Street Journal : « Les employeurs français gagnent une nouvelle flexibilité du travail ».

Syndicat de la magistrature / Le texte, « en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité ».

Syndicat des avocats de France (Saf) / « Le Medef revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises ».

INTERVIEWS

« Où est la sécurisation de l'emploi quand on favorise la sécurisation du licenciement ? »

Fabien Gâche, délégué syndical central CGT, Renault France / Patronat à une vision purement arithmétique de l'entreprise, et nous dit « il faut gagner en marge, en productivité, donc il faut diminuer la masse salariale le plus facilement possible ». Ça revient à dire que les salariés sont comptabilisés en tant que coût. Ça revient à dire que les salariés sont comptabilisés en tant que coût. Ça revient à dire que les salariés sont comptabilisés en tant que coût.

« On précarise un salarié qui était déjà précaire de fait »

Sylvie Vachoux, militante CGT, salariée Casino (Besançon) / Jusqu'à présent, le salarié à temps partiel signe un contrat dans lequel sont précisés des heures de travail et des jours précis. Des salariés cumulent plusieurs jobs et organisent leur vie comme ils peuvent. Avec un lissage du nombre d'heures sur l'année ou sur une partie, etc. Comment gérer sa vie quand on ne sait pas ce qui va arriver ?

de l'administration sous trois semaines, le texte est homologué et le patron peut licencier.

► Aujourd'hui la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...

► Demain, ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fraibib, Goodyear ou PSA!

DES AVANCÉES ?

En « contrepartie » de ces reculs, des avancées... peut-être... pour plus tard... et pas pour tous !

Une complémentaire santé pour tous ?

Les salariés des entreprises de moins de 50 risquent de ne pas être couverts par un accord collectif santé. Il leur faudra un accord de branche étendu qui n'est nullement garanti ! Par contre, les assurances se fraient les mains à l'avance du pactole qu'ivra leur être offert. Et cette complémentaire peut ne s'appliquer que dans cinq ans.

► Une inégalité de traitement persiste entre salariés. Là où il n'y a pas d'accord, la prise en charge minimum est inférieure à la CMU Complémentaire. Et là où il y a un accord, on peut s'attendre à une renégociation pour que l'employeur paye moins.

Des « droits rechargeables » à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?

Un demandeur d'emploi qui retrouve un travail mais qui n'a pas utilisé l'ensemble de ses droits pourra, les conserver en cas de perte d'emploi ultérieure. Cependant, le Medef ne veut pas mettre un euro pour financer ce nouveau droit.

► Il faudra donc diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour financer ces droits rechargeables.

Des « contrats courts » enfin taxés ? Tant mieux !

Car l'utilisation des contrats précaires par les employeurs représente un coût énorme pour l'assurance chômage : la taxation des contrats courts était censée compenser ce coût. Dans les faits, la majorité de ces contrats n'est pas taxée et, censé sur le gâteau, le patronat a obtenu des exonérations de cotisations sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

► Bilan de l'opération, le patronat en sort gagnant : c'est 40 millions d'euros d'exonérations qui viennent s'ajouter aux 20 milliards d'aide que le gouvernement leur a offert au mois de novembre.

Un encadrement du travail à temps partiel ?

Certes, il est prévu que le temps partiel soit de 24h minimum par semaine, mais les possibilités de déroger à cette durée sont multiples. De plus, les règles permettant de moduler le temps de travail sont renforcées.

► A titre d'exemple, l'employeur pourra modifier la durée du travail du salarié huit fois dans l'année. Le salarié devra se tenir à la disposition de l'employeur. Les heures qu'il fera en plus ne seront pas systématiquement majorées.

Le point commun de ces mesures, c'est qu'elles sont... renvoyées à de nouvelles négociations : aucune ne s'applique tout de suite.

Le « nouveau modèle économique et social » que cet accord veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du « gré à gré », la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. C'est aussi la culpabilisation des salariés dès qu'ils font valoir leurs droits. Cet accord tente de briser les capacités de résistance des salariés. C'est le libéralisme et sa loi de la jungle !

Pourtant, les Français ont rejeté cette logique en mai dernier. Le Medef, qui pense tenir là sa revanche, appelle à transposer l'accord « tel quel » dans la loi. Il n'y a aucune raison de lui faire ce cadeau.

Mobilisons-nous partout pour que la loi à venir rompe avec la politique précédente et construise réellement de la sécurité pour l'emploi des salariés.