



Les licenciements économiques

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.

Sécuriser les destructions d'emplois

- ▶ Le texte rédigé par le Gouvernement ébranlerait, dès le 1^{er} juillet, les deux piliers des procédures de licenciement, comme le souhaitait l'ANI signé et, avant lui, le MEDEF :
 - ⇒ Il comprime le temps du débat et de la mobilisation.
 - ⇒ Il écarte quasiment toute possibilité d'annulations et réintégrations judiciaires.
- ▶ S'il touche moins de 5 % des procédures (au moins 10 licenciements dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es), le texte ne contient aucune amélioration pour les autres licencié-es. On facilite les destructions d'emploi... au nom de la sécurité de l'emploi !!!

Licencier vite fait, bien fait

- ▶ Les lettres de licenciement partiront au bout de 2, 3 ou 4 mois : voilà ce qui est sécurisé. C'est tout le temps laissé aux salarié-es pour se retourner et aux délégué-es, toutes institutions comprises, pour s'informer, analyser, faire expertiser, expliquer, mobiliser, médiatiser, négocier, contester... Et si l'employeur dissimule ou ment ? On continue ! Et s'il refuse de discuter ? On continue ! Ni le refus d'avis du CE ni même les juges n'auront plus aucun pouvoir de repousser les licenciements malgré les fautes de l'employeur.
- ▶ Etape suivante : un contrôle administratif... en 8 jours si un accord a été signé, 21 jours sinon ! Et s'il n'y a pas assez de temps pour effectuer la moindre vérification ? Le plan de licenciements s'auto-validera !
- ▶ Dès le lendemain, les licenciements pourront être prononcés, sans délai pour le reclassement : les postes auront été proposés aux salarié-es avant même la fin des discussions, au coup par coup, histoire d'inciter à accepter le premier poste venu.

.../...

Licencier en toute sécurité

► Un accord d'entreprise pourra être signé pour « gérer » les licenciements : quels emplois supprimés, dans quelles catégories, qui sera licencié ou non, quels reclassements, quelles aides à la reprise d'emploi, quel calendrier, quelles règles de consultation du CE... sans remettre en cause la restructuration et sur le mode « donnant-donnant ». Quelle sera la capacité de négociation d'un-e délégué-e syndical-e à qui on donne le choix entre signer pour 500 suppressions d'emploi avec des mesures sociales un peu meilleures ou 500 suppressions d'emploi avec des mesures a minima ?

► Signe qu'il n'est pas fait pour améliorer le sort des salarié-es, l'accord doit être majoritaire (50 % aux dernières élections). Sauf qu'en plus des voix habituellement exclues (non électeurs, abstentions, blancs, nuls), quel que soit le nombre de votant-es, on ne comptera plus non plus les votes en faveur des listes qui n'ont pas atteint 10 %... En cas de signature, le patron, lui, gagnera automatiquement deux avantages :

⇒ Ecarter la discussion en CE : ce qui aura été négocié n'aura plus à être débattu.

⇒ Contourner le droit à réintégration qui ne sera possible qu'en l'absence TOTALE de reclassements et non plus si ces derniers sont limités aux moins intéressants par rapport aux possibilités réelles.

► De toute façon, que l'accord soit signé ou non, la loi aura supprimé :

⇒ Toute possibilité de procès du CE et des syndicats en amont des licenciements, permettant de bloquer la procédure jusqu'à la régularisation et notamment la présentation d'un plan social amélioré.

⇒ Toute possibilité des salarié-es de demander aux prud'hommes une réintégration.

► Le contrôle administratif n'est donc pas une protection supplémentaire : non seulement il n'y aura pas de véritable vérification mais il remplace en fait les contrôles judiciaires sans reprendre les éléments les plus importants en termes de moment (avant les licenciements, et non après) et de sanctions (la réintégration, et non l'indemnisation). Il sert à transférer les actions sur la procédure et le plan social au tribunal administratif, après validation des licenciements, dans un délai réduit de 12 à 2 mois et où ce ne sont pas les fautes de l'employeur qui sont jugées mais la validité de la décision administrative.

► Pour obtenir la réintégration, il faudra :

⇒ qu'aucun accord n'ait été signé

⇒ que le plan social soit insuffisant au regard des moyens du groupe

⇒ que la décision administrative soit annulée pour ce motif. Si le tribunal n'a pas statué en 3 mois, l'affaire passe automatiquement en cour d'appel puis, après 3 mois, en Conseil d'Etat. Elle pourra donc n'avoir été réellement jugée qu'une seule fois, sans recours. Il faudra AUSSI saisir les prud'hommes pour demander les indemnités pour absence de motif économique, dans un délai réduit à 2, voire 1 an, et à condition de ne pas être dans une situation financière qui conduise à préférer accepter la nouvelle indemnité forfaitaire rapide plutôt que d'attendre l'issue d'un vrai mais long procès...

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