



LUTTE CONTRE LA FLEXICURITÉ: UNE DIMENSION EUROPÉENNE



9 JUILLET: MANIFESTATION À GUIMARAES

LES TRAVAILLEURS PORTUGAIS EXIGENT UNE VRAIE SÉCURISATION
DE L'EMPLOI FACE À LA PRÉCARITÉ ET AU CHÔMAGE
(Voire notre info page suivante)

Sommaire

- ✓ Les travailleurs portugais exigent une vraie sécurisation de l'emploi face à la précarité et au chômage..... page 2
- ✓ CNE: La Lutte paye page 3
- ✓ Extraits du jugement..... page 4-5
- ✓ Fête de l'Huma : Rendez-vous Lettre du RAPSE page 6

9 JUILLET: MANIFESTATION À GUIMARAES

LES TRAVAILLEURS PORTUGAIS EXIGENT UNE VRAIE SÉCURISATION DE L'EMPLOI FACE À LA PRÉCARITÉ ET AU CHÔMAGE

Une importante manifestation a eu lieu le 5 juillet à Guimaraes, à l'initiative de la CGTP-IN du Portugal, au moment de l'ouverture de la présidence portugaise de l'UE et de la tenue d'une rencontre du travail des ministres européens de l'emploi et des affaires sociales.

Les syndicats, venus de l'ensemble du pays et plus particulièrement des régions Nord-Ouest marquées par la désindustrialisation et le chômage, ont massivement exprimé leur refus de la « flexsécurité » et de la précarité du travail. Ils ont exigé du gouvernement portugais et des gouvernements européens « *du travail avec des droits* », « *un travail stable* » et de « *meilleurs salaires* », « *l'égalité des chances* » et le « *renforcement des services publics* ».

Cette manifestation, qui a eu un grand impact dans la presse lusophone, s'inscrit également dans les mobilisations préconisées dans le cadre de la CES par de nombreux syndicats qui s'oppo-

sent à cette « flexsécurité » synonyme, selon eux, de plus grande liberté de licenciement pour le patronat et d'aggravation de la précarité et de conditions de travail pour les salariés.

Les mobilisations vont se poursuivre avec le moment fort que constituera le sommet européen du 18 octobre, chargé de « boucler » le projet de nouveau traité européen, et jusqu'en décembre la discussion du Livre Blanc sur « la modernisation du droit du travail ».

C'est d'ailleurs pourquoi cet important agenda politique et social a donné lieu également à la mobilisation des forces progressistes européennes avec la tenue, les 5 et 6 juillet à Guimaraes, à l'initiative du Parti communiste portugais, d'une rencontre des partis communistes et de gauche et le lendemain à Porto, celle de la Gauche européenne, toutes deux avec la participation du PCF.

José Cordon

BREVES...

Marché du travail

Chantier de modernisation à marche forcée

Syndicats et patronat ont décidé mercredi 4 juillet de mener leur négociation sur la « *modernisation du marché du travail* » en quatre chapitres et à compter de septembre, tandis que le gouvernement les presse de mettre des propositions sur la table fin 2007. Réunis au siège du Medef, les représentants des syndicats (Cgt, Cfdt, Fo, Cftc, Cfe-Cgc) et du patronat (Medef, Cgpm, Upa) ont décidé d'une méthode transversale de négociation permettant d'aborder le contrat de travail, l'assurance chômage ou la formation. Pour la Cgt, Maryse Dumas, secrétaire confédérale, a souligné que « *l'enjeu est différent, voire opposé, pour les syndicats et le patronat* », les premiers voulant « *des droits nouveaux pour les salariés* » et le second « *faciliter les conditions de licenciement* ». Mais « *le patronat sait que si les syndicats n'acceptent pas d'avancer dans son sens, le gouvernement sera à son écoute et fera une loi. Face à un front uni Medef-gouvernement, il y a besoin d'un front uni syndical* », a-t-elle insisté.

Décompte des salariés

Le Conseil d'Etat annule une ordonnance Villepin

À la demande des confédérations syndicales (Cgt, Cfdt, Fo, Cfe-Cgc, Cftc), le Conseil d'État a annulé vendredi 6 juillet une ordonnance du gouvernement Villepin qui excluait l'ensemble des nouveaux salariés de moins de 26 ans du décompte des effectifs d'une entreprise. En août 2005, « *afin de favoriser l'embauche par les entreprises de salariés âgés de moins de 26 ans* », le gouvernement de Dominique de Villepin avait décidé qu'ils ne seraient plus pris en compte dans le calcul des seuils sociaux dans les entreprises (à 10, 20 ou 50 salariés), qui créent des obligations en matière financière et de représentativité.

Yves Dimicoli

CNE: La Lutte paye

La Cour d'appel de Paris a estimé que le contrat "nouvelle embauche" (CNE) n'est pas conforme au droit international, notamment à l'article 7 de la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui définit les règles du licenciement.

Le CNE, réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, permet de licencier sans motif et pendant deux ans les salariés embauchés sous ce régime.

Les juges ont estimé qu'il « *prive le salarié de l'essentiel de ses droits en matière de licenciement* », ce qui représente une « *régression qui va à l'encontre des principes fondamentaux du droit du travail* ».

C'est une pierre dans le jardin de Sarkozy et du MEDEF qui veulent précariser l'emploi avec la « flexisécurité » et le « contrat de travail unique » facilitant le licenciement et généralisant les principes du CNE, alors que le mouvement syndical voudrait « *sécuriser les parcours professionnels* ».

Le gouvernement a ouvert un calendrier de négociations avec les syndicats de salariés et le MEDEF pour traiter de ces enjeux à partir « *des quatre temps de la carrière* » : l'entrée dans l'emploi, la situation dans l'emploi, les ruptures entre deux emplois, le retour à l'emploi.

Cette décision de justice contre le CNE est un point d'appui pour exiger l'abrogation de ce contrat, ainsi que celle du « contrat senior » (de 18 mois, renouvelable une fois, pour les plus de 55 ans).

Elle peut servir aussi de point d'appui pour, exiger que le contrat à durée indéterminée (CDI) redevienne la norme obligatoire des contrats de travail. Les autres contrats de travail doivent être progressivement transformés en CDI. Pour cela, le PCF propose :

- Que soit fixé un pourcentage de conversions obligatoires, selon les branches professionnelles, tous les ans ;
- Que soient instituées des pénalisations, par accroissement du prélèvement d'indemnisation chômage et du prélèvement formation continue pour les contrats pré-

caires et atypiques.

- Que soit engagé, sous le contrôle des salariés, de leurs organisations et institutions représentatives, des citoyens, de leurs associations et des élus, un plan de conversion des emplois à temps partiel contraint et des emplois aidés en emplois à temps plein pouvant inclure un temps de formation rémunéré. Il serait assorti de pénalisations des entreprises contre le temps partiel subi et d'incitations par l'accès à des crédits bancaires à taux d'intérêt abaissé.

Au-delà, il faut renforcer considérablement les protections qui entourent le CDI, dès le début, en particulier celles concernant les licenciements, au lieu de les atténuer les premières années, comme l'envisagent Sarkozy et le MEDEF.

Dans ce but, le PCF propose d'insérer le CDI dans un processus de sécurisation par :

- 1- L'affiliation automatique de chaque résident, après l'âge de fin d'obligation scolaire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation, démocratisé avec la participation des syndicats, des associations de chômeurs, de jeunes etc....
- 2- Le soutien, par ce service, d'un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs qui impliquerait notamment :
 - Des avancées importantes de la sécurisation des parcours professionnels avec, notamment, des rotations emploi /formation / emploi ;
 - Un droit à la formation continue rémunérée, accrue d'année en année, financé par dépenses publiques et prélèvements mutualisés sur les entreprises ;
 - Des pouvoirs de propositions alternatives aux décisions de gestion des employeurs, individuels et par l'intermédiaire des comités d'entreprise ou des délégués du personnel ;
 - Des droits et pouvoirs d'intervention dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) très démocratisée et amplifiée, contre les licenciements et pour de bons reclassements de tous.

EXTRAITS DU JUGEMENT

III - LES FAITS:

Mademoiselle Linda D. a été embauchée en qualité de secrétaire par Maître Philippe S., mandataire judiciaire à Versailles, par un contrat à durée déterminée à compter du 1^{er} juillet 2005.

Ce contrat, conclu pour le motif de "surcharge temporaire de travail", était prévu pour une durée de « 6 mois renouvelable par tacite reconduction ». Il prévoyait une période d'essai de un mois renouvelable une fois.

Le 6 décembre 2005, les parties signaient un contrat « nouvelles embauches », à effet au 1^{er} janvier 2006, pour les mêmes fonctions et la même rémunération.

Le 27 janvier 2006, l'employeur notifiait à la demanderesse, par lettre recommandée avec avis de réception, la rupture de son contrat nouvelles embauches « effective à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de présentation de la présente lettre ».

...Attendu que l'article L. 122-1-2 du Code du travail dispose en son premier alinéa « Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion »;

Qu'un tel contrat ne peut être renouvelé qu'une fois;

Qu'en l'espèce le contrat signé le 30 juin 2005 était conclu pour une durée de 6 mois renouvelable par tacite reconduction;

Que cette clause du contrat est donc contraire aux prévisions d'ordre public de l'article L.122-1-2 du Code du travail;

Que faute d'une durée déterminée avec précision, le contrat du 30 juin 2005 doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun en application des articles L122-3-1 et L. 122-3-13 du Code du travail;

Que l'incohérence de ce contrat est également révélée par la mention d'une période d'essai d'un mois renouvelable une fois, ce qui correspond à la durée habituelle d'une période d'essai de secrétaire en contrat à durée indéterminée, qui est contraire à l'article L. 122-3-2 du Code du

travail sur l'essai dans les CDD

Attendu que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée de droit commun donne lieu à l'application de l'article L. 122-3-13 *in fine*, et que l'employeur sera donc condamné à verser à la demanderesse une indemnité de requalification ...

Sur le contrat dit nouvelles embauches:

Attendu que la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail a été ratifiée par la France, et est entrée en vigueur en France le 16 mars 1990;

Qu'elle a plein effet en droit interne, comme l'a rappelé la Cour de cassation par l'arrêt de la chambre sociale du 29 mars 2006;

Qu'en vertu de l'article 55 de la constitution, ce texte a une valeur supérieure à la loi;

Que les juridictions judiciaires tiennent de cet article 55, interprété par le Conseil constitutionnel dans sa décision « IVG » du 15 janvier 1975 et par la Cour de cassation dans sa décision « Jacques Vabre » du 24 mai 1975, le pouvoir de contrôler la conformité des normes de valeur législative aux engagements internationaux de la France

Que le Conseil de prud'hommes est ainsi compétent pour apprécier la conformité de l'ordonnance du 2 août 2005 à la convention 158 de l'OIT;

Attendu que la Convention 158 de l'OIT stipule en son article 4: « Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. » ;

Qu'elle stipule en son article 7: « Un

travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité. »

Qu'elle stipule dans son article 9 : « (Les tribunaux) devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et décider si le licenciement était justifié. »

Que la dite convention prévoit dans son article 2.2.b) : « Un membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés : (...) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable »;

Attendu que l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le contrat nouvelles embauches dispose en son article 2: « Ce contrat est soumis aux dispositions du Code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de sa date de conclusion, de celle des articles 122-4 à L. 122-11, L. 122-13 à L. 122-14-14 et L. 321-1 à L. 321-17 de ce code »

Que se trouvent ainsi exclus l'article L. 122-14 du Code du travail sur l'entretien préalable au licenciement et l'article L. 122-14-2 du même code relatif à la motivation de la lettre de licenciement;

Attendu que par une circulaire du 8 mars 2006, le ministre de la justice a proposé une interprétation de cette ordonnance, qui n'a valeur que de simple opinion, mais qui peut révéler l'esprit dans lequel cette ordonnance a été rédigée et introduite en droit français;

Que cette circulaire énonce ainsi « Le juge n'est pas chargé d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement », et encore « Le licenciement durant la période de

consolidation n'est pas subordonné à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse »;

Attendu que tant les termes de l'ordonnance que son interprétation — dénuée de valeur juridique – par le ministre de la justice sont manifestement contraires à la Convention 158 de l'OIT qui impose l'existence d'une procédure contradictoire préalable au licenciement, d'un motif valable de licenciement et d'un recours effectif devant les juridictions pour contrôler l'existence de ce motif valable;

Attendu que le Conseil doit alors s'interroger sur l'applicabilité de l'article 2 de la Convention, à savoir l'existence de dérogations en fonction de l'ancienneté du salarié;

Qu'aux termes de la Convention, les dérogations ne sont possibles que pour une durée raisonnable, fixée d'avance;....

Attendu que la durée de la période d'essai, dite de consolidation, étant déraisonnable, la dérogation prévue à l'article 2 de la Convention 158 de l'OIT ne s'applique pas;

Qu'en conséquence le Conseil constate que l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le contrat nouvelles embauches est contraire à la Convention 158 de l'OIT;

Que la Convention ayant une valeur supérieure en application de l'article 55 de la Constitution, l'ordonnance du 2 août 2005 est privée d'effet juridique;

Qu'en conséquence le contrat dénommé à tort « nouvelles embauches » sur le fondement d'un texte non valable s'analyse en contrat à durée indéterminée de droit commun, soumis à toutes les dispositions du Code du travail;...

SUR LE FOND

DIT que l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le Contrat nouvelles embauches est contraire à la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail du 22 juin 1982....

Fête de l'Huma

Inauguration du stand de la Lettre du RAPSE

Vendredi 14 septembre à 17 heures

Avec



André Chassaigne, Député,
Président de l'Association Nationale
des Élus communistes et Républicains

Ont déjà donné leur accord pour leur présence

Alain Morin,	Rédacteur en chef d'Économie&Politique
Alain Obadia,	Responsable de l'emploi au CEN
Yves Dimicoli,	Membre de l'exécutif
Pascal Borelly,	Syndicaliste Dassault
Frédéric Boccara,	Syndicaliste Insee
Denis Durand,	Secrétaire CGT Banque de France
Alain Janvier,	Ingénieur aéro; syndicaliste
Pierre Bauraudon,	Syndicaliste SNECMA
Gisèle Cailloux,	Syndicaliste SNECMA

***Un rendez-vous du réseau pour
« Une autre utilisation des fonds publics » est envisagé
L'heure et le lieu seront communiqués ultérieurement**