



Accords maintien de l'emploi

Le projet de loi gouvernemental de « Sécurisation de l'emploi », est débattu début avril par les parlementaires. Il reprend quasi intégralement l'accord national inter-professionnel signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC. Présenté comme un accord « donnant-donnant », il consacre au contraire des régressions sociales majeures. Même le peu de mesures d'amélioration pour les salariés-es sont assorties de dérogations multiples. L'heure est à la mobilisation contre ces attaques inacceptables qui ne doivent pas acquiescer force de loi.

La légalisation du chantage à l'emploi

► Le projet de loi prévoit d'intégrer au Code du travail les accords maintien de l'emploi alors même que l'expérience dans nombre d'entreprises démontre qu'après avoir subi des sacrifices en terme de salaire, de temps et d'organisation du travail, les salariés-es se voient au bout du compte licenciés. C'est la double peine !

► Il s'agit de généraliser, en cas de « graves difficultés conjoncturelles », la possibilité de conclure, entreprise par entreprise, ces accords d'une durée de deux ans. Ils peuvent prévoir une baisse de rémunération jusqu'à 1,2 fois le SMIC et/ou une augmentation de la durée du travail jusqu'à 12 heures par jour et 48 heures par semaine sur 6 jours, ou encore des mesures de flexibilité (horaires variables, week-end, nuit...).

► Il s'agit d'une attaque fondamentale du contrat de travail car le refus individuel du salarié pour toute modification de celui-ci n'a plus d'effet, l'accord signé le modifiera et s'imposera au salarié.

► Pour être valide, l'accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives majoritaires (50 %), indépendamment du nombre de votants aux élections professionnelles, excluant aussi les voix exprimées en faveur des listes n'ayant pas atteint les 10 %. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être signé par des salarié-es mandatés par des syndicats nationaux et approuvé par la majorité des salarié-es de l'entreprise.

► Dans tous les cas, négociation ou référendum, où est la démocratie quand le choix est entre baisse de salaire ou perte d'emploi ?!

.../...

Le marché de dupes

► L'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pour une durée au moins égale à celle de l'accord se voit aussitôt annulé par la possibilité donnée aux patrons de ne pas le tenir s'il juge que la situation économique a changé. L'appréciation des « graves difficultés conjoncturelles » pour conclure un accord et celle pour l'annuler laissent les mains libres au patronat pour imposer sa loi.

► Que se passera-t'il en cas d'amélioration de la situation économique ? Quelles garanties pour les salariés-es d'un juste retour pour les sacrifices subis pendant deux ans ? Le projet de loi est muet !

► L'interdiction pour l'employeur de procéder à une rupture du contrat de travail des salariés-es auxquels l'accord s'applique, pendant toute la durée de celui-ci, pourra être contournée aisément par les patrons. L'utilisation des ruptures conventionnelles dont la plupart aujourd'hui sont des licenciements déguisés, permettra ce contournement, sans parler des licenciements pour fautes ou insuffisances professionnelles qui fleurissent en période de difficultés économiques.

► Quelles conséquences en cas de refus des salariés-es de l'accord ? Qu'ils soient un ou cent à refuser, leurs licenciements seront « individuels » ! De plus, l'accord majoritaire confère une cause réelle et sérieuse aux licenciements, donc non contestables sur le fond. Seul le non respect des termes de l'accord pourra être contesté devant le TGI (Tribunal de Grande Instance) en référé par l'un des syndicats signataires, et par aucun autre syndicat ni par les salariés-es. Le juge autorisera soit la suspension des effets de l'accord soit la poursuite de celui-ci.

► Les salariés-es, dupés, n'auront aucune possibilité d'action en justice. Ils n'auront droit qu'à une indemnité forfaitaire prévue dans l'accord signé, sans minimum légal. L'employeur qui violera l'engagement sur le maintien de l'emploi ne sera exposé à aucune sanction pénale, tenu à aucune obligation de réintégration des salariés-es, contraint à aucun remboursement des aides publiques ni retrait d'exonérations de cotisations patronales et crédits d'impôts.

► Aucun délai n'est prévu entre deux accords de maintien de l'emploi. Gageons que les employeurs ne vont pas se gêner pour multiplier ce type de procédure pour imposer toujours plus de régression sociale aux salariés-es.

**Non à la loi sur
l'insécurisation de
l'emploi !**