



PROJET DE LOI

Relatif à la sécurisation de l'emploi

Contribution de la CGT

Montreuil, le 21 mars 2013

DE L'ELECTION DE FRANÇOIS HOLLANDE A L'ACCORD DU 11 JANVIER

Le dimanche 6 mai 2012, François Hollande était élu Président de la République.

Les salariés, retraités et demandeurs d'emplois, par leur engagement lucide et déterminé, par leurs luttes, ont pris toute leur part dans cette importante victoire politique qui s'est poursuivie par l'élection d'une majorité de députés des différents partis de gauche à l'assemblée nationale. Leurs attentes demeurent à la mesure de cet engagement.

Lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012, les discours du Président de la République et du Premier ministre semblaient aller dans le sens d'une prise en compte de ces attentes. A cette occasion, le Premier ministre proposait une « nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi » en invitant à une négociation nationale interprofessionnelle sur ce sujet, sur la base d'un document d'orientation.

Celui-ci identifiait 4 domaines : *lutter contre la précarité sur le marché du travail ; progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité de l'emploi et des compétences ; améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi ... dans les entreprises confrontées à des difficultés ; améliorer les procédures de licenciements collectifs par les actions d'anticipation ou d'activité partielle ...*

La réalité a été tout autre. Aucun débat de fond, aucune discussion n'a été possible en dépit des propositions avancées par la CGT, telles par exemple :

- un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise de sites rentables ;
- une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour toutes les entreprises et les salariés, sortant celle-ci de la gestion des suppressions d'emplois ;
- de nouveaux droits individuels et collectifs effectifs pour les salariés, pour faire reculer la précarité : des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre (ancienneté, qualification, formation, prévoyance...) à négocier dans l'immédiat au niveau des branches. Une taxation de tous les CDD et contrats d'intérim à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage.

La négociation n'a été ni loyale, ni apaisée et encore moins transparente et l'accord qui en est résulté ne pouvait donc être équilibré.

Le contenu de l'accord et les enjeux de sa retranscription : un bouleversement du droit du travail

Loin de répondre à la feuille de route, l'accord du 11 janvier 2013 est d'une extrême gravité pour les droits des salariés. On veut nous faire croire qu'il ouvre des droits nouveaux aux salariés mais en réalité ces "contreparties" sont virtuelles, conditionnelles et remises à plus tard et encore... pas pour tous !

Le gouvernement entend retranscrire « fidèlement » cet accord et satisfaire les signataires, quitte à violer les textes internationaux. Cela signifie que ses aspects les plus nocifs pour les salariés, les dispositions les plus régressives seront repris :

- Les accords de « maintien dans l'emploi » qui permettraient de licencier les salariés refusant de voir leur salaire baisser. Ceux-ci sont directement inspirés des accords « compétitivité emploi » pourtant fortement critiqués par la gauche lorsque Nicolas Sarkozy voulait les mettre en place.
- Les accords de « mobilité interne » qui autoriseraient l'employeur à licencier le salarié, si celui-ci refuse d'aller travailler à l'autre bout de la France.
- Le bouleversement de la procédure de licenciement économique collectif. Ces dispositions rendent accessoires les questions du motif économique et des alternatives aux licenciements. Rien n'est fait pour éviter les licenciements « boursiers ».
- L'information et l'intervention des représentants des salariés sont enfermées dans des délais tellement courts que leur efficacité est menacée.
- En outre, le projet de loi réduit la possibilité de réparation des préjudices subis par les salariés. Les juges du travail pourraient maintenant inciter les salariés à accepter une transaction injuste et inéquitable. Les délais de prescription des infractions patronales sont raccourcis.
- Ce projet entend imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches un CDI « intermittent », c'est-à-dire un contrat totalement flexibilisé.

Concernant la création de « nouveaux droits » pour les salariés, les incertitudes déjà présentes dans l'accord subsistent. Par exemple, le financement des droits rechargeables à l'assurance chômage n'est absolument pas assuré, le gouvernement se contentant de renvoyer cette question à de futures négociations, sans garantie aucune.

Quelle conception de la représentativité syndicale et de l'intérêt général ?

Ce gouvernement qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats signataires. Ainsi, aux élections prud'homales, ils totalisaient près de 50% des suffrages quand les trois autres n'en totalisaient que moins de 39%.

C'est d'autant plus inacceptable que la loi sur la représentativité syndicale est entrée en vigueur et que les résultats des élections doivent être publiés incessamment. De quelle légitimité le gouvernement pourra-t-il se prévaloir pour transcrire dans la loi un tel accord ?

Cette situation renforce la responsabilité des parlementaires qui sont seuls à représenter l'intérêt général. Leurs prérogatives doivent rester pleines et entières, y compris dans le contexte de la transposition d'un accord national dans un projet de loi. Il leur appartient donc de modifier le projet de loi dans le sens de l'intérêt général : les lois ne doivent pas être subordonnées aux accords. Laisser s'instaurer l'inverse reviendrait, dans les faits, à donner à la partie patronale un droit de veto.

En bref, le projet de loi initie un « nouveau modèle économique et social » comme le titrait l'accord :

- Il détruit les garanties collectives nationales comme socle applicable à chaque salarié et favorise les accords d'entreprise, voire le « gré à gré », en « oubliant » l'inégalité due au lien de subordination du salarié vis-à-vis de son employeur.
- Le contrat de travail signé n'est plus une garantie pour le salarié puisqu'il peut être suspendu par un accord d'entreprise.
- Il réduit les moyens pour le salarié de recours au juge.
- Ce sont les syndicats dans l'entreprise qui auront à faire « le sale boulot » pour faire accepter la régression sociale.

Ce projet de loi, dit de sécurisation de l'emploi laisse en fait de côté les chômeurs, l'action que pourraient avoir les territoires pour sauvegarder les emplois, et toute la question d'une formation professionnelle qui permette réellement aux salariés, en particulier les plus fragilisés, de « rebondir ».

Vous trouverez ci-dessous notre argumentation sur des articles clés du projet de loi.

❖ Article 1 : Généralisation de la couverture complémentaire collective « Santé »

L'article 1 prévoit la généralisation de la couverture complémentaire collective « Santé » pour les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance » des demandeurs d'emploi.

La CGT pense que toutes les conditions doivent être réunies pour que la généralisation soit effective d'ici 2014 et non 2016 comme le prévoit le projet de loi. Au 1er janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire, sont tenus de les faire bénéficier d'une couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur. Le contenu et le niveau minimal des garanties seront définis par décret. Il est à noter que le « panier de soins », prévu par l'ANI, est inférieur à la CMUC (couverture médicale universelle complémentaire) !

Le projet de loi a ajouté à l'ANI la possibilité de faire des « désignations ». Il faut effectivement garantir la possibilité de choisir un ou plusieurs organismes au niveau de la branche. Si les désignations ne sont pas maintenues, il n'y aura plus aucune possibilité de mutualiser les risques, ce qui impliquerait une baisse des prestations et une augmentation des cotisations.

Enfin il ne faut pas laisser pour compte les très petits revenus. Nous voulons pour les salariés dont la cotisation mutuelle serait égale ou supérieure à 10 % de leur salaire (temps partiel, apprentis ...) une prise en charge supplémentaire de l'employeur au-delà des 10 %, ce qui leur permettrait d'accéder à la complémentaire santé.

❖ Article 4 : Les institutions représentatives du personnel

L'article 4 contient un certain nombre de dispositions relatives à l'information-consultation des représentants du personnel. Elles sont présentées comme étant de nature à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise, pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accès à l'information est en apparence amélioré avec la création d'une base de données unique qui remplacera l'ensemble des informations économiques et sociales données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel (IRP), sous forme de rapports ou autres. Cette idée intéressante, issue de la négociation sur la « modernisation du dialogue social », a vu son sens détourné par le Medef et les autres signataires. Alors que cette base de données devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension, l'accord en fait une source d'informations exclusive. Le législateur doit veiller au risque de déperdition des informations. Il est aussi indispensable qu'il veille à ce que le débat en CE sur les « informations économiques et sociales trimestrielles » perdure.

Cette base de données servira de support à la consultation annuelle sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Va-t-elle s'ajouter aux sept consultations annuelles actuellement existantes ? Va-t-elle les remplacer ? Certes, le projet de loi laisse en l'état les dispositions existantes du Code du travail, mais alors que l'avant-projet indiquait que c'est la mise à disposition sur la base des informations et rapports qui vaudra "communication au CE, en vue des consultations prévues par le Code du travail", le projet supprime la référence aux consultations. Il est impératif que le législateur indique explicitement que les consultations annuelles demeurent et s'ajoutent à celles sur les orientations stratégiques. Et ces consultations devraient cesser d'être réduites à une simple formalité !

Par ailleurs, le patronat a obtenu que les avis du comité d'entreprise et ceux du CHSCT soient rendus dans des délais restreints. Il en va de même des expertises demandées par les élus, qui seront enfermées dans des délais prefix, avec des possibilités de dérogations très limitées.

Le projet de loi ne doit pas accéder aux demandes récurrentes du patronat d'affaiblir les CE et les CHSCT. Et l'instance de coordination des CHSCT ne doit en aucun cas priver chaque CHSCT de ses prérogatives.

❖ Article 8 : Temps partiel

L'article 8 apparaît comme une avancée, puisque le projet de loi définit enfin un nombre d'heures hebdomadaires minimum pour les salariés à temps partiel (24 heures de travail). Mais à y regarder de près, cela tient uniquement de l'effet d'annonce, puisque les possibilités de défaire ce droit nouveau se multiplient au fur et à mesure des alinéas. Ainsi, un accord de branche peut déroger au seuil minimum de 24 heures et le salarié peut, soi-disant, faire le choix d'y renoncer (s'il "souhaite" cumuler plusieurs emplois pour atteindre le plancher de 24 heures, ou encore s'il fait face à des contraintes

personnelles). La liberté de choix du salarié est évidemment illusoire. Et cela, d'autant plus que le projet de loi n'instaure pas de réel garde-fou, tel qu'une obligation pour le premier employeur de proposer d'abord un contrat de 24 heures auquel le salarié pourrait ensuite renoncer pour cumuler d'autres emplois (pour lesquels il aurait des promesses d'embauche), un droit de retour aux 24 heures...

De plus, une distinction est opérée entre les salariés en emploi et les futurs salariés de l'entreprise. Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, et pour une durée de deux ans, les salariés pourront se voir refuser par l'employeur l'application des 24 heures. Cela constitue une inégalité de traitement entre salariés. De même, ce plancher de 24 heures n'est pas applicable aux salariés sous contrat à durée indéterminée intermittent, alors même que ce contrat n'est rien d'autre qu'un temps partiel modulé sur l'année !

Quant à la rémunération des heures complémentaires, si le salarié a gagné une majoration de 10% de ses premières heures complémentaires, il aura probablement une moins bonne rémunération de ses heures suivantes (celles comprises entre 1/10ème et 1/3 de la durée contractuelle), puisque leur majoration peut être ramenée de 25 % à 10 %.

Ce régime maintient en outre une différence négative de rémunération entre heures complémentaires (pour temps partiel) et heures supplémentaires (pour temps plein), ce qui constitue une discrimination indirecte puisque les emplois à temps partiel sont, dans l'immense majorité des cas, occupés par des femmes.

Par ailleurs, la flexibilité du salarié à temps partiel est confortée puisqu'un accord de branche étendu pourra autoriser la conclusion d'avenants au contrat de travail pour augmenter temporairement la durée de travail du salarié à temps partiel (sachant que dans ce cas la rémunération de ces heures ne sera plus automatiquement majorée). Enfin, les négociateurs de branches sont incités à discuter du nombre et de la durée des périodes quotidiennes d'interruption d'activité. Il faut au maximum limiter ces coupures d'activité qui rendent très compliquée l'organisation d'une vie personnelle normale. Cette flexibilité accentuée va à l'encontre du principe de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

❖ Article 10 : La mobilité interne

La mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise devient un thème de négociation triennale obligatoire. Cela bouleverse le droit du travail et surtout la vie des salariés. En effet, avec ce projet de loi, un salarié dont le contrat de travail ne contient pas de clause de mobilité pourra se voir imposer cette mobilité par accord d'entreprise minoritaire. Cela signifie que son employeur pourra l'envoyer travailler loin de chez lui et s'il refuse, il sera licencié.

Le fait qu'aucune limite à la mobilité (distance ou durée de trajet maximum, ...) ne soit fixée par la loi, augmente considérablement le risque d'atteinte au principe du respect de la vie privée et familiale posé par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

C'est d'autant plus inacceptable que cette mobilité sera très souvent contrainte puisque si le salarié la refuse, il sera licencié « selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ».

Le contrat de travail devient virtuel puisque le salarié ne peut plus l'opposer à son employeur, ce qui est contraire à la décision du Conseil Constitutionnel qui interdit au législateur de porter une atteinte au contrat « *qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant...* ».

Il n'est pas admissible que la cause du licenciement soit le refus de l'accord (article 4 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT)). Si le licenciement a une cause économique, la réalité de ce motif économique doit pouvoir être contrôlée. Un texte de loi ne peut pas limiter les pouvoirs du juge de cette façon, son contrôle doit rester plein et entier. Plusieurs textes internationaux affirment ce principe.

C'est également contraire à la Directive européenne 98/59 relative aux licenciements collectifs qui pose notamment le principe selon lequel, en cas de licenciement collectif (au moins 10 licenciements en 30 jours), les représentants des salariés doivent être informés et consultés.

Le projet de loi ne peut donc pas prévoir que l'entreprise soit exonérée de l'ensemble des obligations qui auraient résulté d'un licenciement collectif, notamment un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Soulignons enfin que les risques de fraude sont élevés. Rien n'empêche d'utiliser les accords de mobilité pour opérer des restructurations déguisées, en ne remplaçant pas les salariés licenciés, c'est-à-dire en supprimant des postes. Puisque la mobilité s'exerce en dehors de tout contexte de difficultés économiques, elle ne devrait pas pouvoir aboutir à des suppressions de poste.

❖ Article 12 : Accords de maintien dans l'emploi

Cet article permet en cas de « graves difficultés conjoncturelles » de modifier temps de travail, salaires et conditions d'emploi par un accord majoritaire à 50%. En cas de refus de ces modifications, le salarié sera licencié « selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ». Cela pose les mêmes problèmes que pour les accords de mobilité forcée.

Le projet de loi cadre très peu ces futurs accords puisqu'il n'est prévu que le respect de l'ordre public social (SMIC, durées légales, repos quotidien..) et le respect des accords de branches qui ne prévoient pas de dérogations. La totalité des dispositions est renvoyée aux accords d'entreprises : mesures d'accompagnement en cas de licenciement, clause pénale ...

L'accord d'entreprise est censé prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants et actionnaires « participent » aux efforts demandés aux salariés ... sous réserve du respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ... sans qu'un chiffre

soit annoncé. Il n'y a pas d'engagement réel de maintien de l'emploi puisque par exemple, les ruptures conventionnelles et les plans de départs volontaires ne sont pas inclus.

Il est inacceptable que seuls les signataires puissent interpellier le juge pour contrôler la loyauté de l'application de l'accord. De même, tous les syndicats doivent pouvoir en contester la motivation économique !

Le projet de loi prévoit que le juge ne pourra prononcer que la suspension de l'accord, alors qu'il faut laisser au juge son pouvoir plein et entier de décision. Il doit pouvoir prononcer la nullité de cet accord, sanctionner l'employeur qui n'aura pas tenu ses engagements, notamment vérifier que « *de graves difficultés conjoncturelles* » sont bien présentes.

❖ Article 13 : Licenciements économiques collectifs

Le licenciement économique est actuellement encadré par des textes législatifs ainsi que par des jurisprudences constantes. Les dispositions du présent projet de loi ont pour effet d'affaiblir fortement cet encadrement.

Employeurs et syndicats pourront revenir sur les règles de procédure d'information-consultation, de licenciement et sur le contenu suffisant ou pertinent du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Toute la jurisprudence qui s'est construite autour de la notion de la suffisance et de la pertinence du PSE au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe est mise à mal. Le droit du licenciement économique est donc renvoyé au rapport de forces. Le projet de loi tente d'enfermer les syndicats dans un rôle de négociateur de la régression sociale, ce qui est le contraire de leur vocation. Il appartient à la loi et non à un état de rapport de force de déterminer les droits minimaux des salariés.

D'autant plus qu'étant donnés les délais dans lesquels la Direccte doit se prononcer et les moyens dont elle dispose, l'homologation et la validation de l'administration risquent d'être purement virtuelles.

L'attribution d'un « bloc de compétence », qui renvoie au juge administratif la totalité des recours va, par ailleurs, restreindre l'effectivité du droit du licenciement économique. D'une part, la juridiction administrative a jusqu'ici très peu tranché en matière de licenciement économique : elle est donc peu au fait des problématiques en la matière. D'autre part, la procédure est beaucoup plus longue et lourde que devant la juridiction judiciaire.

Or, il est absolument nécessaire, pour que les obligations de l'employeur ne soient pas purement fictives, que le salarié ait un véritable accès à une justice gratuite, rapide et simple d'accès. Pour demander la nullité de son licenciement sur le fondement de l'insuffisance du PSE, le salarié devra de plus saisir en parallèle le conseil de prud'hommes. Celui-ci surseoir à statuer dans l'attente de la décision du juge

administratif, ce qui augmentera d'autant les délais de procédure du salarié, qui attendra des années avant que son litige ne soit tranché.

Ce « bloc de compétence » réservé au juge administratif aurait deux conséquences principales : détruire l'ensemble de la jurisprudence favorable aux salariés construite par le juge judiciaire et freiner au maximum les demandes d'annulation du licenciement au motif de l'insuffisance du PSE.

Par ailleurs, les délais d'information-consultation et de recours à l'expertise sont réduits. Le comité d'entreprise (CE) ne peut pas, dans un temps si court, recourir à une expertise sérieuse, analyser les documents et proposer des solutions alternatives. De la même manière, l'expert du CHSCT doit mener une véritable enquête de terrain, inconciliable avec des délais d'expertise raccourcis. En ce qui concerne les contestations portant sur la procédure, avant homologation ou validation, c'est désormais la Direccte et non plus le juge judiciaire qui aura compétence. Cependant, il n'est en rien précisé que le refus de l'employeur de se conformer aux injonctions de l'administration, ou que la saisine du juge administratif en cas de contestation de la décision de la Direccte, suspendra les délais. Dans ce cas, l'employeur pourra allègrement contourner ses obligations sans crainte de voir la procédure suspendue comme c'était le cas auparavant.

Ces dispositions auront uniquement pour conséquence d'accélérer les licenciements collectifs et à empêcher les salariés d'être correctement informés, de formuler des propositions alternatives et de se mobiliser pour la défense de leurs droits.

De toute évidence, le projet de loi permet que la négociation collective sur le volet social prenne le pas sur l'information-consultation sur le motif économique et devienne alors centrale. C'est pourtant bien l'inverse que la loi devrait favoriser, car avant de savoir dans quelles conditions les salariés vont être licenciés, il serait indispensable de savoir si l'employeur a le droit de licencier. Dans le projet de loi, le syndicat négocie uniquement sur le PSE et n'est en rien destinataire des informations sur le motif économique. Le projet crée donc une déconnexion entre la négociation sur le contenu du PSE et l'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de restructuration lui-même. Or, les deux volets sont indissociables : un syndicat ne doit pas négocier un PSE si le motif économique qui sous-tend le projet de licenciement n'est pas avéré. C'est pourquoi la CGT revendique l'instauration d'un « droit de veto suspensif » du CE en cas de mesures graves impactant l'emploi, ainsi que des moyens réels pour présenter des propositions alternatives. La CGT demande de nouveaux droits économiques pour les salariés et non une « homologation administrative » par la Direccte, qui de plus serait incomplète.

❖ Article 16 : L'évitement du juge

Un nombre important des dispositions du projet de loi a pour objectif de contourner le juge judiciaire. Pour qu'un état de Droit soit à même de fonctionner, il est pourtant essentiel qu'un accès facile et efficace au juge soit assuré : c'est l'effectivité des règles de

droit qui est en jeu. Or, les dispositions concernant la forfaitisation du préjudice subi et celles visant à réduire les délais de prescription vont à l'encontre d'un accès effectif au juge.

En effet, en bureau de conciliation, le juge doit s'efforcer de concilier les deux parties, dans le respect des règles du Droit et des intérêts de chacun. A l'heure actuelle, le juge conciliateur ne peut pas léser le salarié de ses droits (Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97-42419). Or, le projet de loi permet désormais aux parties de mettre fin au litige en conciliation, moyennant une contrepartie barémisée dérisoire et totalement déconnectée du préjudice subi par le salarié.

Ce forfait risque fort de devenir la norme et la règle sur laquelle s'appuieront les juges en bureau de jugement, ce qui aura pour conséquence de léser les salariés et de permettre à l'employeur de violer la loi à moindre frais.

Cette nouvelle règle interroge sur les pouvoirs du juge. A quoi sert le juge s'il n'a pas l'obligation de vérifier que l'accord trouvé entre les parties préserve les droits de chacune d'elles ?

En matière de prescription, celle-ci était déjà passée de 30 ans à 5 ans en 2008 et se voit encore raccourcie à 24 et 36 mois. Or, dans un contrat à exécution successive comme l'est le contrat de travail, des délais aussi courts produisent des effets disproportionnés : tous les 3 ans, l'employeur est amnistié de ses manquements si le salarié n'a pas saisi le juge. Or, on sait parfaitement que les salariés en emploi saisissent très rarement le juge contre leur employeur. Ce n'est qu'une fois le contrat de travail rompu que les salariés se risquent à saisir les tribunaux.

La justice, pour jouer son rôle dissuasif, doit mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives. Force est de constater qu'avec le raccourcissement des délais de prescription, c'est une diminution des sanctions pour l'employeur et une moindre réparation pour le salarié.

