

Accord « Sécurisation de l'emploi »

Explications Juridiques



La flexisécurité c'est:

- Un droit du travail plus « souple » / plus de sécurité pour les salariés
- Une déresponsabilisation des entreprises
- Un « modèle » en panne
- Une logique inverse de celle du NSTS

CET ANI = beaucoup de flexibilité et des sécurités en trompe l'œil
!

Flexicurité

2

Détermination par

- Accord collectif majoritaire (50% des suffrages exprimés)
- Document unilatéral homologué par la Direccte, après avis du CE

Détermination de :

- La procédure de licenciement collectif (y compris info/consultation)
- Du contenu du PSE (y compris le plan de reclassement)
- Du motif économique ?

Licenciement économique collectif

Effets / objectifs

- Empêcher l'information des salariés
- Empêcher la mobilisation des salariés
- Évitement du juge

Le reclassement

Licenciement économique collectif

- Temps de travail/salaire
- En cas de graves difficultés conjoncturelles
- Recours à l'expert comptable
- Respect de l'ordre public social et des accords de branches quand il n'y a pas de dérogations prévues
- Engagement de maintien dans l'emploi
- Accord majoritaire d'une durée maximale de deux ans
- En cas de refus : licenciement économique
- Mais pas d'obligation pour l'entreprise

Maintien dans l'emploi

5

- Une négociation triennale
- Mesures d'accompagnement
- Limites imposées à cette mobilité
- Pas de diminution du niveau de salaire ou de la classification du salarié
- En cas de refus : pas de licenciement pour motif économique
- Un licenciement pour motif personnel

Mobilité interne

6

- Ouverture aux entreprises de moins de 50 salariés
- Dans des secteurs précis
- Une alternance de périodes travaillées et non travaillées
- Rémunération lissée sur l'année
- Les périodes non travaillées n'ouvrent toujours pas droit à l'assurance chômage

CDII



- Ambiguïté autour du droit à l'information et mise en péril de la consultation CE
- Le renforcement de l'obligation de discrétion
- Un droit à l'expertise fragilisé
- Des IRP virtuelles la 1^{ère} année

IRP

- Irrégularités de forme/sanction de fond : renvoyé à un travail ultérieur
- Conciliation prud'homale détournée : une forfaitisation du préjudice subi
- Prescription raccourcie : 36 mois pour les salaires – 24 mois pour le reste (sauf discrimination : 5 ans)

L'évitement du juge

9

Un affichage de sécurisation:

- Les dérogations au minimum de 24 heures
- Les salariés déjà en poste ne sont pas concernés

Des flexibilités affirmées :

- La modulation du temps de travail
- La modification de la durée de travail (les avenants)

Le temps partiel

10

Les pseudo contreparties:

- La complémentaire santé
- L'assurance chômage
- Le compte individuel de formation
- La « taxation » des CDD
- Un administrateur dans les conseils d'administration avec voix délibérative

Les « contreparties »

11