

de 26 ans, son surcoût sera largement compensé pour les entreprises : 110 millions d'euros pour la sur-cotisation CDD mais 155 millions d'euros récupérés pour les exonérations CDI, soit un gain net de 45 millions ! Rien qui empêche d'abuser des CDD !

La réforme du temps partiel fixe à 24h hebdomadaires le temps partiel minimum. Mais elle laisse aux accords de branche la possibilité de déroger à ce plancher. Les patrons pourront imposer 8 avenants au contrat de travail par an et par salarié pour faire varier ce temps de travail en fonction de leurs besoins ou de la conjoncture, au-delà ou en deçà de ces 24h. Foncièrement ces dispositions renforcent l'hyper-flexibilité des salariés à temps partiel mais sécurisent leurs employeurs.

La création de l'activité partielle en remplacement du chômage partiel et l'expérimentation du CDI intermittent (CDII) vont renforcer cette précarisation des emplois.

Le CDII est une sorte de temps partiel modulé sur l'année. Il implique une « *flexi-précarité* » des salariés encore plus grande que les CDD. Expérimental dans un premier temps, c'est une brèche grave dans la norme CDI du Code du travail.

3. Faire la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous motif de surcroît d'activité, par une pénalisation effective de tous les contrats précaires (temps partiels imposés inclus). Dans l'immédiat, en imposant une sur-cotisation forte sur tous les contrats précaires. Puis en imposant un plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire qui ne dépasse pas 3 à 5 % de l'effectif total de l'entreprise.

4. Pour faciliter la sortie de la précarité, doit être créé dans le même temps un statut de transition des salariés précaires qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

Fiche 4.

Contre toutes les suppressions d'emploi et les licenciements

Ce qu'ils disent

Le projet prétend « *maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques* ».

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les revendications du Medef en matière de licenciement et de restriction des pouvoirs des représentants des salariés. Il opère des ruptures majeures avec les principes du droit social. Il cherche à faciliter les licenciements au moindre coût pour l'employeur.

Primauté des accords collectifs de branche ou d'entreprise. Le projet de loi renverse la hiérarchie des normes en matière de licenciement. Les procédures encadrant les licenciements pourront être fixées par un accord collectif de branche ou d'entreprise, et non plus seulement par la loi. Plus grave, l'employeur pourra élaborer unilatéralement un plan de licenciement économique collectif (PSE) et le faire valider par simple homologation administrative (respect des procédures et non du contenu ni de la réalité des motifs de la décision). Et cela dans des délais qui empêcheront toute opposition éventuelle de l'administration. Les dispositions d'ordre public de la loi seront donc remplacées par des règles négociées à l'initiative de l'employeur et selon ses besoins.

Accords de maintien dans l'emploi : chantage et montée des licenciements pour motif dit personnel ! Les accords de compétitivité-emploi de Sarkozy sont mis en œuvre. Ainsi, des accords collectifs d'entreprise (accords de maintien dans l'emploi) pourront réduire le temps de travail et les salaires (jusqu'à 1,2 SMIC) dans l'entreprise en prétendant répondre aux aléas de la conjoncture économique. Le maintien des emplois est garanti sur la période d'exécution des accords, sur 2 ans maximum, mais pas au-delà (cf. Continental). Et si le salarié refuse, son licenciement est prononcé pour motif économique individuel, à savoir sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Cette flexibilité des salariés est amplifiée par l'introduction d'une mobilité forcée. Dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, Un accord collectif (dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC), pourra imposer aux salariés de l'entreprise, individuellement ou collectivement, une mobilité forcée géographique ou fonctionnelle. En cas de refus, chaque salarié sera

Ce qu'il faut faire

À ce texte dangereux doit être opposée une alternative radicale. Contre les licenciements et aussi toutes les suppressions d'emplois, nous proposons :

1. Développer la notion de licenciements collectifs contre la montée de licenciement pour motif personnel. Développer leurs garanties pour les salariés et leurs recours pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi.

2. Une définition restrictive des motifs de licenciement économique. Notamment faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux.

3. Droit de veto suspensif avec contre-expertise et propositions alternatives des représentants des salariés. En cas de refus des employeurs, droit de porter les différends devant le Tribunal de grande instance ou une section spéciale du conseil de prud'hommes.

4. Pour toutes les suppressions d'emplois, conditions restrictives et garanties analogues à celles des licenciements, recours judiciaire des salariés y compris contre la mise en activité partielle, obligations de reclassement.

5. Refuser les accords dits de maintien de l'emploi, chantage contre les salaires, pour des temps partiels, etc.

licencié pour motif personnel, là aussi sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Déjudiciarisation des conflits sociaux. C'était un vieux rêve du Medef, le projet de loi dé-judiciarise les conflits sociaux du licenciement. Le rôle du juge se réduira à valider la conformité de la rupture avec les motifs de l'accord collectif. On établira une échelle « *forfaitaire* » des réparations du préjudice contre le principe d'indemnisation intégrale et contre le pouvoir d'appréciation du juge.

6. Pas de mobilité forcée, mais sécurisation dans une mobilité choisie.

7. Reprise de site et revitalisation des bassins d'emplois. Responsabiliser les entreprises avec concertation entre elles et avec les services publics. Promotion des coopératives et appropriations publiques.

Fiche 5.

Anticipations des mutations économiques

Ce qu'ils disent

Ils prétendent mieux anticiper l'évolution nécessaire des métiers, des emplois, des compétences pour adapter de façon efficace les entreprises et leurs travailleurs. Ils déclarent mieux informer, consulter, négocier avec les représentants des travailleurs sur la stratégie de l'entreprise.

Ils annoncent empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, notamment par l'information efficace des CE, pour qu'ils émettent leur avis.

Ce qu'ils font

En réalité, cette prétendue « *volonté d'information des IRP* » s'accompagne d'un affaiblissement des modalités de consultations actuelles des CE, en même temps qu'elle contribue à leur intégration dans les logiques de gestion des employeurs et légitime leur décision de licenciement ou de flexibilisation de l'entreprise.

Tous les 3 ans, l'employeur devra engager une négociation :

– sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ;

– sur la mise en place d'un dispositif de **GPEC** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et ses mesures d'accompagnement, notamment dans le plan de formation, mais aussi avec l'utilisation des contrats précaires, la mobilité interne forcée, le recours à la sous-traitance.

Ainsi, la négociation GPEC voit son champ élargi au détriment de celui des droits d'information et d'intervention annuels des CE. Au service de la rentabilité financière, elle sert à organiser de façon moins dramatisée et prétendue « *négociée* » les départs des salariés ou leur mobilité forcée, au nom de l'adaptation aux changements. Elle permet aux employeurs d'éviter un plan de sauvegarde de l'emploi et sa contestation possible par des suppressions « *acceptées* » d'emploi.

En matière de reprise d'entreprise, la société qui veut fermer un établissement devra rechercher un repreneur. Mais si le CE est informé de cette recherche et des offres éventuelles de reprise, il ne pourra qu'émettre un avis. Cela ne garantira pas un bon repreneur, ni le maintien de l'emploi et l'essor des qualifications en cas de reprise. Tandis que s'il n'y a pas de repreneur, démonstration sera faite que l'entreprise doit disparaître (cf. la fermeture d'ArcélorMittal Florange).

Ce qu'il faut faire

La GPEC, radicalement transformée, devrait viser l'efficacité sociale pour l'emploi et les qualifications, avec un pouvoir d'intervention et de proposition alternative des CE et délégués du personnel. Ainsi que des recours judiciaires en cas de refus des employeurs. Tous les ans et à horizon de 6 ans, et non seulement de 3 ans, toute entreprise devrait engager une négociation pour définir sa stratégie avec un dispositif de GPEC, dès le niveau de chaque établissement. Celui-ci devrait s'articuler aux besoins d'emploi et de formation sur tous les territoires. Cela impliquerait la création et la tenue annuelles de conférences régionales. Chaque entreprise serait tenue de contribuer à la réalisation d'engagements chiffrés annuels de conversion et de création d'emplois avec les formations nécessaires, pour moderniser tout en faisant reculer le chômage et la précarité, avec de nouvelles conditions de financement.

La réponse aux difficultés anticipées doit se faire non par la pression sur les emplois et les salaires mais par le développement de la formation, la promotion des qualifications, en liaison avec la progression des recherche-développement, en coopération avec les services publics.

Et pour réellement empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, il faut :

– **Affirmer les pouvoirs de recherche des repreneurs par les CE et créer un droit expertise contradictoire en matière de reprise de site financée à 80 % par l'entreprise ;**

– **Accroître les obligations de re-développement imposées aux entreprises qui veulent fermer un établissement, notamment pour les sociétés de plus de 1000 (contribution minimum de 8 fois la valeur mensuelle du SMIC brut par emploi supprimé) ;**

– **Faciliter la reprise d'entreprise sous forme de coopérative par les salariés avec le soutien financier de la BPI et d'un pôle public financier.**

Et dans le cas où l'entreprise menacée de fermeture est essentielle pour le redressement productif, engager son appropriation sociale et publique (nationalisation, société mixte...).