

Les dossiers d'Économie et Politique :

L'alternative à l'insécurisation de l'emploi



Le projet de loi dit de « *sécurisation de l'emploi* » qui sera discuté au Parlement début avril, en procédure accélérée, retranscrit l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Fruits de la « *Grande Conférence Sociale* » de juillet 2012 prônée par le gouvernement Hollande-Ayrault, cette négociation sur « *la sécurisation de l'emploi* » prétendait aboutir à l'élaboration d'un « *nouveau compromis social historique* ». En réalité, le « *nouveau modèle social* » qu'elle prône constitue une rupture avec les acquis historiques du modèle social français en visant l'intégration et la division des forces syndicales. Marquée par une violente offensive du Medef, elle a atterri sur une refonte régressive de très grande ampleur du Code du travail, de la législation du contrat de travail et des licenciements. Loin de sécuriser l'emploi, elle accentue la « *flexi-précarité* » des salariés au service de la rentabilité financière des entreprises et sécurise le droit de licencier au moindre coût des employeurs.

Ce texte se situe clairement dans le prolongement des attaques de Sarkozy et du Medef prétendant viser la « *modernisation du marché du travail* ». Il complète et aggrave son arsenal régressif. Parmi les plus importants de ces 30 dernières années, il cherche à introduire dans la loi le principe d'une rupture civilisationnelle revendiquée depuis longtemps par le Medef, notamment dans son projet de Refondation sociale du début des années 2000, qui fait exploser le cadre de l'ordre public social de ces 100 dernières années. Ouvrant sur un renversement de la hiérarchie des normes, il opère un glissement de la source de l'intérêt général au cœur du droit social de la personne du travailleur vers l'entreprise.

C'est en ce sens et pour toutes ces raisons que le *Wall Street Journal* a pu écrire dès le 12 janvier 2013 qu'avec cet accord « *le patronat français avait remporté une victoire historique* ».

Particulièrement grave pour les salariés, ce texte convoque une riposte politique et sociale à la hauteur des enjeux.

La prise de conscience du danger gagne du terrain. La contre-offensive monte dans le pays avec l'exigence de propositions alternatives radicales. La bataille et les possibilités de rassemblements grandissent.

Pour notre part, nous voulons contribuer à la construction d'une alternative véritable avec notre projet de sécurisation de l'emploi et de la formation, en travaillant sa co-élaboration par toutes les forces de progrès, en lien avec la bataille pour un véritable redressement industriel.

La bataille contre ces régressions et leur enjeu civilisationnel est donc vitale. Elle doit être menée au Parlement avec la plus grande détermination et sur le terrain dans le cadre d'un vaste rassemblement permettant la construction d'un rapport de forces capable de renverser cette logique et d'imposer des alternatives de progrès social.

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi

Aurianne Cothenet

I. La flexibilité

Le projet de sécurisation de l'emploi, au départ limité aux accords compétitivité-emploi (Sommet social Sarkozy de janvier 2012 et projet du Medef de mars 2012), devenus accords de maintien de l'emploi, a été élargi à d'autres thèmes à l'issue de la Conférence sociale Hollande (juillet 2012) : mobilité, GPEC, emploi précaire, formation, chômage partiel, licenciement économique...

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et le texte soumis au Parlement transcrivent ainsi, dans la continuité, un projet global cohérent :

– Plus de flexibilité, entendue comme la suppression de contraintes pesant sur les processus décisionnels dans l'entreprise ;

– En contrepartie de nouvelles modalités de fixation de la stratégie en amont des décisions (anticipation, implication des salariés et prise en compte de leurs intérêts – le partage de la richesse créée, présente dans l'ANI, est largement absent du projet de loi) ;

– Dans le cadre d'un marché du travail facilitant la reprise d'emploi et la transition d'un emploi à un autre – c'est ce que masquent les prétendus droits nouveaux, contrairement à l'idée de progrès de statut qu'ils laissent entendre. Une unique mesure résiste à ce cadre d'analyse : la généralisation du contrat collectif obligatoire d'entreprise d'assurance complémentaire maladie, accident, maternité introduite *in extremis* comme témoignage de l'existence de droits nouveaux.

Plus encore que la continuité avec le projet de la droite et du patronat, c'est la parfaite cohérence de ce projet avec la rupture de logique amorcée il y a 30 ans qui frappe. Par sa radicalité, il laisse voir plus clairement le « tournant historique » proposé : la flexibilité, dont cette contribution tentera de montrer par quelles avancées subreptices elle est paradoxalement devenue une composante essentielle d'une conception de la sécurisation de l'emploi dont les accords de maintien de l'emploi restent emblématiques. Une seconde partie tentera de montrer que les deux autres axes sont incomparablement moins ambitieux, déséquilibrant l'ensemble du compromis.

1. La réhabilitation du pouvoir patronal par la négociation

Le projet se situe dans un mouvement de disparition de la règle du plus favorable, socle historique d'une hiérarchie des normes propre à l'encadrement des

rapports entre salariés et employeurs, au profit d'une auto-réglementation des entreprises légitimée par la négociation collective.

Le dialogue social a été systématiquement mobilisé pour justifier le recul de la loi dans l'encadrement des rapports de travail (loi Auroux de 1982, lois Aubry de 1998-2000, constitution du Medef de 1998, position commune de 2001, loi Fillon de 2004, loi Bertrand de 2007, position commune et loi de 2008, projet de loi constitutionnelle du 14 mars 2013). Il est censé représenter un juste milieu entre une réglementation étatique inadaptée et une réglementation patronale dont la nécessaire limitation est apparue dans les conditions de travail mortifères du XIX^e. Il a ensuite justifié la mise à l'écart des négociations de branche au profit de celles d'entreprise (ANI de 1995 ; 2001, 2004, 2008 *précités*).

L'objet de la négociation collective bascule de l'amélioration des droits garantis à l'extérieur de l'entreprise vers la mise à l'écart des droits et garanties communes à l'ensemble des salariés et/ou aux salariés des entreprises opérant sur un même marché. C'est ainsi qu'elle devient aussi une revendication patronale, ce qui



explique le passage du monopole des syndicats à un simple privilège n'excluant pas d'autres acteurs (élus, salariés mandatés), dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (1995, 1998-2000, 2001, 2004, 2008). C'est aussi ce qui explique la préoccupation récente pour la représentativité des syndicats (rapports Chertier et Hadas-Label de 2006 ; 2008) et la validation majoritaire des accords, à l'origine réservée aux accords dérogatoires à la loi (1982). Sa généralisation (2001, 2004) et son renforcement (2008) témoignent moins des progrès de la démocratie sociale que de la consécration de la négociation de gestion dont l'enjeu est, paradoxalement, d'habiliter le pouvoir patronal à prendre des décisions qui seraient, sinon, illicites ; donc de la restriction du pouvoir unilatéral à son émancipation à l'égard des normes extérieures.

Les justifications évoquées au soutien de ces mesures sont sans équivoque :

« Jusqu'à la fin des années 1970, notre système de négociation collective fonctionne de façon globalement satisfaisante et productive dans un contexte de croissance économique et de plein-emploi. [...] À partir des années 1980, des facteurs nouveaux apparaissent : crise internationale [...] montée du chômage [...] nécessité pour les entreprises dans ce contexte de se restructurer pour faire face [...] évolution de plus en plus rapide et permanente des produits et des services ainsi que des technologies [...] Le niveau de l'entreprise peut constituer un lieu d'efficacité économique et sociale de la négociation comme mode d'arbitrage de compromis globaux entre les contraintes de compétitivité de l'entreprise et les besoins de ses salariés. » (1995)

« L'existence d'un dialogue social permanent et constructif constitue un atout indiscutable pour les salariés et les entreprises dans une économie ouverte sur le monde et confrontée en permanence à des mutations rapides. [...] En l'état actuel des textes, seules les organisations syndicales de salariés représentatives sont habilitées à conclure des accords collectifs [...] Les dispositions nées de la négociation de branche peuvent par leur caractère de généralité ne pas satisfaire exactement aux besoins des entreprises et des salariés concernés qui, en l'absence de délégués syndicaux, ne pourront procéder à leur adaptation. » (1995)

« Les accords collectifs permettent aux entreprises de mettre en œuvre les mesures de flexibilité que la loi autorise, mais aussi, plus largement, d'améliorer les conditions de travail. Ils sont les instruments d'une application négociée, adaptée à chaque entreprise, des normes définies au niveau national. Mais le principe du monopole syndical constitue un frein important pour la négociation d'entreprise. [...] » (Proposition de loi UMP, 1997).

« La sécurisation de l'emploi passe par trois objectifs, [...] : les capacités d'adaptation dans les entreprises pour développer ou préserver l'activité et l'emploi, et d'abord la capacité d'anticipation, face aux mutations qui s'accroissent dans un contexte de concurrence internationale renforcée ; l'affirmation du dialogue social [...] tant dans les actions d'anticipation que d'adaptation, lorsque la situation de l'entreprise est objectivement difficile. Son sens [...] est l'affirmation d'un nouvel équilibre où l'un et l'autre des acteurs gagnent en sécurité sans perdre en capacité d'adaptation et de mobilité. C'est l'enjeu central : mieux anticiper, pouvoir s'adapter plus tôt, plus rapidement, dans la sécurité juridique, mais le faire de façon négociée,

pour préserver l'emploi et au moyen de nouveaux droits [...]. C'est ainsi que notre compétitivité se renforce [...] » (exposé des motifs du projet de loi)

Mais cette évolution est d'autant plus critiquable que la condition d'une négociation qui mérite ce nom ne repose que sur la capacité à en influencer l'issue et à dire non, qui dépend moins de la représentativité syndicale et la signature majoritaire que de moyens de donner corps et de faire vivre la relation de représentation, qui ne sont plus à l'ordre du jour depuis 1982. Au contraire, la négociation dérogatoire offre l'image de délégués gestionnaires accompagnant les régressions ; la décentralisation de la négociation morcelle les statuts, identités et intérêts collectifs ; la représentativité et l'exigence majoritaire, telles quelles, se limitent quasiment à glisser un bulletin dans l'urne une fois tous les 4 ans.

2. La négociation sur l'emploi

Si la législation, avant le projet de loi actuel, ne fait pas état d'accords sur l'emploi, la jurisprudence révèle que, dans la foulée de l'accord dérogatoire à la loi (1982), la dérogation se traduit aussi par cette nouvelle pratique.

L'accord Compagnie Générale de Géophysique conclu en 1986 prévoit la réduction de moitié d'une prime pendant 2 ans, en échange de la réduction du nombre de licenciements. Il donna lieu à une réinterprétation de la règle du plus favorable : « cette suppression avait pour contrepartie le maintien des salariés dans leur emploi menacé [...], ce dont il résultait que l'accord de 1986 était plus favorable aux salariés » (Soc., 19 févr. 1997, n° 94-45286).

En 1990, l'accord CMB Plastiques prévoit une baisse des salaires pour 4 ans afin de « ramener le seuil de compétitivité au niveau de celui des meilleurs de la profession et favoriser ainsi le maintien d'une activité industrielle sur le site ». La fermeture du site est annoncée un an et demi plus tard. Il permit d'affirmer que la violation de l'engagement sur l'emploi ne remet pas en cause les sacrifices antérieurs des salariés et qu'une renégociation de l'accord mettant en cause l'engagement initial n'est pas regardée comme une inexécution (Soc., 22 janv. 1998, n° 95-44400 et 25 avr. 2001, n° 98-45195).

En 1993, les salariés de Potain découvrent avec désarroi que leur « accord comporte un engagement de l'employeur "d'éviter" le recours à des licenciements », ce qui « ne paralyse pas le droit de procéder à des licenciements lorsqu'ils sont inévitables », peu important les sacrifices consentis (Soc., 13 déc. 1995, n° 94-13867).

La même année, un salarié de Case France reçoit sa lettre de licenciement le lendemain de la fin de l'accord opérant, pour un an, la réduction d'avantages salariaux en échange de l'engagement de ne pas procéder à des licenciements économiques. Il n'aura droit qu'à des indemnités, la faute consistant uniquement à avoir commencé la procédure de licenciement avant la fin de l'accord (Soc., 1^{er} avr. 1997, n° 95-45284).

En mai 2004, l'accord de Bosch Vénissieux, approuvé par 98 % des salariés, prévoit 36 h par semaine payées 35, une modération salariale de 3 ans et une réduction de la majoration de nuit. En 2010, la direction annonce le plan de licenciement.

En 2007, l'accord Continental Clairoix prévoit le passage aux 40 h pour 92 € de plus par mois, en échange de 130 embauches et du maintien du site pendant

5 ans. Dès 2009, la direction annonce la fermeture. Comme dans l'affaire Potain, le tribunal juge que la direction n'était pas tenue de maintenir l'emploi. Depuis 2010, ceux des 1 120 salariés qui ont contesté leur licenciement attendent encore le jugement. En revanche, les amendes (2 000 à 4 000 €) pour avoir vandalisé la préfecture, elles, ont déjà été prononcées et confirmées en appel...

En 2008, le groupe Goodyear propose à ses deux usines Goodyear et Dunlop d'Amiens soit le passage aux 4x8 (nuits, week-ends et changements d'horaires tous les 2 jours) soit un plan de licenciements. Les salariés rejettent l'accord à 78 %. La direction annonce 478 suppressions de poste, conduisant les syndicats minoritaires à quitter l'intersyndicale pour se raviser, la CGT (majoritaire) persistant dans son refus. Les licenciements n'ont toujours pas pu être prononcés, la justice ayant annulé chaque tentative, faute de respect des règles (possibilité supprimée par le projet de loi...). La direction envisagerait aujourd'hui de fermer le site de 1 250 salariés (*Le Monde*, 31 janv. 2013) et accuse la CGT d'en porter la responsabilité...

En 2010, General Motors s'engage par accord à maintenir l'activité à Strasbourg jusqu'en 2014 et à investir plus de 200 millions € en échange du gel des salaires et de l'intéressement et de la suppression de congés, la compétitivité du site étant mise en concurrence avec une société mexicaine (accord approuvé par 70 % des salariés). La fermeture est annoncée au printemps 2012, les salariés attendent aujourd'hui un repreneur.

Le bilan de ces négociations révèle un déséquilibre certain entre la réalité des sacrifices et celle de l'engagement sur l'emploi, avec un risque élevé de perdre malgré tout son emploi. Mais c'est un autre risque, insupportable pour le patronat déjà depuis l'époque du CNPF et son « *contrat collectif* », qui est au cœur du débat : la négociation collective étant impuissante à imposer aux salariés la modification de leur contrat, tout licenciement consécutif à leur refus impose le respect des règles licenciements économiques – ce qui explique la récurrence du referendum, préalable à la signature de l'avenant individuel. Par ce biais, les tribunaux étaient susceptibles d'exercer un contrôle extérieur, émancipé du chantage à l'emploi, sur l'analyse de la situation réelle du groupe et le caractère suffisant ou non de la recherche d'alternatives. C'est ainsi que la sécurisation de l'emploi par la négociation sur l'emploi se trouve intimement liée à la flexibilité et, partant, au régime des licenciements économiques.

3. Le paradoxe : flexibilité dans la sécurisation et stabilité dans le licenciement

1. La sécurité dans le régime du licenciement économique

Les garanties légales du licenciement économique témoignent de l'existence d'un droit relatif à la stabilité opposable à l'employeur au travers de trois exigences hiérarchisées :

- de nécessité (réorganisation et stabilité sont mises en balance au regard de la justification économique réelle et sérieuse) ;

- de proportionnalité (obligation de l'employeur de chercher une alternative au licenciement - reclassement et adaptation) ;

- de compensation (droit du salarié à des aides spécifiques à la reprise d'emploi : contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement, priorité de réembauche...).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui licencient 10 salariés ou plus, le régime sort renforcé de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, ex-plan social) prévoyant des mesures supplémentaires en termes d'alternative à la rupture et de reprise d'emploi. Si les mesures sont au choix de l'employeur, leur caractère suffisant et pertinent est contrôlé au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe. Cette exigence est d'autant plus forte qu'elle peut s'appuyer sur un droit à l'expertise du CE et est sanctionnée par l'annulation de la procédure, prononcée en amont des licenciements à l'initiative du CE et des syndicats devant le TGI (nouvelle procédure sur la base d'un PSE amélioré) ou en aval, à l'initiative des salariés devant le conseil de prud'hommes (réintégration).

Enfin, le droit à la stabilité se traduit dans des garanties procédurales : l'employeur doit soumettre son évaluation de la situation et son choix de mesures à un débat contradictoire. D'abord, pour les salariés disposant de délégués élus, il doit suspendre le projet le temps de leur apporter les explications demandées et réponses argumentées à leurs critiques et propositions, jusqu'au vote de l'avis, lorsque toutes les réponses ont été apportées, même non favorables. Ensuite, les opérations de reclassement peuvent commencer puis, le cas échéant, de licenciement. Enfin, les contestations judiciaires permettent de porter le débat devant une juridiction. À la différence du licenciement pour motif personnel, ce débat ne porte pas sur le comportement ou le travail du salarié mais sur la décision patronale.

Le recul du licenciement économique n'est donc pas synonyme de sécurité de l'emploi, au contraire, sauf à créer un droit de refus des réorganisations, individuel (l'interdiction du licenciement consécutif au refus de modification de contrat) et collectif (le droit de veto).

2. La sécurité entre maintien dans l'emploi et stabilité du contenu de l'emploi

La subordination du salarié au pouvoir patronal naît d'un accord conclu avec l'employeur, lequel conditionne la soumission au pouvoir à certaines conditions de rémunération, de qualification professionnelle, d'affectation géographique, de durée et d'organisation du temps de travail qui limitent ce pouvoir autant que les règles légales ou négociées.

Cette fiction juridique du contrat de travail, invention jurisprudentielle de 1987 légalisée par la loi de 1989 relative à la prévention des licenciements économiques, trace une frontière entre les réorganisations qui relèvent du pouvoir unilatéral de l'employeur, dont le refus constitue une faute disciplinaire, et celles qui, parce qu'elles modifient un élément essentiel du contrat de travail, ne peuvent qu'être soumises à l'assentiment individuel du salarié, configurant ainsi un droit à la stabilité des conditions de travail et du contenu de



l'emploi. En cas de refus, la réorganisation ne prime sur le choix du salarié qu'à des conditions identiques à celles qui permettent de faire primer la suppression d'emploi sur le droit à l'emploi : le licenciement envisagé à la suite de ce refus est qualifié de licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 C. trav.).

3. De la stabilité de l'emploi à la flexibilité au nom de l'emploi

L'amorce d'une remise en cause de l'identité de régime entre modification de contrat et suppression d'emploi est venue de la Cour de cassation au sujet de la mise au chômage partiel (réduction de la durée du travail accompagnée d'une réduction corrélative du salaire justifiée par de graves difficultés conjoncturelles et compensée par une indemnisation de la perte de revenu). Par un revirement de jurisprudence, elle jugea finalement que la baisse de durée et de rémunération ne doivent pas s'analyser en une modification de contrat lorsque les conditions légales de recours au chômage partiel sont satisfaites (arrêt Gurry du 18 juin 1996 et 9 mars 1999 ; contra : 11 janv. 1962 et 23 oct. 1991). Plus tard, elle opéra une disqualification similaire pour la rémunération fixée et modifiée par négociation collective (Soc., 20 oct. 1998, Courcelles-CRAMA et 27 juin 2000 UTA-Air France). Le contrat serait finalement moins un instrument de stabilité qu'un instrument d'exclusion du pouvoir unilatéral non exclusif de modifications de ses éléments essentiels lorsqu'ils sont négociés collectivement. Le chômage partiel fait aussi apparaître que le caractère temporaire et l'objectif de maintien de l'emploi sont de nature à faire céder le droit à la stabilité du contenu de l'emploi.

La première légalisation de cette orientation viendra de la loi Aubry II de 2000 :

– Elle interdit la qualification de modification du contrat lorsque la modification du temps de travail est

négociée et s'accompagne d'un maintien de rémunération ;

– Le licenciement consécutif au refus d'une baisse de rémunération résultant d'un accord RTT n'est pas économique mais individuel. Une présomption de cause réelle et sérieuse avait été rejetée lors des débats parlementaires mais est réapparue tant elle est la conséquence nécessaire de la qualification forcée du licenciement et de son lien avec l'accord collectif qui en est la cause : la seule existence de l'accord, mentionné dans la lettre de licenciement, suffit à le justifier (Soc., 15 mars 2006, Amitel).

La loi Borloo de 2005 s'y était également attaquée, en repoussant le moment où la mesure est considérée comme un risque de licenciement économique déclenchant l'application des

mesures préventives de la proposition de modification de contrat au refus du salarié. En conséquence, le salarié doit opérer son choix sous la menace d'un licenciement économique sans connaître quels reclassements et mesures d'accompagnement sont susceptibles de lui être proposés, la prudence incitant à préférer la modification de contrat. Cette loi explique la multiplication des plans de mobilité prévoyant des mesures d'accompagnement (de l'acceptation) jugées préférables aux mesures encadrées d'un plan de sauvegarde de l'emploi (en cas de refus). L'enjeu est également collectif car les salariés refusant la modification de contrat voient la teneur de leurs droits varier en fonction du seuil déclenchant la mise en place du PSE affecté par le nombre de salariés acceptant cette modification.

Enfin, depuis la loi Warsmann du 22 mars 2012, l'application d'un accord de modulation ne constitue plus une modification de contrat, sauf pour les temps partiels (contra : arrêt Gaec du 28 sept. 2010, n° 08-43161). Le Conseil constitutionnel a jugé la règle conforme à la Déclaration de 1789 : caractérise un « motif d'intérêt général suffisant » pour faire céder la liberté contractuelle « l'adaptation du temps de travail des salariés aux évolutions des rythmes de production de l'entreprise » et « l'existence d'un accord collectif » (15 mars 2012, n° 2012-649 DC).

4. Les nouvelles flexibilités du texte proposé

Elles se répartissent sur trois niveaux :

– Les réorganisations explicitement et directement situées sur le registre de la menace pour l'emploi ;

– Les réorganisations permanentes liées à la stratégie de l'entreprise, dont le lien avec la défense de l'emploi existe néanmoins au travers de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui a toujours été pensée comme un instrument de prévention des menaces pour l'emploi ;

– Plus largement, la sécurisation de l'ensemble des décisions de direction des personnes et d'organisation des emplois.

1. Réorganisations et menace directe pour l'emploi

Accord de maintien de l'emploi. Sa négociation est censée répondre à de graves difficultés conjoncturelles, sans qu'une sanction autre que le refus de signer l'accord ne soit prévue.

Les sacrifices possibles, sur une durée maximale de 2 ans (sans délai de carence en cas de succession d'accords), consistent en une :

- réduction des rémunérations jusqu'à 1,2 Smic ;
- et/ou réduction de la durée ;
- et/ou augmentation de la durée jusqu'à 12 h par jour et 48 h par semaine sur 6 jours ;
- et/ou flexibilité (horaires variables, week-end, nuit...).

Les refus se traduiront par un licenciement économique individuel quel que soit leur nombre, écartant ainsi les garanties renforcées de la procédure avec PSE normalement applicables à partir de 10 refus ou suppressions d'emploi. Deux craintes : la transposition de la jurisprudence sur les accords RTT annihilant le contrôle du motif économique et la place des mesures de reclassement que doit prévoir l'accord par rapport aux garanties légales du licenciement économique même individuel (est-ce qu'elles s'y ajoutent ou les remplacent ?).

La seule contrepartie obligatoire est l'engagement de maintien de l'emploi (ni interdiction de versement de dividendes, ni réduction de la rémunération des mandataires sociaux, ni conséquence obligatoire d'un retour à meilleure fortune à l'issue de l'accord). Or, elle est aussi peu fiable qu'auparavant et peut-être encore moins :

- La durée peut n'être que celle de l'accord et peut même être réduite soit par révision avec les signataires initiaux, soit par une procédure judiciaire permettant à l'employeur de faire valoir la dégradation de la situation ;
- L'accord peut s'appliquer à certains salariés pendant que d'autres sont soumis à un plan de licenciements, et les bas salaires auxquels un accord de réduction de rémunération ne peut s'appliquer ne bénéficient pas du maintien de l'emploi ;
- Les ruptures conventionnelles et licenciements personnels sont autorisés ;
- La violation de l'engagement n'est toujours pas sanctionnée par la réintégration et elle ne l'est même plus par l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, remplacée par une indemnité forfaitaire (clause pénale) que doit prédéterminer l'accord, sans plancher légal ni pouvoir du juge de modifier son montant (sauf disproportion manifeste) ; quant à la remise en cause des sacrifices, la procédure judiciaire prévue est réservée aux syndicats signataires (à l'exclusion des salariés et autres syndicats) et consiste à demander la suspension définitive de l'accord, donc uniquement pour l'avenir et avec pour conséquence... de rendre, réciproquement, son pouvoir de licencier à l'employeur !

L'accord doit être majoritaire (50 % et non 30 %). Il peut être conclu avec les délégués syndicaux où il y en a (50 % par rapport aux dernières élections sans compter les non-électeurs, quel que soit le nombre de votants, abstentions, blancs, nuls, et, ce qui est nouveau, en excluant les votes en faveur des listes qui n'ont pas atteint 10 %), et, sinon, par des élus ou salariés mandatés par une organisation représentative de la branche ou nationale, les signataires de l'ANI par exemple (50 % par referendum).

En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra toujours recourir au chômage partiel, rebaptisé activité partielle, dont la simplification amorcée par le projet de loi fera l'objet de négociations en 2013 dans le cadre fixé par l'ANI. Elle est moins flexible car la réduction de salaire passe par une réduction proportionnelle de durée. La durée maximale dépend d'un volume d'heures annuel par salarié, étant précisé que l'employeur peut organiser un chômage partiel tournant (précision apportée par le projet). Les salariés bénéficient d'une indemnité financée par l'État et l'UNEDIC. L'administration exerce un contrôle préalable sur l'existence de difficultés conjoncturelles et négocie, dans un rapport de force nettement différent de celui de l'accord, avec l'employeur la contrepartie (cadre à paraître par décret).

Licenciements économiques avec PSE. Dès le 1^{er} juillet, un accord d'entreprise pourra être signé pour gérer les licenciements : quels emplois, dans quelles catégories, qui sera licencié ou non, quels reclassements, quelles aides à la reprise d'emploi, quel calendrier, quelles règles de consultation... La configuration du rapport de force largement déterminé par le chantage comme les règles de majorité sont les mêmes que pour un accord de maintien de l'emploi – si ce n'est qu'il ne peut, *a priori*, être négocié que par des délégués syndicaux.

S'il n'y a pas d'obligation de négocier, les employeurs y ont tout intérêt car l'accord conditionne le droit de soustraire les sujets qu'il contient à la consultation du CE (la signature de l'accord marque la fin du débat) et, surtout, la dérogation aux règles légales et conventionnelles du licenciement économique corrélative d'un contrôle réduit à peu de choses.

La validation ou homologation administrative prévue n'est pas une protection, en particulier en cas d'accord : le rejet doit être notifié en 8 jours et justifié par un des motifs limitativement énumérés, en particulier limité aux mesures légales minimales à l'exclusion de tout examen du caractère suffisant du PSE au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe. En outre, la réintégration des salariés licenciés ne sera possible qu'en l'absence TOTALE de reclassements. En l'absence d'accord, le rejet doit être notifié en 21 jours et motivé, l'administration disposant dans ce cas de l'ensemble des motifs tirés de la violation des règles du licenciement économique ainsi que du caractère insuffisant du PSE.

Dans les deux cas, la procédure administrative sert en fait à transférer le contentieux de la procédure et le PSE (auquel est spécifiquement attachée la possibilité d'une réintégration) vers les juridictions administratives. Les conseils de prud'hommes conservent le contentieux de la cause économique réelle et sérieuse, avec les modifications apportées à la procédure prud'homale (*infra*),

imposant aux salariés d'engager deux procédures judiciaires avec un avocat publiciste et un autre privatiste. Le tribunal doit être saisi dans les 2 mois de la décision et ne contrôle pas la procédure de licenciement décidée par l'employeur mais la décision administrative de validation ou homologation, même tacite, de cette procédure. Les éléments les plus importants des contrôles judiciaires actuels ne sont pas transposés :

– En termes de moment car toute action en référé du CE ou des syndicats en amont des licenciements est exclue – par définition, le contentieux administratif ne peut être introduit qu'après la décision administrative dont l'annulation est demandée ;

– En termes de sanctions puisque pour obtenir la réintégration, il faudra 1. qu'aucun accord n'ait été signé, 2. que le plan social soit insuffisant et 3. que la décision administrative soit annulée pour ce motif ;

– De plus, si le tribunal n'a pas statué en 3 mois, l'affaire est transmise à la cour d'appel puis, après 3 mois, au Conseil d'État. Elle pourra n'avoir été jugée qu'une seule fois, sans recours.

L'ensemble des opérations de consultation (CCE, CE, CHSCT) et de négociation doivent être réalisées dans un délai indépassable de 2 mois, 3 mois (à partir de 100 licenciements) ou 4 mois (à partir de 250). Ni le refus d'avis du CE ni aucune action en justice ne permet de repousser ce délai, peu important les fautes de l'employeur. Dès l'issue du délai, l'employeur peut transmettre sa demande à l'administration. Au-delà de 8 jours, l'accord s'auto-valide ; 21 jours, le plan unilatéral s'auto-homologue. Dès le lendemain, les licenciements pourront être prononcés, sans délai pour les opérations de reclassement : les postes peuvent avoir été proposés aux salariés, entérinant la restructuration, alors que les négociations et consultations sont encore en cours et que la période de recherche d'autres reclassements possibles n'est pas finie.

2. Réorganisations, stratégie et gestion prévisionnelle

Accord de mobilité interne. Il fixe un cadre collectif négocié aux mobilités géographiques et professionnelles. S'il est l'occasion de négocier des limites et garanties (entièrement dépendantes du rapport de force), sa signature a dans tous les cas pour effet de qualifier le licenciement consécutif à un refus de licenciement pour motif économique individuel (et non pour motif personnel comme dans l'ANI et l'avant-projet suite à l'avis du Conseil d'État), transposant le mécanisme des accords de maintien de l'emploi (avec les mêmes risques) – ce qui n'est pas sans soulever de difficultés, ces derniers étant temporaires et situés dans le cadre de difficultés économiques contrairement aux accords de mobilité. Sur la mobilité professionnelle, le projet présente les mêmes limites qu'antérieurement (qualification, rémunération, adaptation). C'est sur la mobilité géographique, qui ne fait l'objet d'aucune limite légale, que le pire est à craindre, en particulier au regard des atteintes à la vie personnelle et familiale. La défense de l'emploi ne justifierait plus seulement la mise à l'écart du contenu de l'emploi mais la restriction de droits fondamentaux.

Période de mobilité volontaire. Réservée aux salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté des entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, elle autorise la conclusion d'une convention individuelle, en vue d'exercer une activité dans une autre entreprise, de suspension temporaire du contrat – donc avec un droit au retour (sur emploi similaire). Sinon, la rupture du contrat vaut démission.

Classée dans les droits nouveaux, l'expérimentation d'un projet professionnel externe avec droit au retour peut être réalisée avec un congé sabbatique ou de création/reprise d'entreprise. Surtout, la similitude avec la rupture conventionnelle quant à la volonté du salarié, sa capacité à négocier l'accompagnement nécessaire à la réalisation de son projet et la concurrence avec d'autres régimes légaux, conduit à envisager un risque élevé de détournement. Sur la rupture conventionnelle (étude CEE, juillet 2012) : dans 50 % des cas, le motif du salarié est une « réponse d'urgence », même « inadaptée », à une dégradation relationnelle ou des conditions de travail ; dans 60 % des cas, c'est l'employeur qui en est à l'initiative ; dans 40 % des cas, elle est signée dans un contexte de difficultés économiques ; 75 % des salariés sont sans emploi après plus de 6 mois.

Assurément, c'est encore le licenciement économique qui est visé, ici en inversant l'ordre chronologique du reclassement externe et de la mise en cause de l'emploi, en toute opacité (pas même un entretien individuel accompagné). D'ailleurs, c'est une mesure issue de la pratique des PSE et l'ANI précisait expressément : « au terme de la période de mobilité, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique ». On peut également craindre des opérations de prêt de main-d'œuvre prohibé, y compris sous une forme non salariée, notamment à l'intérieur des groupes, dès lors que la mobilité peut n'être que temporaire si l'entreprise d'accueil met fin à l'activité (période d'essai, CDD, contrat de prestation). Le contrat de mission souhaité par le Medef n'est pas loin. De plus, contrairement au modèle habituellement prévu dans les PSE, le dispositif ne prévoit aucun accompagnement à la réalisation du projet (prospection, mobilité, formation...) ni garantie de transition (maintien de rémunération, de qualification, d'ancienneté, type et durée de contrat...).

3. Décisions unilatérales de direction des personnes et d'organisation des emplois

Les élus. En contradiction totale avec l'idée de gestion concertée, le projet constitue une rupture radicale avec la logique d'effet utile de la consultation qui implique un délai d'examen suffisant et fait primer la complétude et la qualité de l'information et du débat sur la durée. Le projet enferme les consultations dans un délai prédéterminé et indépassable, que le comité ait ou non rendu son avis. Suite à l'avis du Conseil d'État, un délai minimum de 15 jours a été ajouté et une possibilité de fixation judiciaire, en début de consultation, en fonction de la nature et l'importance des questions. Les experts sont eux aussi soumis à un délai strict de demande d'information (interdisant de demander des compléments si l'examen des premiers documents en révèle la nécessité) et de remise du rapport.

Sous couvert de nouvelle action en référé, le texte restreint en fait le pouvoir judiciaire de suspension de la décision à l'unique cas de difficultés particulières d'accès à l'information, excluant les difficultés ordinaires (!), l'ordre du jour unilatéral, les obstacles opposés à la communication avec les salariés, l'absence de convocation de certains membres...

La base de données unique, qui a vocation à se substituer aux informations et rapports périodiques remis au comité d'entreprise lui permettant de se prononcer sur la politique de l'entreprise (situation économique et financière, emploi, rémunération, temps de travail, formation, égalité...), relève de la même logique : elle transfère de l'employeur aux élus la tâche de sélectionner les informations pertinentes au regard du sujet et d'éditer le document nécessaire.

Enfin, une centralisation des CHSCT est amorcée. L'employeur peut l'utiliser de droit pour imposer une expertise unique plutôt qu'une expertise autonome de chaque comité propre à son unité de travail, voire pour substituer la consultation de l'organe central à celle des différents comités. Chaque unité de travail y sera représentée par un unique délégué, sans considération de collègue. Elle est soumise au même système de délais que le CE.

Les Conseils de prud'hommes. La prescription est réduite de 5 à 2 ans et de 5 à 3 ans en matière salariale (sous réserve du délai de 6 mois pour dénoncer le solde de tout compte). Les délais restreints à 12 mois sont maintenus (« notamment » licenciement économique avec contrat de sécurisation professionnelle, rupture conventionnelle et validité du PSE). Sont seules préservées les actions en discrimination, harcèlements sexuel et moral et atteintes à l'intégrité physique (ces trois derniers ne figuraient pas dans l'ANI). L'enjeu est aussi financier : la restriction du délai en matière de salaire conduit à ce qu'un rappel de prime annuelle de 9 615 euros soit restreint à 5 769 euros demain (-40 %). Il n'est pas impossible que cette restriction s'applique à la réparation des préjudices antérieurs.

Le projet pose un autre obstacle aux réparations financières : les juges devront justifier le montant des indemnités allouées, incitant à les réduire à la portion congrue (comment justifier précisément un préjudice futur ? un préjudice moral ?).

En matière de licenciements, quel qu'en soit le motif, l'audience préalable de conciliation donnera lieu à une proposition d'indemnité forfaitaire en fonction de l'ancienneté en échange de la renonciation à l'ensemble des demandes liées à la rupture (elle est donc forfaitaire quant à l'évaluation du préjudice et quant au nombre et à l'importance des irrégularités). Cette règle :

- renforce l'inégalité d'accès à la justice (ceux que la perte d'emploi aura le plus déstabilisé économiquement seront plus enclins à accepter une indemnisation potentiellement moins importante mais assurément plus rapide) ;
- fait de la conciliation une voie d'extinction du litige moins sécurisée que la transaction en dehors de toute juridiction en écartant le principe de réparation intégrale, le prix de la renonciation au droit à un procès équitable et le rôle du Bureau de conciliation de garant de l'équilibre de l'accord ;

– conduit à des effets de seuils importants et à un désavantage certain entre 2 et 8 ans d'ancienneté (4 mois de salaire au lieu du plancher de 6 mois pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) ;

– fait de la perte d'emploi une simple question de coût, d'autant plus aisé à supporter que l'indemnité pourra être provisionnée par avance, en écartant tout jugement sur le bien-fondé de la décision ;

– évince le préjudice social, notamment par le remboursement des allocations de chômage à Pôle emploi.

Conclusion

La conception retenue de la « sécurisation » traduit, n'ayons pas peur des mots, un véritable projet d'aliénation des salariés aux intérêts des associés, actionnaires et dirigeants, masqués derrière des lois et phénomènes prétendument naturels, apolitiques et insusceptibles de débat (compétitivité, marché, économie, crise, mondialisation...). À tel point qu'elle risque de porter le niveau de sécurité française, en matière d'implication des travailleurs, de licenciement et de recours juridictionnel à un niveau de protection inférieur à celui garanti par les directives européennes (2002/14 et 98/59), la Charte sociale européenne (art. 24), la Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 27 et 47), la Convention européenne des droits de l'homme (art. 6) et les Conventions de l'OIT (n° 158 art. 4, 8 et 9 et n° 10, art. 10).

On ne pourra donc que se ranger à l'opinion selon laquelle ce projet est historique, si on le compare par exemple à la Déclaration de Philadelphie adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) le 10 mai 1944, ratifiée par la France et posant les principes suivants dont « l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé » :

« Une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale. »

« Le travail n'est pas une marchandise. »

« Tous les êtres humains, [...] ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel [...] dans la sécurité économique [...] »

« Tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental. »

Ce projet est donc peut-être aussi l'opportunité de poser plus clairement les termes du choix entre cette sécurisation de l'emploi et une sécurité économique et professionnelle dont de nombreux projets témoignent de la vigueur (sécurisation sociale de l'emploi et de la formation, sécurité sociale professionnelle, droits de veto...). ■

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi

Aurianne Cothenet

II. Droits nouveaux collectifs et individuels : progrès social ou intégration des salariés

Le projet prétend équilibrer la flexibilité accrue (Partie 1) par la création de droits collectifs et individuels. Une partie d'entre eux relève de l'ANI sans être légalisés, ou seulement dans leur principe, et la mise en œuvre de nombre d'entre eux dépend de négociations ultérieures.

En vérité, loin de l'idée de progrès de statut qu'évoque la notion de droits nouveaux, mal à propos empruntée aux revendications notamment portées par les mouvements de chômeurs et précaires, le projet entend agir sur :

- la stratégie de l'entreprise, en amont des décisions, mais rate largement sa cible (d'autant plus compte tenu de la sécurisation des décisions de gestion par des attaques sur les conditions d'exercice de leur rôle par les élus et sur le contrôle prud'homal : Partie 1) ;
- le marché du travail, par des mesures qui sont, au mieux, de saupoudrage et, au pire, dont l'orientation relève davantage d'un mouvement de re-marchandisation du travail que de sécurité économique et professionnelle.

1. La stratégie de l'entreprise

Des membres à voix délibérative salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (à ne pas confondre avec le siège réservé à un salarié au nom des salariés actionnaires, qui s'ajoute, le cas échéant, aux sièges réservés à un salarié au nom des salariés en tant que tels).

■ En premier lieu, le projet ne concerne qu'un nombre très limité de sociétés.

Il ne s'applique pas aux sociétés entrant dans un de ces cadres existant déjà, à condition que le nombre de délégués soit au moins équivalent :

- Membres salariés obligatoires dans les sociétés contrôlées majoritairement par l'État qui comptent au moins 200 salariés (1983). Ils disposent d'au moins 2 sièges ou, à partir de 1 000 salariés, un tiers des sièges.
- Membres salariés obligatoires dans les sociétés privatisées (1986, 1994). Ils disposent d'au moins 2 sièges jusqu'à 15 membres et de 3 au-delà.

Les sociétés anonymes (SA) ont la faculté de prévoir, dans leurs statuts, jusqu'à 4 sièges de salariés (5 pour les SA cotées), dans la limite d'un tiers des sièges.

Il ne concerne que les SA et les sociétés en commandite par actions (SCA), alors que beaucoup de sociétés sont constituées en sociétés par actions simplifiées (SAS et SASU).

Il ne concerne que les sociétés :

- dont le siège est en France ;
- qui ont l'obligation de mettre en place un CE (ce qui exclut les holdings auxquelles aucun ou peu de salariés sont rattachés et les filiales de petites tailles) ;
- dont l'effectif, limité aux salariés permanents (pas les CDD, intérimaires et mis à disposition contrairement aux règles du Code du travail), atteint, pour le groupe, sur les 2 derniers exercices consécutifs, 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde.

Enfin, les sièges de salariés au conseil peuvent n'être mis en place qu'au niveau de la société-mère. Le cas échéant, les conseils de l'ensemble des filiales en sont exonérés, privant les salariés de présence à des niveaux par ailleurs considérés comme niveaux stratégiques pertinents puisque dotés de conseils. De manière significative, le processus de désignation des salariés occupant ces sièges implique l'ensemble des salariés du groupe, semblant indiquer la limitation de l'obligation à cette configuration.

■ En second lieu, le poids de la voix délibérative des salariés est nul. Étant précisé que le nombre moyen de membres d'un conseil d'administration est de 11 en 2002 (Godard et Schatt, 2004) et, sur les 200 plus grandes entreprises, 14 en 1995 (Maati, 1998, *op. cit.* Godard, 2001), les salariés disposent de :

- 2 sièges pour les conseils comprenant 3 à 12 membres représentant les actionnaires ;

– 3 sièges pour les conseils comprenant 13 à 18 membres représentant les actionnaires.

De plus, ces sièges se substituent à ceux qui sont sinon accordés aux délégués du CE, à voix consultative : au lieu de 2 sièges (pour 2 collègues) ou 4 sièges (pour 3 collègues), le CE ne dispose plus alors que d'un unique délégué.

Or, la capacité des salariés siégeant au conseil à jouer un rôle souffre de l'interdiction du cumul avec un véritable mandat de représentation des salariés et du fait qu'ils ne disposent :

- d'aucune source d'information sur la situation économique et sociale autre que celle délivrée à l'ensemble des administrateurs (il n'est pas même prévu quelque articulation que ce soit avec les activités des comités) ;
- d'aucun crédit d'heures de délégation de nature à leur permettre de préparer les réunions et d'échanger avec les salariés dont ils ont vocation à exprimer les intérêts (ils en sont d'autant plus coupés que le périmètre de représentation peut s'étendre jusqu'au groupe mondial) ;
- d'aucun droit spécifique à la formation, autre que les formations à l'économie de l'entreprise qui peuvent être réalisées sur accord de l'employeur (plan de formation ou DIF) ;
- d'aucun outil d'expression (droit d'affichage, droit de distribuer des documents...).

Ces sièges réservés aux salariés sont moins un mandat de représentation des salariés au sein du conseil qu'une règle de mixité de la composition du conseil reposant sur le postulat qu'être salarié permet de s'exprimer au nom des salariés.

Enfin, faute d'influencer les délibérations, ces sièges auraient pu servir à collecter et diffuser les informations issues du conseil. Toutefois, les salariés siégeant au conseil sont tenus à une obligation de discrétion identique à celle des membres représentant les associés. Or, cette confidentialité est conçue pour être opposée à toute diffusion à l'extérieur du conseil, étant entendu que les membres ordinaires sont en tout état de cause tenus de rendre compte aux actionnaires, préservant ainsi la communication entre mandataire et mandant. Appliquer l'obligation de discrétion ainsi conçue aux salariés siégeant au conseil les coupe au contraire totalement de leurs mandants, achevant de démontrer la parfaite inutilité du dispositif qui, au demeurant, n'améliore en rien les imperfections révélées par l'expérience des dispositifs actuels.

Consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques. Il s'agit d'organiser un dialogue entre le CE et l'organe d'administration ou de surveillance de la société à l'occasion de la fixation des orientations stratégiques.

D'une part, cette consultation est sujette à certaines difficultés d'application : le champ semble limité aux sociétés à conseil d'administration et de surveillance, le moment et le contenu dépend du degré de formalisation de l'édition d'orientations stratégiques et la qualité des discussions, comme désormais toute consultation (Partie 1), est moins importante que sa durée indépassable qui peut être réduite à 15 jours.

D'autre part, le CE peut déjà parfaitement interpellé le président sur des critiques et propositions de la stratégie en diverses occasions. Il peut, à l'occasion de la présentation annuelle des comptes ou d'un droit d'alerte économique dont il a l'initiative en cas de faits préoccupants, mandater l'expert désigné pour l'éclairer sur la stratégie de l'entreprise – le droit à l'expertise sur les orientations stratégiques étant plus réduit du fait de sa prise en charge financière limitée à 80 %. L'obligation du conseil d'administration ou de surveillance de délibérer sur les observations du CE existe dans le cadre du droit d'alerte et, à chaque conseil, sur les vœux présentés par les délégués du CE.

Enfin, le CE ou, à défaut, les DP, pourront aussi intervenir à l'occasion du contrôle de l'utilisation faite du crédit d'impôt compétitivité-emploi qui doit financer des dépenses stratégiques : investissement, recherche, innovation, formation, recrutement, prospection de nouveaux marchés, transition écologique et énergétique et reconstitution de leur fonds de roulement. Une consultation annuelle est organisée avant le 1^{er} juillet ; un droit de saisine permet d'obliger le conseil à délibérer en cas de doute sur l'utilisation de ces sommes. Le caractère consultatif de l'intervention comme la limitation de la saisine à la conformité aux règles fiscales, et non la pertinence, manque l'occasion d'imposer, en contrepartie de l'importance de l'argent public ainsi distribué, de créer un droit de veto...

Négociations triennales de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Obligatoires dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, leur contenu s'enrichit des perspectives d'embauche en CDI et de recours aux CDD et à l'intérim ainsi que des grandes orientations de la formation professionnelle sur 3 ans. Mais obligation de négocier n'est pas obligation de conclure... Surtout, l'accord de mobilité (Partie 1) devra être négocié ou renégocié dans ce cadre tous les 3 ans. Les conditions d'information et de prise en compte des sous-traitants sur la stratégie du donneur d'ordre ne sont qu'un point facultatif.

2. Le marché du travail

L'orientation retenue est résolument différente d'autres projets de sécurité économique et professionnelle qui se réclament parfois du même intitulé de sécurisation des parcours professionnels ou d'intitulés voisins. Elle est caractérisée par :

- l'idée que les passages par le chômage sont inévitables, excluant toute politique de restriction des licenciements ou de maintien du contrat jusqu'à la reprise d'emploi ;
- l'idée que la reprise d'emploi ou la transition d'un emploi à un autre dépend exclusivement de l'augmentation de la valeur de l'offre de travail (formation professionnelle et mesures d'activation), qui n'est que le versant offensif des politiques d'aides et d'exonération (augmentation de la valeur du travail/diminution du coût) et exclut toute responsabilisation des employeurs ou contrôle public et social sur les créations et destructions d'emplois ;
- l'idée que le sous-emploi est nécessaire lorsqu'il permet d'adapter la forme du contrat à l'activité économique de l'entreprise (qui est le pendant de l'emploi flexible pour les CDI à temps plein).

Le compte personnel de formation, dont les modalités figurent essentiellement dans l'ANI, n'est rien d'autre que le DIF (même capitalisation de 20h/an, même plafond de 120h, même utilisation soumise à accord de l'employeur ou de Pôle emploi) dont on a supprimé les limites après la rupture de contrat en termes de durée (2 ans) et de monétisation (1h = 9,15 € soit 120h = max 1 098 €), étant précisé que le décompte en durée se traduit tout de même, en bout de course, par un montant de prise en charge fixé par l'OPCA. Le risque est que ce compte ne se traduise par une fusion des voies d'accès à la formation. Déjà, il est prévu que l'accès au CIF emporte utilisation des droits accumulés au titre du compte alors que DIF et CIF étaient deux droits cumulables.

Le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle prestation du service public d'orientation (2009) qui permet au salarié, le cas échéant sur ses horaires de travail en utilisant son compte personnel de formation, d'accéder à une information sur son environnement professionnel, sur ses compétences et celles qu'il doit développer et sur les offres d'emploi correspondantes.

Le CIF-CDD, qui permet de réaliser une formation entre 2 contrats dans les 12 mois du dernier, est facilité pour les moins de 26 ans. La condition de justifier de 24 mois d'activité sur les 5 dernières années est supprimée, ne laissant que celle de justifier de 4 mois de CDD sur les 12 derniers mois. Compte tenu de la condition d'âge, cette facilité vise surtout les actions de compensation d'un manque de formation initiale ou une action de reconversion après une formation initiale mal orientée. Pour la majorité des jeunes au chômage, les difficultés sont ailleurs. En tout état de cause, encore faut-il que l'organisme financeur valide le projet de formation...

Le contrat de sécurisation professionnelle expérimental (2011) est réservé aux fins de CDD et d'intérim dans certains bassins d'emploi. Il leur transpose le dispositif d'allocation et d'accompagnement normalement réservé aux licenciés économiques des entreprises non soumises à l'obligation d'organiser et de financer des congés de reclassement. Le projet prévoit une aide de 1 000,00 € à 5 conditions : bénéficier d'un CSP-E, être au 7^e mois d'accompagnement (sur 12), être en formation qui doit être certifiante ou qualifiante et dont la durée dépasse la durée des droits.

Le congé de reclassement est étendu de 9 à 12 mois pour l'aligner sur la durée du contrat de sécurisation professionnelle. Mais c'est une durée maximale : l'employeur fixe la durée réelle. Il peut aussi être étendu, en cas d'exercice d'une activité en contrat aidé pendant le congé, par le report du terme à due concurrence... sur décision de l'employeur.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) consiste à offrir à un employeur, qui a déposé une offre de CDI ou de CDD d'au moins 12 mois à Pôle Emploi et retenu un ou plusieurs candidats

sélectionnés par Pôle emploi, la formation de ces candidats, financée par Pôle emploi, le FPSPP et/ou l'OPCA. Le projet prévoit que les offres d'emploi éligibles pourront aussi être proposées par les OPCA ayant signé une convention de POE, sur accord de la branche ou commission.

L'utilisation du 0,45 % Logement comme mesure d'activation du chômage est poursuivie. 300 millions d'euros seront ainsi consacrés au logement, mais uniquement collectifs temporaires ou en colocation, ainsi qu'au Mobili-Pass (aide financière au logement après une mobilité ou une formation après un PSE) et Mobili-Jeunes (prise en charge partielle et temporaire du loyer pour les moins de 30 ans en apprentissage, professionnalisation ou alternance payés en pourcentage du Smic).

Dans ce cadre de pensée, les droits accordés aux salariés vont concerner la perte d'emploi et la transition d'un emploi à un autre, avec pour objectif de limiter la perte de droits accompagnant la perte d'emploi. Mais les droits concernés sont cantonnés à la formation (augmentation de la valeur du travail) et au maintien de la couverture sociale complémentaire et non, dans une perspective de sécurité des parcours professionnels, à des aspects statutaires tels que l'ancienneté, la qualification ou la rémunération pour lesquels on aurait pu envisager, outre la conservation d'un état, une garantie de progrès et de revenu qui aurait donné un tout autre sens à la transférabilité des droits à formation.

La portabilité de la complémentaire santé (juin 2014) et prévoyance (juin 2015) permet de garder, le cas échéant, le bénéfice de la couverture complémentaire du dernier contrat pendant une période de chômage indemnisé. La durée maximale est étendue à 12 mois, mais elle reste plafonnée, au plus court, par la durée de l'indemnisation et la durée du dernier contrat. En revanche, le projet prévoit la gratuité de ce maintien, financé par la cotisation des cotisants du régime, qui était seulement facultatif depuis 2009.

Puisqu'il est question de perte d'emploi, le droit le plus important, avant tout autre, dans une perspective de sécurité économique, est celui du maintien du revenu. Il n'est abordé que de manière très timorée. Plus globalement sur cette question, il paraît indispensable de réserver tout jugement définitif au résultat de la négociation Unedic qui doit intervenir dans le courant de l'année.

Les droits rechargeables à l'assurance chômage, dont le principe est inscrit mais dont les conditions et limites seront fixées par les négociations Unedic, sont limités aux chômeurs qui ont été indemnisables lors d'une précédente perte d'emploi (4 mois de cotisation minimum), qui ne les ont pas épuisés (DARES, févr. 2013 : 42% des chômeurs

indemnisés en sortie) et qui ont assez cotisé pour avoir reconstitué un nouveau droit à indemnisation (le reliquat s'ajoute mais ne pallie pas). L'intérêt est assez limité si le plafond d'indemnisation de 24 mois leur reste opposable (DARES : 34% des entrants bénéficient déjà de la durée maximale). Le dispositif concerne donc surtout les successions rapides de contrats courts. Ils bénéficieront d'une prise en compte du reliquat en tout ou partie dans le calcul de la durée et du montant de leur nouvelle indemnisation. En tout état de cause, l'ANI prévoit que le financement de cette mesure doit être neutre pour l'équilibre financier du régime (c'est-à-dire financé par la régression des droits de tout ou partie des chômeurs) et susceptible d'adaptations ultérieures au vu des évaluations régulières de son coût par l'Unedic.

Enfin, la libéralisation du recours à certaines formes d'emplois atypiques et précaires au nom de la défense de l'emploi paraît hautement critiquable. On aurait pu espérer d'un projet de sécurité de l'emploi qu'il les limite, réduise ou supprime, même progressivement. Au mieux, le projet propose de les sécuriser, et encore...

Les salariés à temps partiel bénéficieraient de deux droits nouveaux (2014) :

- Le droit de travailler au moins 24 heures par semaine, sauf les salariés de moins de 26 ans en études. Les contrats en cours devront en faire la demande expresse, que l'employeur pourra refuser si l'activité le justifie. Cette durée peut être réalisée en moyenne sur le mois et même plusieurs ou l'année (modulation). Mais ce droit peut être levé individuellement sur simple écrit signé du salarié mentionnant une contrainte personnelle ou un cumul d'activités ainsi que collectivement par un accord de branche, dans les deux cas à la seule condition d'organiser soit des horaires réguliers, soit des horaires sur des journées ou demi-journées (la rédaction du projet autorise donc des demi-journées incomplètes mais régulières ou des journées complètes mais irrégulières qui, dans les deux cas, n'offrent aucune garantie de disposition de son temps).

- Le droit à une majoration des heures complémentaires de 10 % dès la première heure. Mais, d'une part, si l'accord de branche le prévoit, la majoration de 25 % existant pour les heures accomplies au-delà d'un certain seuil peut être réduite à 10 % (un salarié qui dépasserait ce seuil et serait soumis à un tel accord de branche y perd de l'argent). D'autre part, le système de complément d'heures permet d'échapper à la qualification d'heure complémentaire, donc de toute majoration.

On notera que l'accord de branche redevient, en matière de temps partiel, le niveau exclusif de la dérogation à la loi (1982-2004). Le projet prévoit également la faculté nouvelle de déroger à l'interdiction légale d'horaires journaliers comportant plus d'une interruption de plus de 2 heures (peu favorable à l'objectif de cumul d'activité ou de vie personnelle) ainsi qu'à l'obligation légale de proposer, pour le passage à temps complet ou supérieur, un emploi de même catégorie ou équivalent.

Même les mesures relatives au temps partiel qui paraissent, superficiellement, se situer dans une optique de progression des droits, sont en réalité au mieux un leurre, voire particulièrement inquiétantes s'agissant du recours au complément d'heures. Avec le contrat à durée indéterminée intermittent, ils reflètent la voie de plus en plus largement ouverte à des emplois permanents alternant périodes travaillées ou non sur l'année. Elles viennent compléter l'arsenal de la modulation collective et des forfaits individuels tous deux libéralisés en 2008. Les dispositifs d'aménagement du temps de travail et les contrats atypiques ou précaires convergent vers une dissociation de l'emploi (permanent) et de l'activité (non permanente) qui invite à réviser le cadre d'analyse habituel qui associait le CDI à la sécurité. Au contraire même, par rapport à un CDD ou à l'intérim, le CDI ferait ici, alors que l'activité et le revenu associé restent sporadiques, perdre le bénéfice de l'allocation de l'assurance chômage et de l'indemnité de précarité. C'est bien, à nouveau, la stratégie de l'entreprise (sous couvert de besoin et d'activité objectifs) qui prime sur le parcours professionnel, le revenu et les droits du salarié.

Les compléments d'heures sont une pratique patronale de contournement des limitations de la loi Aubry II en matière de temps partiel concernant la limitation des heures complémentaires et le droit à une contractualisation des heures complémentaires régulières. Ils consistent à augmenter provisoirement par avenant la durée de base du contrat afin que, comprises dans ce contrat provisoire, ces heures ne soient plus des heures complémentaires. La Cour de cassation est intervenue pour les interdire lorsqu'ils portent la durée à hauteur d'un temps plein (Soc. 5 avr. 2006, n° 04-43080 : 3 avenants en 3 mois portant la durée de 22 à 35 h pour des durées d'1 à 2 semaines ; Soc. 16 nov. 2007, n° 06-40987 : 12 avenants en un an et demi portant la durée de 25 à 35 heures ; Soc. 10 juil. 2010, Promod : avenants réguliers de passage à temps plein d'une vendeuse pour remplacer la responsable de magasin) puis de manière générale (Soc. 7 déc. 2010, Véolia sur l'accord de 1997 de la branche des entreprises de propreté). Les patrons faisaient valoir que cette pratique constituait l'exécution de leur obligation légale de proposer des emplois à temps plein ou augmenté. Le projet reprend l'exacte pratique antérieure, assortie d'une limite (un accord de branche dérogatoire) et d'une maigre contrepartie (les heures complémentaires, au-delà du complément d'heures, sont majorées à 25 % et non 10). Le projet prévoit un maximum de 8 avenants par an mais, d'une part, les compléments d'heures conclus pour remplacer un salarié absent ne sont pas pris en compte et, d'autre part, il oublie de plafonner la durée de ces avenants.

Le CDI intermittent pourra être utilisé par les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs visés par un arrêté à publier, à titre expérimental jusqu'à fin 2014 même lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche l'autorisant (normalement obligatoire). Ce CDI, comme un temps partiel annualisé, comporte une durée annuelle minimale

de travail, qui peut être augmentée jusqu'au tiers (sauf accord du salarié), répartie sur des périodes de travail déterminées. Il est réservé aux emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Suite à l'avis du Conseil d'État, le lissage de la rémunération sur l'année sera obligatoire, rendant la rémunération mensuelle et fixe mais inconsistante.

La restriction du recours au CDD par une sur-cotisation patronale d'assurance chômage apparaît donc bien vaine, tant les alternatives s'enrichissent de ces deux nouvelles possibilités. En tout état de cause, elle est de toute façon applicable aux CDD, et pas à l'intérim, à l'exclusion des CDD de remplacement, de l'ensemble des CDD de 3 mois ou plus, et limitée pour les CDD d'usage (intermittents du spectacle...) qui offrent pourtant les plus beaux exemples d'abus de contrats extrêmement courts. La cotisation de 4 % est portée à 7 % pour un CDD de moins d'1 mois et 5,5 % entre 1 et 3 mois ou, pour tout CDD d'usage de moins de 3 mois, 4,5 %.

En contrepartie, le Medef a exigé et obtenu une exonération totale en cas d'embauche définitive en CDI d'un salarié de moins de 26 ans, de 3 mois, portés à 4 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La différence entre les deux mesures est estimée à 45 millions d'euros en faveur du patronat.

Reste la généralisation du contrat collectif obligatoire d'entreprise d'assurance complémentaire maladie, maternité et accident (la prévoyance-décès, invalidité..., elle fait l'objet d'une obligation de négocier sans garantie légale subsidiaire assurant l'effectivité de la généralisation, contrairement à la complémentaire santé). Les négociations doivent s'ouvrir dans les branches qui en sont dépourvues ou dont les garanties sont inférieures au minimum légal le 1^{er} juin 2013 au plus tard. À défaut d'accord au 1^{er} juillet 2014, l'obligation de négocier est transférée aux employeurs, entreprise par entreprise pourvue d'un délégué syndical, dans les mêmes conditions. Au 1^{er} juillet 2016, les salariés des entreprises ni couvertes par un accord de branche, ni par un accord d'entreprise, ou par des garanties inférieures au minimum légal, bénéficient de ce minimum. Celles pourvues d'un délégué syndical restent soumises à l'obligation d'ouvrir, chaque année, une négociation en vue de la conclusion d'un accord. Le minimum légal prévoit un contrat collectif obligatoire financé à parts égales (ce qui est inférieur à ce que prévoient la plupart des contrats actuels) et choisi par l'employeur (de préférence, désormais, entreprise par entreprise ou, à tout le moins, après ouverture du marché de la branche à la concurrence de préférence aux institutions paritaires) dans le respect des garanties et taux de prise en charge minima, au regard du tarif de base de la Sécurité sociale : consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital (ANI : 100 %), le forfait journalier hospitalier (ANI : 100 %), les frais dentaires, prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale (ANI : 125 %) et dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement (ANI : forfait

optique de 100 €/an). Cette généralisation est opérée exclusivement sous la forme du contrat collectif obligatoire, excluant tout contrat collectif à adhésion libre ou toute prise en charge d'un contrat individuel. Cette forme est liée à l'exonération de cotisation patronale sur la part patronale (sauf forfait social resté à 8 % au lieu de 20) ; il est précisé que la généralisation promise est conditionnée au maintien de cette exonération. Du point de vue des salariés, elle est neutre pour ceux bénéficiant déjà de ce type d'assurance en tant qu'assuré. En revanche, ceux bénéficiant d'un contrat individuel ou ayants-droit d'un autre contrat risquent de devoir payer plusieurs cotisations car les cas de dispense d'affiliation, s'ils sont autorisés par la loi, doivent être repris dans le contrat d'assurance pour s'appliquer (ce qui sera peu souvent le cas, ou en échange d'une augmentation des tarifs). Le projet, conformément au système actuel, ne garantit un droit de refus qu'aux salariés en contrat au moment du choix de l'assurance et uniquement si cette dernière n'a pas fait l'objet d'un accord collectif. Plus généralement, un droit peut-il revêtir la forme d'une obligation pour le même sujet ? Ne s'agit-il pas d'une vente forcée, d'un détournement du salaire vers d'autres patrons ? Du point de vue du marché, l'affaire est une aubaine pour la bancassurance qui s'y prépare depuis quelques années et pourra enfin déloger les institutions paritaires de ce marché (outre l'augmentation du volume du marché lié aux doubles, voire triples cotisations par foyer). L'ANI crée d'ailleurs une interdiction des clauses de choix de l'assureur au niveau de la branche ; le projet de loi assouplit cette orientation. Le risque est sérieux de déstabiliser les Mutuelles dont le modèle de gestion démocratique et le recours qu'elles offrent aux exclus du système du contrat d'entreprise (étudiants, chômeurs hors portabilité, retraités, fonctionnaires...) auraient plutôt dû recevoir protection. ■



Projet de loi de sécurisation de l'emploi : les enjeux de la bataille

Frédéric Rauch

L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 portant sur « *la sécurisation de l'emploi* » et sa transposition dans le projet de loi par le gouvernement constituent une des régressions sociales les plus importantes de ces 30 dernières années pour les droits des salariés. Avec comme visée la construction d'une civilisation de compromis social dominée par les exigences du Medef.

À ces ambitions patronales visant l'affaiblissement de la protection des travailleurs doivent être opposées des alternatives radicales, crédibles et cohérentes, permettant à la fois de répondre aux défis de l'emploi et au besoin de sécurisation effective des trajectoires professionnelles des salariés.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 portant sur « *la sécurisation de l'emploi* » prolonge l'ANI du 11 janvier 2008 dit de « *modernisation du marché du travail* ». Ce dernier avait instauré la rupture conventionnelle, le CDD à objet défini et les durées minimales de la période d'essai, réduit les délais des recours collectifs ou individuels en cas de licenciement pour motif économique, et validé le portage salarial. Autant de revendications du Medef visant une refondation sociale.

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, transposant l'ANI du 11 janvier 2013, précise et aggrave ces mesures de régression en dessinant les contours d'une rupture civilisationnelle avec toutes les conquêtes du droit social, imposées par les travailleurs. Avec l'instauration des contrats de compétitivité-emploi portés par l'ex-Président Sarkozy, on retrouve des mesures de facilitation des licenciements permettant aux employeurs de déroger aux normes légales par des accords négociés dans l'entreprise ou les branches, une restriction de l'intervention des institutions représentatives du personnel (IRP) en cas de restructuration, et des mesures stérilisant le recours au juge et remettant en cause le principe de juste réparation du litige. L'ambition de ce projet de loi qui se veut fidèle à cet accord est d'assurer à l'employeur une sécurisation maximale de sa capacité à licencier sans coût, indépendamment du motif du licenciement.

Cet ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition dans le projet de loi par le gouvernement constituent une des régressions sociales les plus importantes de ces 30 dernières années pour les droits des salariés. Avec comme visée la construction d'une civilisation de compromis social dominée par les exigences du Medef.

À ces ambitions patronales visant l'affaiblissement de la protection des travailleurs doivent être opposées des alternatives radicales, crédibles et cohérentes,

permettant à la fois de répondre aux défis de l'emploi et au besoin de sécurisation effective des trajectoires professionnelles des salariés.

I. L'ANI et le projet de loi : renforcement du pouvoir des employeurs, fragilisation à l'extrême des salariés

Fruit de la méthode initiée dans le cadre de la « *Grande Conférence Sociale* » de juillet dernier par le gouvernement, cet accord n'est pas seulement présenté par lui comme le plus important depuis 30 ans, mais comme un accord historique permettant « *de rendre notre marché du travail plus juste et plus efficace* » et de remédier « *à un certain nombre de ses dysfonctionnements* ».

Dans les faits, en même temps qu'ils reprennent les principales revendications du Medef en matière de licenciement et de restriction des pouvoirs réels des représentants des salariés dans les entreprises, l'ANI comme le projet de loi du gouvernement opèrent un certain nombre de ruptures majeures sur la forme et sur le fond dans le droit social, et en particulier dans le droit du travail.

Objectif : flexibilité pour l'employeur pour faciliter les licenciements

Primauté des accords d'entreprise

En cas de licenciement économique, l'ensemble des procédures encadrant ces licenciements aujourd'hui prévues par la loi (contenu et information des CE, contenu des PSE, critère d'ordre des licenciements...) pourront être fixées dans le cadre d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. Les conséquences sont énormes.

D'une part, les dispositions d'ordre public garantissant l'égalité des droits sur le territoire national pour chaque salarié dans chaque entreprise seront remplacées par des règles *ad hoc* négociées à l'initiative de l'employeur

et selon ses besoins. C'est le rapport de forces dans l'entreprise qui donnera le contenu de l'accord collectif. Les salariés ne seront plus égaux en droit social sur l'ensemble du territoire national.

D'autre part, en opérant ce basculement de la loi vers l'accord, l'ANI et le projet de loi refondent les modalités des relations sociales dans l'entreprise. Ils inaugurent un cadre légal d'autonomisation normative des entreprises, dans lequel ces règles sociales ne seront plus définies par la loi au Parlement mais dans l'entreprise. Le patronat pourra alors établir à souhait les règles de fonctionnement interne de l'entreprise qui conviennent à ses seuls objectifs.

La soumission du contrat de travail aux accords collectifs : le règne des accords de compétitivité-emploi et du chantage à l'emploi contre les salariés, la mobilité forcée et des licenciements pour motif dit personnel au détriment des indemnités

Autre rupture avec la logique du droit social actuel, la soumission du contrat de travail aux accords collectifs. Actuellement, l'accord collectif résultant de la négociation employeurs-employés vise à pallier les insuffisances du contrat de travail individuel. Il permet de contrer les effets négatifs du déséquilibre naturel du marché du travail entre chaque travailleur et son employeur. L'ANI et le projet de loi font exploser cette articulation en procédant à une inversion des valeurs. L'accord collectif pourra être utilisé contre le contrat de travail, non pour rééquilibrer la relation employeur-employé en faveur du salarié, mais pour accentuer le déséquilibre en faveur de l'employeur.

C'est aussi le cas des articles relatifs aux accords de compétitivité-emploi que N. Sarkozy voulait mais n'avait pu inscrire dans la loi et mettre en œuvre. Ainsi, un accord conclu dans le cadre des négociations triennales sur la GPEC, accord collectif, pourra imposer une mobilité forcée géographique ou fonctionnelle

au salarié, même si celle-ci n'est pas prévue dans son contrat de travail, sous peine de licenciement économique individuel, c'est-à-dire à l'exclusion de la réglementation protectrice du licenciement économique collectif, de ses indemnités et sans recours possible. Mieux, les accords de compétitivité-emploi pourront imposer une variation du temps de travail ou du salaire sur une période de 2 ans pour motif de perte de compétitivité, que les salariés ne pourront refuser sous peine de licenciement pour motif personnel. Quand ce refus occasionne aujourd'hui un licenciement pour motif économique et donne droit à indemnisation.

Enfin, la cerise sur le gâteau, le texte introduit une procédure d'homologation administrative des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ainsi, cette mesure dispose que le contenu du PSE pourra être défini dans le cadre d'un accord d'entreprise et non plus par la loi, mais aussi que le contrôle du PSE portera non sur son contenu ni sur la légitimité de son motif économique, mais sur le respect de la procédure ! Lorsqu'on connaît l'état dans lequel se trouvent les services de la DIRECCTE dans les préfectures du pays et les services de l'inspection du travail, et lorsqu'on sait l'état du rapport de forces salarial/employeur dans l'entreprise, on peut parfaitement définir ce à quoi va servir cette procédure : à accélérer les procédures de licenciement économique.

La mise à l'écart du juge des contentieux du travail

L'ANI et le projet de loi entérinent la mise à l'écart du juge des contentieux du travail, comme le sollicite le Medef depuis longtemps. D'abord, en préqualifiant *via* l'accord collectif les ruptures des contrats de travail, le rôle du juge se réduit à valider la conformité de la rupture d'avec les motifs de l'accord collectif. Ensuite, en introduisant une échelle forfaitaire des réparations du préjudice qui rompt avec le principe d'indemnisation intégrale, le pouvoir d'appréciation du juge de la réalité du préjudice en est d'autant limité.

C'est en ce sens que le *Wall Street Journal* a pu écrire dès le 12 janvier 2013 qu'avec cet accord « le patronat français avait remporté une victoire historique ».

Les propositions alternatives du PCF

Cet accord national et sa transposition dans la loi sont d'une extrême dangerosité pour les salariés, mais aussi pour les grands principes qui ont participé à la construction de l'ordre public social. Il incarne la phrase prononcée en 2005 par L. Parisot fraîchement élue présidente du Medef : « *La liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail* ».

Car, avec l'aspect juridique, c'est aussi sa philosophie qui soulève de nombreuses difficultés. Non seulement ces textes ne créeront pas d'emplois en plus ni de chômeurs en moins, mais s'ils entraient en vigueur en l'état, ils encourageraient les licenciements, tant ils affaiblissent la portée du licenciement économique et encouragent le contournement de sa procédure.

Il convient d'opposer à cette régression sociale une alternative qui :

- confirme la hiérarchie des normes actuelles où la loi prédomine sur les accords collectifs ;



- renforce le pouvoir du juge sur les contentieux du travail ;
- accroît le pouvoir des salariés sur les choix de gestion des employeurs.

Pour cela, il faut donc :

1. renforcer la définition du licenciement pour motif économique et le pouvoir de contre-proposition des salariés sur les stratégies des entreprises.

Nous proposons pour cela une définition qui cible 4 motifs de licenciement économique : difficultés économiques insurmontables par tout autre moyen que les suppressions d'emploi, mutations économiques, cessation d'activité, réorganisation.

Il s'agirait de consolider les pouvoirs de contre-proposition des salariés par l'obligation d'examen des contre-propositions salariales par l'employeur et de motivation d'un éventuel rejet. L'objectif est de minimiser le coût en emploi de la procédure collective et d'ouvrir sur d'autres variables d'ajustement que l'emploi (coût du capital) et de forcer l'employeur à effectuer des recherches efficaces en matière de reclassement des salariés licenciés.

Et dans le cas où la suppression d'emploi est inéluctable, les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise bénéficieraient d'un congé de reclassement sur 18 mois, avec maintien du salaire durant la période de formation ou de reclassement.

Le financement de cette sécurisation de la formation ou du reclassement serait à la charge de l'employeur pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et pris en charge par un fonds d'assurance formation pour les autres abondé en partie par les amendes des entreprises récalcitrantes aux nouvelles règles.

2. construire une maîtrise populaire, personnelle et collective, des évolutions de l'emploi et des qualifications sur les territoires.

Les comités d'entreprises (CE) et les délégués du personnel (DP) doivent disposer de pouvoirs d'intervention *à chaud*, en cas de crise, afin de limiter les effets sociaux des décisions de restructuration des employeurs. Sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des personnels, ils doivent pouvoir faire suspendre les projets patronaux (droit de veto suspensif) et formuler des propositions alternatives, notamment en visant les coûts du capital. Pour leur financement, les représentants des salariés pourraient saisir un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation.

Ces propositions devraient être obligatoirement examinées par les employeurs, et leur éventuel refus motivé. En cas de persistance du conflit entre les options patronales et celles des représentants des salariés, un arbitrage devrait être rendu par une instance « *ad hoc* ». Celle-ci, à l'image des conseils prud'homaux arbitrants les conflits du travail, serait habilitée à départager les conflits entre propositions alternatives sur l'emploi.

CE et DP doivent aussi avoir les moyens, avec les citoyens des bassins de vie et leurs élus locaux, d'intervenir *à froid* sur les décisions, afin d'anticiper et modifier les contenus des gestions prévisionnelles des entreprises

pour les faire converger vers des objectifs chiffrés d'emplois et de formations définis collectivement.

Dans le cadre de cette maîtrise salariale et populaire, les outils de Gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation dans l'entreprise seraient mobilisés pour une autre finalité. Plus qu'un outil de facilitation des licenciements, la GPEC doit pouvoir servir l'efficacité sociale pour l'emploi et la promotion des qualifications dans l'entreprise.

Pour assurer une GPEC démocratique, CE et DP devraient alors avoir accès à toutes les informations leur permettant d'anticiper les besoins d'emplois et de formations afin d'éviter les licenciements négociés dans le cadre « *d'adaptations aux changements techniques* »...

Dans cet esprit la GPEC devrait être étendue à toutes les entreprises, donneurs d'ordres comme sous-traitants, quel que soit le nombre de salariés qu'elles ont, et être accompagnée d'une obligation de négociation annuelle sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires. Le résultat de ces négociations doit alors être articulé aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations mis au jour par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant salariés, employeurs, élus locaux et État.

II. ANI et avant-projet de loi : une aggravation plutôt qu'une lutte contre la précarisation de l'emploi

Une sur-cotisation limitée pour les CDD assortie de nouveaux cadeaux au patronat

Condition à la signature de la CFDT, l'article 4 de l'ANI a introduit une sur-cotisation à l'assurance chômage pour les CDD de moins de 3 mois afin de renchérir le coût pour les entreprises du recours à ces CDD. Repris dans l'article 7 de l'avant-projet de loi, la proposition garde néanmoins ses défauts initiaux. Ne concernant que 30 % des situations d'emploi en CDD, elle ne traite pas des 70 % restantes. Et elle laisse intact l'intérim. En outre, elle est accompagnée d'une disposition assurant aux entreprises une exonération de cotisation chômage durant 4 mois pour les jeunes de moins de 26 ans dont le CDD est transformé en CDI. De sorte que, sur la base des calculs du Medef, si le sur-coût des CDD est de 110 millions d'euros annuels, le gain escompté de l'exonération de cotisation chômage s'élève à 155 millions d'euros. Soit un gain d'aubaine pour les entreprises de 45 millions d'euros !

Loi de lutter contre l'usage abusif des temps partiels, il fragilise leur encadrement

Concernant les dispositions sur les temps partiels, l'article 11 de l'ANI et 8 du projet de loi, loin de lutter contre l'usage abusif des temps partiels, ils fragilisent leur encadrement. D'abord en renvoyant à la négociation de branche le cadre des accords sur le temps partiel et leur modalité d'application et en favorisant le gré à gré dans l'entreprise (rapport de forces favorable à l'employeur) jusqu'à la conclusion possible de 8 avenants aux contrats de travail par an ! Ensuite en démultipliant les dérogations au plancher des 24h pour la durée hebdomadaire minimale de travail et en ouvrant la possibilité d'augmenter le nombre et la

durée des interruptions de travail. Enfin, en imposant des taux de majoration des heures complémentaires (10 %) inférieurs à ceux des heures supplémentaires (25 %), induisant que dans le cadre de la signature des 8 avenants par an il sera rare que les heures supplémentaires effectuées soient *in fine* payées en tant qu'heures supplémentaires. Foncièrement ces dispositions servent à renforcer l'hyper-flexibilité des salariés à temps partiel et à sécuriser leurs employeurs.

Une philosophie inscrite aussi dans l'expérimentation du CDI intermittent. Clairement, ce CDII implique une précarisation des salariés encore plus grande que les CDD. C'est une sorte de temps partiel modulé sur l'année où la rémunération mensuelle du salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et lissée sur l'année. Plus précisément, le minimum d'heure légal étant défini dans le contrat de travail, c'est-à-dire dans une relation de gré à gré entre l'employé et son employeur, les horaires de travail seront donc extrêmement flexibles pour le salarié (au risque par exemple de l'exclure du bénéfice des allocations chômage). Il s'agit clairement d'une brèche dans la norme du CDI du Code du travail.

Propositions alternatives du PCF et amendements de fond contre la précarisation de l'emploi et pour une véritable sécurisation pour les salariés

Réaffirmer et sécuriser le CDI comme norme obligatoire du contrat de travail

Le CDI doit redevenir la norme et les autres contrats de travail graduellement transformés en CDI.

Pour cela, **le PCF propose** :

1. Un plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire construit à partir de l'entreprise.
2. La mise en place d'un service public et social de la sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, visant à soutenir le statut de sécurisation et de promotion des travailleurs.

Il s'agit ainsi, d'une part, de mettre en place un **plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire** et de 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).

Un **plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire** doit pouvoir être imposé, qui ne dépasse pas 5 % de l'effectif total de l'entreprise.

Ce plan de conversion doit pouvoir être contrôlé par les représentants des salariés dans les entreprises (CE et DP), qui devraient disposer d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les employeurs récalcitrants.

Et pour faciliter la sortie de la précarité, un **statut de transition** des salariés précaires peut être créé qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

C'est pourquoi, parallèlement, le CDI doit pouvoir être inséré dans un processus de sécurisation des trajectoires professionnelles par l'affiliation automatique de chaque résident, après l'âge de fin de scolarité obligatoire, à un

service public et social de la sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, visant à soutenir le statut (à construire) de sécurisation et de promotion des travailleurs.

C'est tout l'enjeu de ce nouveau service public. **Ni étatique**, malgré la présence des pouvoirs publics dans sa gouvernance, **ni paritaire**, bien qu'associant le patronat dans sa gouvernance mais de façon non dominante avec les organisations syndicales, les associations d'usagers (chômeurs notamment), **il associerait Pôle emploi et l'Alfa dans une coopération nouvelle ayant pour objectifs** :

1. Une amélioration significative de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux visant un taux d'indemnisation à hauteur du SMIC, sans dégressivité, et l'absorption des allocataires sociaux dans le champ de l'assurance chômage ;

2. La lutte contre la précarité, à la fois en aval par la modulation des cotisations patronales en fonction de la politique d'emploi de l'entreprise et en amont par un allongement de la période de référence donnant droit aux indemnisations chômage ;

3. La lutte pour l'insertion des jeunes dans l'activité professionnelle et l'emploi, à l'aide d'une allocation autonomie pour les jeunes, la mise en place d'un statut du stagiaire (rémunération obligatoire adaptée au poste occupé, contrat pédagogique avec l'employeur), et des contrats de sécurisation de l'entrée dans l'emploi à temps plein des jeunes ;

4. Un véritable retour à l'emploi de qualité par la formation continue choisie pour permettre une mobilité de progrès.

Ce nouveau service public et social travaillant à un système d'indemnisation unifié du chômage, mais non étatique, permettant de sortir de la coupure assistance/assurance, donnerait l'occasion de construire une nouvelle démocratie sociale (élection des représentants de salariés aux organismes de gestion des fonds sociaux au suffrage universel sur listes syndicales).

Fonds régionaux pour l'emploi et la formation.

III. Des « contre-parties » illusoire et dangereuses

Mise en avant par les syndicats signataires de l'accord et par le gouvernement pour justifier la signature des uns et la transposition en l'état dans la loi de l'accord, la série de droits sociaux nouveaux fait figure de produit d'appel médiatique plutôt que de réelle avancée sociale. C'est notamment le cas de la complémentaire santé.

Une couverture complémentaire santé collective obligatoire de branche ou d'entreprise : une charge contre la sécurité sociale universelle

Les articles de l'ANI (1 et 2) et du projet de loi (1) prévoient une couverture complémentaire santé collective obligatoire de branche ou d'entreprise.

Présentée positivement parce qu'elle prétend généraliser pour 2016 la complémentaire santé aux 4 millions de salariés non couverts actuellement à l'horizon 2016 et prolonger la portabilité temporaire des droits à couverture complémentaire santé et prévoyance une fois

le contrat de travail rompu, cette proposition masque en réalité une charge contre notre système de sécurité sociale solidaire en jouant contre le principe d'une couverture universelle socialisée des dépenses de santé des assurés sociaux assurée par la Sécurité sociale.

En forçant la création pour tous d'une complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016, elle impose par la loi le principe d'une couverture sociale professionnelle obligatoire des risques santé parallèle à la Sécurité sociale. Construite au niveau des branches ou des entreprises, cette formule institutionnalise la différenciation des niveaux de prise en charge des malades en fonction des branches d'activité ou des entreprises et s'oppose de fait à une couverture universelle des assurés sociaux, quels que soient leur pathologie et leur contribution, à 100 % par la Sécurité sociale.

Une mesure qui coûterait cher aux salariés concernés, puisque sur la base d'un coût global estimé à 4 milliards d'euros pour la généralisation de cette complémentaire et d'une prise en charge à 50 % par les salariés comme proposée dans l'ANI, il en résulterait un coût annuel moyen par salarié de l'ordre de 500 euros, qui serait prélevé sur leur salaire *net* et viendrait grever d'autant leur pouvoir d'achat.

En outre, en imposant l'ouverture de négociations par branche à compter du 1^{er} juin 2013, la proposition cherche aussi à hypothéquer les débats sur la réforme à venir du financement de la Sécurité sociale prévue initialement pour 2013. Elle met un frein aux velléités de bataille pour une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale des dépenses de santé des assurés sociaux, comme aux batailles pour une remontée progressive de la part employeurs dans le financement de la Sécurité sociale (-16 points depuis 1990), dans la mesure où elle laisse entendre que cette complémentaire santé obligatoire ajoutée à la prise en charge par la Sécurité sociale aboutira à une prise en charge maximale des dépenses de santé. Ce qui sera loin d'être le cas.

En effet, le texte de l'ANI était clair à ce sujet. La négociation y portait sur un socle minimal de couverture santé dont le niveau des prestations était inférieur à celui de la CMU complémentaire. Si l'avant-projet de loi est plus flou sur ce point, il n'en supprime pas les craintes. Le soin est laissé aux « *partenaires sociaux* » liés par des accords de branche ou d'entreprise de définir le contenu et le niveau de la couverture complémentaire. Dans tous les autres cas, incluant l'ensemble des salariés non couverts par une complémentaire santé d'entreprise obligatoire, c'est par décret et donc dans le secret des ministères que seront définis le niveau et le contenu *minimal* des garanties de ces complémentaires santé collectives obligatoires. Il y a donc fort à parier que cela n'ouvre pas sur un progrès social. L'argument de la compétitivité des entreprises et de la maîtrise des coûts salariaux ne manquera pas de refaire surface pour cadenciser toute tentative d'accroître le niveau de la couverture des salariés. Tout laisse même à croire que le texte gouvernemental aboutira non à ouvrir de nouveaux droits, mais à installer toute une partie de la population dans un carcan de soins minimum remboursés, qui se traduira par une augmentation du renoncement aux soins de qualité, aux droits aux soins en dehors du panier pris en charge...

Les propositions alternatives du PCF

La proposition de couverture complémentaire maladie n'est pas une avancée.

Si le gouvernement veut répondre au besoin de prise en charge socialisée de la santé des travailleurs du pays, alors il doit ouvrir les conditions d'une négociation entre « *partenaires sociaux* » menant vers la prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale des dépenses de santé des malades.

Une ambition politique qui suppose de mettre à plat les modalités de financement de la Sécurité sociale et de dépasser les insuffisances actuelles par un financement en dynamique de la Sécurité sociale à partir :

- de la suppression des exonérations de cotisations sociales patronales et de la réorientation des compensations publiques de ces exonérations des cotisations patronales vers un fonds public national pour l'emploi et la formation afin de développer l'emploi et les salaires par un soutien sélectif aux investissements matériels et de recherche ;

- de la modulation des cotisations sociales patronales en fonction de la politique d'emploi et de salaire de l'entreprise, de sorte que plus une entreprise accroît sa valeur ajoutée relativement à sa masse salariale en licenciant, et plus ses taux de cotisation patronale sont élevés ;

- de la création d'une cotisation sociale additionnelle sur les revenus financiers des entreprises et des banques, qui leur appliquerait les taux des cotisations patronales de chaque branche de la Sécurité sociale.

En guise de conclusion provisoire

Le projet de loi du gouvernement, copie presque conforme de l'ANI, est clairement l'expression d'un choix de civilisation. Il ouvre sur un renversement de la hiérarchie des normes, qui place l'accord d'entreprise devant la loi, et sur un glissement de la source de l'intérêt général au cœur du droit social de la personne du travailleur vers l'entreprise.

La bataille contre ces régressions est donc vitale. Elle doit être menée au Parlement avec la plus grande détermination. Mais elle doit surtout être menée sur le terrain dans le cadre d'un vaste rassemblement permettant la construction d'un rapport de forces capable de renverser cette logique avant, pendant et après la bataille parlementaire sur le texte. ■

Dialogue ou régression sociale organisée ?

Jean Magniadas

Depuis un certain temps déjà, l'expression « *dialogue social* » a envahi la plupart des médias et des commentaires politiques et sociaux. Dans cette publicité, il est généralement présenté comme une réponse aux difficultés sociales des salariés aggravées par la crise systémique. Derrière ce vocabulaire se dissimule une série d'opérations manœuvrières, orchestrée par le grand patronat et ses appuis politiques contre les salariés, dangereuses à court terme pour le niveau de vie des salariés et leurs droits acquis de longue date par leur action.

L'accord sur l'emploi, conclu le 11 janvier dernier, entre le Medef et trois organisations syndicales, rejeté par la CGT et par FO, qualifié d'historique par le patronat et le Premier ministre, est l'instrument de cette attaque d'envergure. À ceux qui douteraient de son caractère, nous pouvons recommander de se référer à l'appréciation, très significative, qu'en donnait récemment M^{me} Parisot, présidente du Medef : « *Je crois que c'est la victoire du dialogue social* ». Approbation qu'elle assortissait d'une exigence impérative adressée au Gouvernement et au Parlement : « *... si les parlementaires respectent à la lettre l'accord, alors tout va bien et je crois que ça sera bénéfique à l'économie française et aux salariés français vers la fin de l'année ; si les parlementaires changent des paramètres, s'ils en ajoutent ou s'ils en retirent, toute la logique intrinsèque de l'accord disparaît et à ce moment-là ce serait un problème et nous le ferions savoir...* ».

Le modèle allemand a été promu comme exemplaire et inspire les forces réformistes aussi bien que le patronat. Il repose sur la mise en place au niveau de l'entreprise de négociations « globales » (salaires, temps et organisation flexible du travail, emploi), le développement de pactes sociaux de compétitivité, des négociations d'établissement (en fonction de la situation concurrentielle propre à chacun des établissements). Sont soigneusement ignorées les critiques venues d'Allemagne qui relèvent que plus de 7 millions d'Allemands (1) sont employés dans des « *minijobs* » créés dans les années 1970, fortement développés après les réformes du chancelier social-démocrate Gerhard Schröder entre 2003 et 2005. Ces contrats précaires, peu rémunérés et dispensés de charges sociales sont de plus en plus montrés du doigt dans une Allemagne qui s'interroge sur la face obscure de son succès économique. Ces contrats condamnent les salariés durablement employés sous ce dispositif à des retraites dérisoires. Ils sont des symboles de la flexibilisation du marché du travail en Allemagne, où

ils ont prospéré au détriment des emplois soumis à cotisation. Pour Dorothea Voss, chercheuse à la Fondation Hans-Böckler, proche du DGB, il s'agit : « *d'une forme d'emploi, catastrophique du point de vue de la protection sociale, et qui ne permet pas de vivre décemment. Encourager ce genre de contrat, c'est programmer (à terme) une vague de pauvreté chez les seniors* », prévient-elle. « *C'est dans les minijobs que l'on trouve la plus haute proportion de bas salaires horaires* », d'autant que les minijobbers sont souvent moins payés que les autres salariés à fonction égale, dénonce M^{me} Voss. Les trois quarts touchent moins de 8,50 euros net par heure, et parfois même moins de 5 euros.

Le patronat français veut des accords à sa discrétion développant la précarité alors que les dispositifs organisant les rapports sociaux sont déficients au regard des besoins sociaux croissants des salariés, en particulier concernant l'emploi et la formation. Il faut les modifier, mais dans un sens progressiste.

Le système actuel de relations sociales est le produit historique de longs combats. Il doit être réformé, mais il ne s'agit pas de rétrograder ni de se contenter du *statu quo*. Quelques brefs rappels montrent ses évolutions, dont les luttes sociales et politiques ont été le principal moteur.

La révolution de 1789 et le premier Empire vont imposer un régime « *individualiste* » du travail. Il proclame la « *liberté du travail* » : les salariés peuvent choisir leurs employeurs. À l'inverse, le patron peut embaucher qui lui plaît. Fausse symétrie en vérité ! Situation profondément inéquitable. Au nom de la liberté du travail sera proclamée l'interdiction des groupements professionnels et des grèves. Les coalitions éventuelles qui, en principe, peuvent concerner patrons et ouvriers sont sanctionnées plus gravement pour ces derniers. Marx pourra écrire : « *Le capital est une puissance sociale concentrée, tandis que l'ouvrier ne dispose que de sa force de travail. Le contrat entre le capital et le travail ne peut donc jamais reposer sur des conditions équitables,*

pas même être équitable au sens d'une société, qui met, d'un côté, la possession des moyens matériels d'existence et de production et, du côté opposé, les forces productives vivantes » (2). Le code civil napoléonien renforcera encore les inégalités en décidant que devant les tribunaux la parole du patron l'emporte, de plein droit, sur celle du salarié. Le rétablissement du « livret ouvrier » accentue cet assujettissement. Il faudra attendre longtemps pour que ces pratiques tombent en désuétude.

En France, c'est seulement en 1864 que la grève est devenue légale (ce qui n'empêchera pas les réquisitions, l'utilisation de l'armée et de la police contre les grévistes pour « assurer le droit au travail » !) et en 1884 que sera enfin reconnu le droit syndical (3). Les fonctionnaires en seront longtemps exclus. Et il faudra bien des combats pour que la loi soit appliquée dans les entreprises les patrons sont nombreux à s'y opposer (brimades diverses, licenciements, création de syndicats complaisants, etc.) contre ce qu'ils appellent une immixtion.

Progressivement, dépassant le cadre individuel du contrat de travail, les conventions collectives vont apparaître. Souvent à la suite d'une grève. Les syndicats y recherchent une consolidation des résultats obtenus des employeurs, la possibilité de désamorcer un conflit potentiel. Leur naissance est inséparable du développement industriel et de l'essor du mouvement syndical, de l'importance de sa présence dans certaines activités, de la possibilité (loi de 1884) qui lui a été reconnue de passer des accords collectifs. En fait, la première convention dite d'Arras 29 novembre 1891 est signée entre les Houillères et le syndicat CGT des mineurs à la suite d'une grande grève.

Les gouvernements vont tenter, sans grands succès, d'enfermer les conflits dans des procédures de conciliation et d'arbitrage. Dans la convention collective, on retrouve les inégalités fondamentales du contrat individuel de travail, que seule vient modérer la *force collective* des syndicats.

Aux lendemains de la Première Guerre mondiale, le mécontentement massif va conduire le gouvernement à édicter quelques lois positives, dont, en mars 1919, une loi sur les conventions collectives. C'est un progrès, bien qu'elles ne soient applicables qu'aux seuls membres des groupements signataires.

La scission syndicale voulue par la majorité de la direction réformiste de la CGT et l'offensive patronale vont conduire à un affaiblissement du mouvement social, des garanties conventionnelles tandis que la crise affecte durement la classe ouvrière et que la bourgeoisie se tourne vers le fascisme. La reconstitution de l'unité syndicale, la constitution du Front populaire seront la réplique. La gauche gagne les élections marquées par un grand progrès des communistes. Les puissants mouvements de juin 1936 vont conduire le patronat à demander des négociations qui donneront naissance aux Accords de Matignon. Ils comportent notamment la généralisation des conventions collectives, l'institution de délégués. Le Parlement vote plusieurs lois sociales importantes. La loi du 24 juin 1936 renforce le caractère collectif de la convention collective. Elle introduit la notion de représentativité des syndicats, assure le bénéfice des conventions à l'ensemble des salariés entrant dans leur périmètre. On enregistre une expansion considérable des conventions collectives :

4 600 nouvelles conventions sont signées dans l'année qui suit la promulgation de la loi.

Bientôt, le patronat orchestre sa revanche. La CGT connaît une nouvelle scission, c'est la répression anti-communiste. Tout cela conduit à la guerre, au régime de Vichy, à l'occupation, à la dissolution des syndicats. C'est aussi la reconstitution de l'unité syndicale, la résistance, son programme qui revendique des droits nouveaux pour les salariés. En 1946 le rétablissement des conventions collectives est combattu par le patronat. La loi du 11 février 1950 va apporter une nouvelle réglementation. Elle crée le SMIC.

Le patronat cherchera à exclure la CGT des négociations, signera des conventions ou des accords d'entreprise au rabais avec d'autres syndicats.

Le mouvement de 1968 obligera le patronat à Grenelle à d'importants reculs instituant la section syndicale dans l'entreprise, améliorant le mécanisme de détermination du SMIG.

Avec la venue de la gauche au pouvoir, l'une des lois dites « Auroux » introduira l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise de l'emploi ; de la durée et de l'organisation du travail.

À partir de 1980, le patronat va chercher par tous les moyens à se dégager des obligations légales ou contractuelles.

Les difficultés des travailleurs, les désillusions provoquées par la politique gouvernementale, la maturation de la conscience sociale appellent à renforcer l'activité politique et syndicale et à populariser des solutions de changement radical. Les campagnes de mystification, d'illusions ne manqueront pas. Ce qui exige la diffusion de nos propositions en particulier dans le champ des droits des travailleurs sur les questions précitées ; nos propositions concernant les droits nouveaux concernant la sécurité d'emploi et de formation à opposer radicalement à la flexibilité et aux tentatives d'intégration sociale d'où qu'elles viennent. ■

(1) Exactement : 7,4 millions fin septembre 2012, sur une population active de 42 millions.

(2) Extrait de la résolution sur les syndicats élaborée par Karl Marx et adoptée au premier congrès de l'Association internationale des travailleurs à Genève, en 1866. Cf. Publié dans *Salaires, prix et profits*.

(3) Le dispositif est accompagné de l'obligation pour les fondateurs syndicats de se déclarer à la préfecture. Certains, à l'époque, refuseront nombre de syndicalistes redoutant un fichage policier.

Contre le Projet de loi sur « la sécurisation de de l'emploi » : propositions alternatives

Paul Boccara

Pour une véritable sécurisation de l'emploi, il faut un rejet du projet de loi gouvernemental et des propositions pour une loi alternative.

Des amendements de fond devraient viser la radicalité d'un nouveau texte alternatif, fournissant autant d'objectifs aux luttes sociales et politiques.

I. Un autre exposé des motifs et des principes nouveaux

1) Pas de réduction à un « dialogue » de compromis social, visant une simple concertation et en réalité une intégration des salariés dominés par de nouvelles contraintes ainsi que les exigences de flexibilité du patronat et de profit privé égoïste. Au contraire, il faut imposer des contraintes et obligations des employeurs, pour une véritable sécurisation de l'emploi, contre un prétendu « gagnant-gagnant » masquant des reculs graves des droits des salariés.

Il faut rétablir la « hiérarchie des normes » : promouvoir le rôle de la loi, de sa supériorité au-dessus des accords d'entreprises, de branches, individuels.

2) Un véritable rôle accru des salariés et de leurs droits est indispensable, avec de nouveaux pouvoirs d'intervention dans les gestions, des contraintes de sécurisation sur les employeurs.

3) En cas de divergences d'intérêts entre salariés et employeurs, il faut un droit de veto suspensif des salariés, droit de suspendre les décisions de gestions des employeurs considérées comme dangereuses pour leurs intérêts et pour l'emploi.

En cas de refus des propositions alternatives des représentants des salariés, droit de porter le différend sur leurs propositions alternatives devant une juridiction sociale qualifiée : tribunal de grande instance, tribunal de commerce, chambre spéciale de conseils de prud'homme, en attendant le développement des instances spécialisées.

Contre le recul des juridictions sociales au profit de « conciliation », avec réduction des délais et indemni-

sations, développer le rôle des juridictions d'arbitrage entre propositions divergentes.

4) En cas de situation « objectivement difficile », la faire apprécier avec un droit à l'expertise contradictoire.

Le but n'est pas de prétendre rechercher « un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité » mais de faire prédominer la sécurité, y compris dans la flexibilité, le mouvement, le changement avec sécurité et conservation du revenu.

5) Pour les anticipations, avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences autre, il faut des pouvoirs réels des salariés d'anticiper plus longuement et proposer un véritable plan de formation pour la qualification et la promotion.

La « compétitivité » ne doit pas être recherchée par de bas coûts salariaux et la précarisation de l'emploi, mais à partir du développement de la formation et de la recherche-développement.

6) Pour les licenciements, renforcer les garanties, au lieu de développer l'incitation à des procédures de licenciements à caractère personnel.

Les procédures de sécurisation et garanties doivent concerner toutes les suppressions d'emplois, y compris « volontaires », beaucoup plus importantes.

7) Un autre modèle économique et social de promotion et de sécurisation de l'emploi et de la formation doit viser l'efficacité économique et sociale des entreprises, dans l'intérêt de la nation. Il doit être appuyé sur les recherche-développement et les formations, et non subordonné aux exigences des propriétaires d'entreprise et de leurs profits. Il doit tenir compte de l'avis et des propositions des syndicats majoritaires non signataires.

II. De grands ensembles d'amendements radicaux d'alternative

On peut proposer six ensembles d'alternative (1) répondant aux 4 chapitres, aux intitulés démagogiques, du projet de loi.

- **chapitre 1** : « Créer de nouveaux droits pour les salariés »
- **chapitre 2** : « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi »
- **chapitre 3** : « Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques »
- **chapitre 4** : « Dispositions diverses »

1. Droits et pouvoirs nouveaux des salariés (chapitre 1)

Pouvoirs suspensifs et propositions alternatives des salariés

- 1) Informations étendues sur les décisions de gestion.
- 2) Droit de faire suspendre les propositions des décisions de gestion jugées dangereuses pour les intérêts des salariés, notamment sur les emplois et les salaires, et de faire des propositions alternatives.
- 3) Ce droit peut s'appuyer sur une expertise alternative, financée à 80 % par l'employeur et 20 % par les comités d'entreprises.
- 4) Il s'accompagne d'autres propositions de financement pour le maintien et le développement de l'emploi (recours au crédit à bas taux d'intérêt, avec Fonds publics régionaux, Pôle public financier).
- 5) En cas de refus des propositions alternatives, arbitrage judiciaire devant le tribunal de grande instance, ou le tribunal de commerce, ou la chambre spéciale des conseils de prud'homme.

2. Droit de formation (article 2, ch. 1 les Droits, et article 9 sur la GPEC, ch. 3)

- 1) Accroître la durée totale : 10 % du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.
- 2) Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus.
- 3) Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage de formation doit atteindre un minimum de formation de 240h.
- 4) Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.
- 5) Droit de promotion, contre des formations d'adaptation à des postes de déqualification, avec recours judiciaire.
- 6) Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.
- 7) Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.

3. Agir radicalement contre la précarité (chapitres 2 et 4)

- 1) Sur-cotisation contre le recours aux emplois précaires, à augmenter beaucoup.
- 2) Elle doit concerner tous les emplois précaires. Et non uniquement certaines catégories.
- 3) Limiter les emplois précaires à 5 % de l'effectif de l'entreprise.
- 4) Définition limitative du recours aux emplois précaires.
- 5) Supprimer les exonérations pour l'embauche de jeunes.
- 6) Obligation de recruter au moins 10 % de jeunes.
- 7) Le temps partiel plafonné à 20 % de l'effectif, sauf métiers spécifiques comme les emplois à domicile. Supprimer les mesures sur le chômage partiel et les activités partielles. Un plan de résorption du temps partiel.
- 8) Plan obligatoire de conversion des emplois précaires en CDI.
- 9) Suppression du CDI intermittent (chapitre 4).
- 10) Étendre l'assurance-chômage à tous les chômeurs, totaux et partiels, allonger les temps des droits, relever les indemnités, accroître les droits à la formation choisie, instituer un plan pluriannuel de retour à la formation et à l'emploi des chômeurs.

4. Pour une véritable sécurisation des parcours professionnels contre toutes les suppressions des emplois et les licenciements (chapitre 2)

- 1) Rétablir et développer la notion de licenciements collectifs. Et leurs garanties pour les salariés.
- 2) Une définition précise et étendue des licenciements économiques : motifs restrictifs pour définir les licenciements économiques. Des motifs de « difficultés économiques » ou de « mutations technologiques »... doivent faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux.
- 3) Développer les garanties et les recours des salariés pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi.



4) Pour toutes les suppressions d'emplois, conditions restrictives et garanties analogues à celles des licenciements, recours judiciaire des salariés, obligations et contrôle du reclassement.

5) Supprimer les accords dits de maintien de l'emploi, comme véritables chantage contre les droits des salariés, les salaires, les temps de travail et les conditions d'emploi.

6) Pas de mobilité forcée de régression, mais sécurisation dans une mobilité choisie de promotion, avec la formation et la conservation du revenu. Exigences et contrôles de reclassement de qualité.

7) Sur le repreneur, les sites de production et le développement du territoire, à développer et à soutenir, avec aussi une promotion des coopératives, un nouveau type d'appropriation sociale, y compris publique, et soutien de la Banque publique d'investissement.

5. Anticipations des mutations et difficultés (chapitre 3)

1) Une autre GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) avec notamment des prévisions à plus long terme, prolongées à 6 ans (et non 3).

2) Son réexamen obligatoire tous les ans.

3) Développer les compétences avec la formation et la promotion de la qualification, contre des ajustements des compétences avec déqualification.

4) Créer de nouveaux droits d'informations et de propositions alternatives des salariés, sur les projets des entreprises.

5) Cela exige de nouvelles conditions de financements, de nouveaux rapports avec les services publics, notamment pour la formation et les recherche-développement.

6) Des relations avec des conférences régionales de sécurisation de l'emploi et de la formation.

6. Conférences régionales, enjeux d'emploi et de formation, territoires, service public de sécurisation de l'emploi et de la formation (chapitre 3)

1) Création composition de conférences régionales pour l'emploi et la formation, composition : élus régionaux, salariés et représentants syndicaux, patronaux, des banques.

2) Concertations entre elles au niveau national.

3) Un travail d'anticipation des besoins en emplois et formations, un bilan des difficultés et atouts régionaux. Des bilans annuels et objectifs annuels de créations effectives d'emplois et de formations, chiffrés.

4) Appui sur des financements publics de Fonds régionaux pour l'emploi et la formation partout, d'un pôle public de financement, de la Banque publique d'investissement, en relation avec les crédits de toutes les banques à des taux abaissés.

5) Tenir compte des difficultés des territoires, mais par des soutiens publics des créations et non des réductions des emplois et des salaires.

6) Affiliation automatique et universelle à un service public de sécurisation d'emploi et de formation dès la fin de l'obligation scolaire.

7) Pour un suivi personnalisé de chaque affilié, des relations avec les objectifs des Conférences régionales, du plan de retour à la formation et à l'emploi des chômeurs, des coopérations avec tous les services publics. ■

(1) NB. N'est pas traitée ici la proposition sur la complémentaire santé.



Fiches argumentaires

Le Projet de loi gouvernemental sur « la sécurisation de l'emploi » : rejet et propositions pour une loi alternative

L'ANI du 11 janvier 2013 a été rejeté par les syndicats majoritaires. Sa transcription intégrale dans la loi n'est donc pas acceptable. Construisons une alternative, appuyée par les luttes sociales, de réponse aux besoins d'une véritable sécurisation de l'emploi.

Des principes nouveaux doivent être opposés au projet de loi.

Contre un prétendu « dialogue » visant une intégration des salariés et de nouvelles contraintes sur les salariés, alors que le patronat les soumettrait à ses exigences de flexibilité et de profit privé égoïste, imposer des contraintes et obligations des employeurs, un véritable rôle accru des salariés et de leurs droits, promouvoir le rôle de la loi au-dessus des accords.

Instituer *un droit de veto suspensif* des salariés des décisions des employeurs et en cas de refus des propositions alternatives des représentants des salariés, le *droit de porter le différend devant une juridiction sociale qualifiée*.

Construire un autre modèle économique et social de promotion et de sécurisation véritable de l'emploi et de la formation.

Pour des alternatives contre le projet de loi : 6 ensembles fondamentaux.

Fiche 1.

Pouvoirs nouveaux des salariés et de leurs représentants

Ce qu'ils disent

Ils affirment donner de nouveaux droits aux salariés pour mieux anticiper et partager l'information au sein des entreprises et renforcer la capacité de leurs représentants à intervenir sur la stratégie et les emplois.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les ambitions patronales de réduction de la représentation, du rôle et des pouvoirs des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il remet en cause l'information des CE et des DP (délégués du personnel). Un accord collectif, et non la loi, pourra fixer les délais et les contenus précis de l'information obligatoire des IRP. Cette information (base de données unique) remplacera de fait les rapports et communications au CE prévus aujourd'hui par la loi. Les représentants des salariés seront tenus d'une obligation de discrétion à l'égard de ces informations, qui les empêchera de les utiliser pour les luttes.

S'il ouvre une obligation annuelle de consultation avec avis des CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise ne seront pas tenus d'en tenir compte pour leurs décisions. Et il cadenas les conditions (modalité et temps) du recours aux experts comptables ou techniques pour les aider.

Il affaiblira les pouvoirs des CHSCT d'entreprise. Dans les groupes, l'employeur principal sera autorisé à créer une instance *ad hoc* de coordination des CHSCT d'établisse-

Ce qu'il faut faire

Il faut donner de nouveaux pouvoirs sur les choix et critères de gestion des entreprises aux représentants des salariés
CE et DP doivent disposer :

– de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, sur les décisions de restructuration des employeurs. Sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier volume et structure des effectifs, durée du travail, salaires, conditions d'emploi, de travail et de formation, ils doivent pouvoir faire suspendre les décisions et les projets patronaux (droit de veto suspensif) et formuler des propositions alternatives, visant notamment les coûts du capital.

– de pouvoirs d'intervention à froid sur les décisions de gestion des entreprises, avec les citoyens des bassins d'emploi et les élus locaux, afin d'anticiper et d'en modifier les contenus pour des objectifs chiffrés d'emplois et de formations. Ils devraient avoir accès aux informations sur la gestion avec des experts afin notamment de pouvoir s'opposer aux suppressions d'emplois licenciements négociés dans le cadre « *d'adaptations aux changements techniques* »...

Pour leur financement, les IRP pourraient saisir un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi qu'un Pôle financier public, ce qui impliquerait aussi d'autres relations aux banques.

Ces propositions alternatives devraient être obligatoirement examinées par les employeurs. En cas de conflit entre options patronales et salariales, un arbitrage devrait pou-

ment se substituant à eux. Sa composition sera contrôlée en pratique par l'employeur.

Quant à la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, le texte reprend en fait une mesure qui existe déjà et restreint son champ d'application. Elle ne concernera que 200 entreprises environ, le nombre de représentants sera réduit et aucun pouvoir réel ne leur sera donné. Ils resteront des potiches muselées par un droit abusif de la confidentialité, sans pouvoirs sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Au total, l'arbitraire patronal sur la gestion, son irresponsabilité sociale et ses objectifs de rentabilité financière sont renforcés.

voir être rendu par une instance judiciaire « *ad hoc* », telle que le Tribunal de grande instance et instance spéciale des conseils de prud'hommes.

Les représentants des salariés dans les conseils d'administration doivent pouvoir saisir les CE et les DP pour des demandes de suspension, de propositions alternatives et d'arbitrage judiciaire.

Les discussions sur les propositions alternatives doivent être articulées aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations décidés par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant élus régionaux, représentants des salariés, des employeurs, des banques et État.

Fiche 2.

Droit de formation

Ce qu'ils disent

L'article 2 prévoit la création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle.

L'article 9 porte sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Il prétend améliorer avec la négociation sur la mobilité interne, la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et le plan de formation dans le cadre des orientations négociées.

Ce qu'ils font

– Toujours seulement 20h par an pendant 6 ans et un plafond de 120h.

– Toujours utilisation du compte personnel de formation soumis à l'accord de l'employeur ou de Pôle emploi.

– Changement cosmétique, non réponse aux besoins effectifs.

Ce qu'il faut faire

1. Accroître la durée totale de la formation : 10 % du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.

2. Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus de l'employeur.

3. Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage pourrait atteindre un minimum de formation de 240h par an.

4. Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.

5. Droit de formation et promotion contre formation d'adaptation à poste de déqualification, avec recours judiciaire.

6. Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.

7. Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.

Fiche 3.

Précarité des salariés

Ce qu'ils disent

La précarité des salariés est présentée comme le cœur du projet de loi, qui prétend « *faire de la lutte contre la précarité de l'emploi et dans l'emploi un objectif prioritaire* ». Plusieurs articles lui sont consacrés, dont certains ont conditionné la signature d'organisations syndicales lors des négociations de l'ANI.

Ce qu'ils font

Loin d'assurer une réelle sécurisation dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi, les mesures avancées alimentent la précarité des salariés.

La mesure de sur-cotisation à l'assurance chômage pour les CDD ne concerne que 30 % des CDD (moins de 3 mois). Elle est temporaire (3 mois) et ne touche ni l'intérim ni les saisonniers. Combinée avec une mesure d'exonération temporaire (4 mois) des cotisations à l'assurance chômage pour les CDI des jeunes de moins

Ce qu'il faut faire

1. Le CDI doit redevenir la norme obligatoire et être sécurisé.

2. Tous les contrats de travail doivent être graduellement transformés en CDI. Un plan pluriannuel de résorption de tous les emplois précaires à l'exécution contrôlable par les représentants des salariés (CE et DP), qui disposeront d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les entorses de l'employeur au plan.

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'ArcelorMittal 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...).

Fiche 6.

Pour un service public de sécurisation de l'emploi et de la formation

Ce qu'ils disent

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi du gouvernement prétend un « *gagnant-gagnant* » entre salariés et employeurs.

Pour les chômeurs, il déclare créer des « *droits rechargeables à l'indemnisation* ». Cela est présenté comme contribuant aux « *contre-parties* » octroyées aux salariés. En cas de reprise d'emploi après une période de chômage, les salariés préserveraient le reliquat de leurs droits aux allocations chômage non utilisés. Ce reliquat s'ajouterait aux nouveaux droits acquis durant la reprise de l'emploi et pourrait être utilisé en cas de retour à la case chômage.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi organise un recul très grave du droit social et des services publics de l'emploi et de la formation, qui s'appuie aussi sur les prétendues « *contre-parties pour les salariés* » qu'il contient (droits rechargeables, complémentaire santé...).

Conçus tels que dans le texte, ces « *droits rechargeables* » vont faciliter le développement du chômage, total et partiel, des emplois précaires et des petits boulots.

De plus, le texte renvoie leur mise en œuvre à la négociation à venir sur le financement de l'UNEDIC, l'organisme qui les financera. Or, le gouvernement et le Medef ont déjà fait savoir qu'ils refusaient de financer la mesure, en la conditionnant à la « *non aggravation du déséquilibre financier du régime d'assurance chômage* ». Ainsi, non seulement la proposition ne pourra pas améliorer la situation mais, comble du cynisme, elle se retournera contre les chômeurs, puisque pour la financer il faudrait réduire le niveau des allocations chômage actuelles !

Ce qu'il faut faire

Une véritable sécurisation de l'emploi nécessiterait de réformer le service public de l'emploi afin de le renforcer considérablement et de le démocratiser.

Nous proposons un véritable processus de sécurisation des trajectoires professionnelles avec l'affiliation automatique de chaque résident, dès la fin de la scolarité obligatoire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, avec un nouveau statut de sécurisation et de promotion des salariés.

Ce nouveau service public viserait notamment une réforme de progrès de Pôle emploi et de l'AFPA, avec une coopération nouvelle, pour :

- 1. une amélioration significative de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux (taux d'indemnisation à hauteur du SMIC sans dégressivité et absorption des allocataires sociaux dans le champ de l'assurance chômage) ;**
- 2. la lutte contre la précarité (modulation des taux de cotisations patronales pour pénaliser tous les emplois précaires de l'entreprise ; plan de résorption de la précarité ; allongement de la période de référence donnant droit aux indemnités chômage) ;**
- 3. l'insertion des jeunes dans l'activité professionnelle et l'emploi (allocation autonomie pour les jeunes, statut du stagiaire (rémunération obligatoire adaptée au poste occupé, contrat pédagogique avec l'employeur), contrats de sécurisation de l'entrée dans l'emploi à temps plein des jeunes) ;**
- 4. un véritable retour à l'emploi de qualité pour les précaires et les chômeurs, notamment par la formation continue choisie pour permettre une mobilité de progrès.**

Ce nouveau service public et social devrait construire un système unifié d'indemnisation du chômage en sortant de la coupure assistance/assurance.

Ni étatique, malgré la présence des pouvoirs publics dans sa gouvernance. Ni étroitement paritaire, bien qu'associant le patronat dans sa gouvernance mais de façon non dominante avec les organisations syndicales et les associations de chômeurs. Il viserait une nouvelle démocratie sociale avec l'élection des représentants des salariés et des chômeurs aux organismes de gestion des fonds sociaux d'indemnisation du chômage, au suffrage universel sur listes syndicales, pour des propositions alternatives sur les reprises d'emplois, les formations et les salaires.

Il s'appuierait sur les conférences régionales de sécurisation et de créations d'emplois et de formation, avec des élus régionaux, des représentants des syndicats de salariés, du patronat, des banques, des Fonds régionaux pour l'emploi et la formation, pour des bilans et des objectifs chiffrés de transformations en emplois stables, de création de bons emplois et formations.