

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Ce qu'il faut savoir

LE DOSSIER N'EST PAS CLOS

FO n'est pas signataire de l'accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

Nous considérons en effet que cet accord est destructeur de droits pour les salariés.

Les avancées annoncées sont aléatoires ou tout de suite contournées.

De fait, le patronat sort vainqueur.

Diffusez notre analyse, discutez-en avec vos collègues. De notre côté,

nous intervenons auprès du gouvernement et de tous les groupes parlementaires.

Le dossier n'est pas clos.

Jean-Claude Mailly

UNE LOGIQUE NÉFASTE

La négociation qui a conduit à l'accord interprofessionnel conclu le 11 janvier dernier, dit «compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi», vient de la tentative de négociation ouverte le 17 février 2012, à la demande du gouvernement d'alors, appelée «accords de compétitivité emploi» et interrompue par l'élection présidentielle.

Dès l'origine FO avait mis en garde sur la logique présidant à cette négociation.

Aujourd'hui, le résultat est jugé, non seulement par FO mais par nombre de commentateurs, déséquilibré, voire très déséquilibré, en faveur de la flexibilité pour peu ou pas de sécurisation.

En ce sens, il s'inscrit dans la droite ligne des politiques pour l'emploi, faisant du coût et de la flexibilité du travail la variable d'ajustement de la compétitivité des entreprises: désindexation des salaires, suppression de l'autorisation administrative de licenciement, allègements de cotisations sociales pour les entreprises, possibilité de déroger dans les entreprises aux garanties négociées dans les branches. Autant de mesures qui se sont succédé sans que les centaines de milliers d'emplois promis à chaque fois ne se concrétisent. S'il demeure en l'état, cet accord viendra s'ajouter à la (longue) liste noire des dispositifs néfastes pour l'emploi.

LA FLEXIBILITÉ, C'EST MAINTENANT!

Maintien dans l'emploi CONTRE RÉDUCTION DE SALAIRE

Un des articles phares de l'accord est l'article 18: «Accords de maintien dans l'emploi».

Même débarrassé de l'appellation «compétitivité emploi», devenue sulfureuse, et bien que paré d'apparentes précautions (transparence de l'information, durée maximale de deux ans, accords majoritaires), il établit le cadre des accords d'entreprises ajustant les droits des salariés aux besoins des entreprises (y compris par une baisse du salaire net de base).

Le «garde-fou» de l'accord majoritaire se transforme en logique destructrice de droits en étant opposable aux droits individuels du salarié:

● l'accord vaudra cause réelle et sérieuse de licenciement. En cas

de refus du salarié de subir une modification pourtant majeure de son contrat de travail, il se verra spolié des droits liés à son contrat; les syndicats signataires d'un tel type d'accord participeront ainsi eux-mêmes à cette remise en cause de droits individuels;

● «l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique», autrement dit pas de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ni d'obligation de reclassement, l'ajustement à la baisse des droits des salariés en faisant office.

Étonnamment, les employeurs ont tellement confiance dans l'efficacité de ce processus qu'ils ont prévu, dans une annexe, la possibilité de dénoncer l'accord, pourtant à durée déterminée plafonnée à deux ans (ce qui, au demeurant, introduit une nouvelle dérogation au Code du travail). En matière de sécurisation on était en droit d'attendre mieux!

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD

Ce qu'il

LA FLEXIBILITÉ, C'EST MAINTENANT!

Sécuriser l'employeur qui licencie AU DÉTRIMENT DES DROITS DES SALARIÉS

Avec trois articles consacrés à la sécurisation des procédures de licenciement, c'est encore «tout pour l'employeur», les salariés étant ici totalement perdants!

L'article 24 ouvre un processus destiné à protéger les employeurs d'une jurisprudence, protectrice du salarié, qui assimile une motivation imprécise de licenciement à une absence de motif. Autrement dit, l'employeur bénéficie de la présomption d'incompétence qui devient *a contrario* pour le

salarié un critère de licenciement (cf. page précédente)!

L'article 25, qui peut apparaître comme répondant au principe du dialogue social et à la raison – que les employeurs recourent plus systématiquement à la conciliation dans le cadre des prud'hommes –, conduit, sous ce prétexte, à établir un barème, qui risque fort de devenir une norme, inférieure à l'indemnité légale prévue aujourd'hui (4 mois au lieu de 6 mois pour 2 ans d'ancienneté), à laquelle se référeront les juges. Le dernier alinéa porte de graves conséquences puisqu'il permettra à l'employeur d'invoquer, devant le juge, des «éléments» qui ne figuraient pas forcément dans la lettre de licenciement et face auxquels le salarié n'a donc pas pu se défendre. Sur cet aspect il s'agit d'un

retour de la volonté de contourner les obligations liées à la motivation préalable découlant notamment de la convention 158 de l'OIT (Organisation internationale du travail), qui avait conduit à l'annulation du CNE (Contrat nouvelles embauches) à la suite d'une plainte de FO.

Enfin, l'article 26 conduit simplement à spolier, dans certaines situations, les salariés de la possibilité de faire reconnaître et réparer leurs droits en raccourcissant les délais de prescription (de 5 ans à 24 mois, pour ce qui concerne le droit du travail, et de 5 ans à 36 mois pour les salaires. Il ne faut pas oublier ici qu'il s'agit du temps qui est donné à un salarié, qui n'est évidemment pas forcément le mieux armé en la matière, pour s'apercevoir ou comprendre que ses droits n'ont pas été respectés!

FACILITER LES LICENCIEMENTS au moindre coût

Suppression du PSE

Avec l'article 20 («Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus...»), l'accord supprime purement et simplement deux sections du Code du travail relatives aux protections des salariés en cas de licenciement économique! Elles seront remplacées «soit par un accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Direccte*». Avec la procédure d'homologation l'employeur pourra établir directement son propre document, faisant office de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), et ainsi décider unilatéralement des délais de consultation, de la possibilité ou non du recours à un expert, des modalités, critères et conditions de reclassements éventuels, du contenu et du niveau des aides à l'accompagnement.

La responsabilité des dispositions appliquées relèvera de l'administration. Or, alors que celle-ci souffre du manque de moyens consécutif aux restrictions budgétaires et aux suppressions d'emplois, une non-réponse dans le délai de 21 jours vaudra acceptation!

** Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

La compétence comme critère de licenciement

En établissant que «l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle», l'accord met quasiment à bas les critères protecteurs et objectifs (charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, qualité professionnelle appréciée par catégorie) que la loi imposait jusqu'à maintenant. Les salariés, dans une telle situation, se trouveront confrontés à une loterie ar-

bitraire et cruelle (comment et par qui s'évalue une compétence dont l'évaluation est la plus subjective) là où, dans une situation forcément douloureuse, on s'attachait jusqu'alors à protéger les salariés les plus fragiles et qui se trouveront en plus grande difficulté pour retrouver un emploi, indépendamment de leur compétence.

Mobilité interne

Alors que la mobilité interne fait déjà partie des éléments de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), l'article 15 la transforme en un élément déguisé – mais qui ne trompe pas celui qui sait lire – de ce qui relevait d'un PSE. Tout est dans son dernier alinéa. Il qualifie de «personnel» un motif de refus d'une modification du contrat du salarié, motif qui relève en réalité d'une réorganisation pour une raison économique. L'employeur pourra ainsi contourner les obligations qui étaient les siennes jusqu'alors en cas de licenciement économique (PSE).

COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

faut savoir

...LES NOUVEAUX DROITS, C'EST PEU ET PEUT-ÊTRE...

Surcotation des CDD: UNE GRANDE ANNONCE POUR UN EFFET TRÈS LIMITÉ...

L'article 4 («Majoration de la cotisation d'assurance-chômage des contrats à durée déterminée») consiste en la grande annonce, l'avancée qui aurait été arrachée au dernier moment.

Sa réalité laisse à tout le moins songeur sur la lucidité de tels commentaires. Certes, une surcotation de certains CDD est introduite. La plus importante concerne les CDD de moins d'un mois: le taux de cotisation passe de 4% à 7%. Ce qui, ramené à un SMIC temps plein, représente +42,90€ pour l'employeur.

MAIS:

- Cette surcotation ne représente que 1,5 point pour les CDD entre 1 et 3 mois;
- Le CDD d'usage, qui est une organisation systématique de la précarité dans

les secteurs y recourant, n'est, lui, surtaxé que de 0,5 point, soit +7,15€; autrement dit, un effet dissuasif nul!

- En sont exclus: les CDD de remplacement, les CDD saisonniers, ce qui donnera aisément la possibilité aux employeurs de modifier la qualification du CDD, pour échapper à la surcotation.

- En sont également exclus les 17 millions de missions d'intérim (principalement effectuées dans l'industrie et la construction).

- En sont également exclus les CDD lorsqu'ils sont transformés en CDI.

En contrepartie, les employeurs bénéficient d'une nouvelle exonération de cotisation, pour une durée de trois mois, pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans à l'issue de la période d'essai. Comment ne pas y voir une incitation à confirmer le CDD comme période d'essai, ce contre quoi la négociation devait porter?

Au final, les volumes représentés sont faibles, tant en valeur que du fait des exonérations organisant par avance des comportements de contournement. Il y a

donc fort à parier que ces dispositions seront d'un effet insignifiant quant au recours à l'embauche en CDD.

Précarité à durée indéterminée

Mais, plus grave, cet article est utilisé par les employeurs pour obtenir, au bénéfice de l'intérim, la création d'un CDI Intérimaire. Loin d'être une concession patronale, c'est une réponse à une revendication exprimée par la fédération d'employeurs PRISME* dans son livre blanc 2011 et reprise à l'époque par le précédent gouvernement.

Ce CDI Intérimaire, véritable CDI au rabais, tend à fixer les salariés concernés, les installant de fait un peu plus dans la précarité. De surcroît, ces salariés se trouveront en situation incertaine quant à leurs droits entre deux missions (alors qu'ils seront en CDI, *quid* de leur salaire ou droit à indemnité chômage?).

*PRISME - il s'agit de la Fédération des entreprises de travail temporaire. À noter que son site Internet présente cette identité comme «centrée autour du i, cœur du mot PRISME: i comme intérim, i comme individu»!

Temps partiel ou COMMENT DÉROGER AUSSITÔT AUX DROITS NOUVEAUX AFFICHÉS?

Durée minimale

La rédaction de l'article 11, censé répondre à la revendication de limiter les contrats à temps partiel court subis, relève pour beaucoup du leurre.

Certes, l'accord met en place une durée minimale d'activité de 24 heures. Mais il organise aussitôt de nombreuses possibilités d'y échapper pour les entreprises.

Ainsi, une durée inférieure peut être prévue

à la demande écrite et motivée du salarié. L'accord indique des raisons pouvant apparaître légitimes, et en faveur du salarié (pouvoir exercer un autre emploi, faire face à des contraintes personnelles ou regrouper son temps de travail). Mais comment ne pas comprendre qu'en période de chômage de masse le (souvent la) salarié(e) n'aura à l'embauche ou au renouvellement d'autre issue que d'accepter de signer une telle demande pour obtenir l'emploi?

Pour les salariés déjà embauchés avec une durée inférieure à 24 heures, la demande expresse de passer à une durée inférieure à 24 heures n'est pas requise, l'employeur ayant juste à justifier que l'activité ne le permet pas. Cela risque de créer des situations discriminatoires et juridiquement instables entre anciens salariés et nouveaux embauchés.

Compléments d'heures non majorées!

L'accord met également en place une majoration de 10% dès la première heure complémentaire mais organise, dès le paragraphe suivant («*avenant complément d'heures*»), un dispositif pour contrecarrer la majoration de 10% qui vient d'être instituée! Avec ces compléments d'heures, les employeurs obtiennent de revenir en arrière sur des décisions de justice, protectrices des droits des salariés à temps partiel, interdisant de décaler, à travers des avenants au contrat de travail, le seuil de déclenchement des heures complémentaires majorées.

Là encore (*cf. CDI Intérimaire*), c'est une réponse à une demande de la fédération patronale de la propreté (*livre blanc de la Fédération des entreprises de propreté, 2012*).

FO NE SIGNE PAS L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Ce qu'il faut savoir

...QUAND CE N'EST PAS UN LEURRE

CRUELLE RÉALITÉ DES CHIFFRES

Deux articles (art. 6 et 8) sont consacrés aux CIF-CDD (Congé individuel de formation pour les CDD) et au CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) avec comme objectif affiché d'apporter des droits nouveaux. Mais ici, la réalité des chiffres est cruelle quant à l'ampleur d'un accord qualifié d'historique par certains commentateurs.

Fin 2011, on dénombrait 1,7 million de CDD, et tout au long de l'année plus de 16 millions de CDD ont été conclus. Mais durant cette même année, 12 000 demandes de CIF-CDD seulement ont été enregistrées et 9 000 seulement ont été acceptées et financées. Très peu de salariés seront concernés!

Quant au dispositif CSP - fin de CDD / Intérim, expérimenté dans une quarantaine de bassins d'emploi, il concerne en tout et pour tout 3 500 personnes. À tout le moins, on aurait pu attendre que l'on augmente le nombre de bassins d'emploi pour élargir l'accès à ce droit.

Encore sécuriser l'employeur

La «*création d'un droit nouveau à une période de mobilité volontaire sécurisée*» (article 7) relève aussi du leurre. Il s'agit ni plus ni moins que d'un congé sabbatique qui existe déjà, mais soumis de façon plus stricte à l'accord de l'employeur!

Le seul élément innovant consiste en réalité en un recul de droit: la rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne revient pas dans l'entreprise à l'issue de la période de mobilité est «*pré-qualifiée*» comme démission.

Si cette disposition est sécurisante pour l'employeur, elle se traduit pour le salarié ainsi «*démisionné*» par l'impossibilité de bénéficier d'une indemnisation chômage, de percevoir une

indemnité de préavis, éventuellement d'user de ses droits acquis en matière de congés payés.

Généralisation d'une couverture complémentaire santé?

Là encore il y a une part de leurre, quand ce n'est pas un manque de maîtrise de lecture des termes de l'accord.

D'ores et déjà, 94% des Français sont couverts par une complémentaire santé en 2008, mais sur 18 millions de salariés du privé, 12 millions bénéficient d'un contrat collectif. L'enjeu était donc bien non seulement d'élargir l'accès à une complémentaire santé, mais surtout à un contrat collectif offrant un meilleur rapport «*coût pour le salarié / prestation*» qu'un contrat individuel. Or, c'est exactement là que se situe la faiblesse du résultat de la négociation.

● Les accords de branche ne pourront plus contenir de clauses de désignation (obligation pour les entreprises d'un secteur de recourir au même organisme assureur). Cette interdiction aura une conséquence majeure: les organismes ne pourront être assurés de mutualiser leur offre au niveau d'un secteur. Le coût de la prestation en sera plus élevé et, dans une même branche, selon la taille des entreprises, les salariés ne bénéficieront pas du principe d'égalité et de solidarité (ceux des plus petites entreprises seront les plus pénalisés).

● Faute d'accord de branche, la négociation est renvoyée au niveau de l'entreprise. Risquent donc d'être exclus les salariés des petites entreprises, non dotées de syndicat ou de représentants du personnel autorisés à négocier. Et, faute d'accord satisfaisant dans l'entreprise quand la négociation a pu se mener, la couverture que l'employeur sera dans l'obligation de financer à 50% est inférieure à celle de la CMU-C (Couverture maladie universelle complémentaire): par exemple, en matière d'optique, l'accord prévoit un forfait de 100 euros par an tandis que la CMU-C prévoit 137,20 euros pour des verres à correction complexe et 22,87 euros pour la monture.

BULLETIN D'ADHÉSION



Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Profession/entreprise : _____

Date et signature: _____