

21 mars 2013

Le mal nommé projet de loi de « Sécurisation de l'emploi »

Préambule

Rappelons en premier lieu que la lettre de cadrage du ministère du travail adressée au MEDEF et aux organisations syndicales était si peu bornée par le respect des droits sociaux qu'elle laissait toute latitude au MEDEF pour imposer sa loi, et le résultat est là ! Le projet de loi gouvernemental dit de « Sécurisation de l'emploi » reprend quasi intégralement l'ANI. Sur le fond et sur la forme, il est inacceptable. Sur la forme, considérer l'ANI comme le socle incontestable du projet de loi au nom du dialogue social est une conception contestable de la démocratie sociale. En effet l'ANI est un accord minoritaire au regard de la réalité du poids des forces syndicales et de plus les organisations syndicales n'ont pas de légitimité à s'octroyer un chèque en blanc pour entériner, sans débat avec l'ensemble des salariés-es, des mesures dont l'enjeu fondamental est notre modèle social.

Loin d'être un accord « donnant-donnant » ou « équilibré » selon les éléments de langage des signataires et du gouvernement, le projet de loi va au contraire légaliser des régressions sociales majeures, que les maigres avancées, assorties de multiples dérogations et suspendues à des négociations aléatoires, sont loin de compenser. Bafouer la hiérarchie des normes et le principe de faveur, saper la base du contrat de travail fondée sur l'assentiment individuel du salarié, légaliser le chantage à l'emploi via les accords maintien de l'emploi, libéraliser encore plus les licenciements, réduire les délais et les voies de recours contre ces accords, sont autant d'attaques contre les droits des salariés-es justifiant le rejet du projet de loi.

1/ ACCORD MAINTIEN DE L'EMPLOI OU LA LEGALISATION DU CHANTAGE A 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 % selon la loi de la représentativité. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être signé par des salariés mandatés par des syndicats nationaux et approuvé par la majorité des salariés 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 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.

2/ LICENCIEMENTS ECONOMIQUES OU LA SECURISATION DES DESTRUCTIONS D'EMPLOI

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 salariés), le texte ne contient aucune amélioration pour les autres licenciés. 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 salariés pour se retourner et aux délégués, 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 salariés 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 délégué syndical 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 salariés, 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 votants, 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 salariés 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 1° qu'aucun accord n'ait été signé, 2° que le plan social soit insuffisant au regard des moyens du groupe et 3° 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.

3 / MOBILITÉ INTERNE OU MOBILITE FORCEE

Les employeurs ont obtenu deux nouvelles possibilités d'organiser la mobilité des salariés. Ils pourront exiger des changements de lieu ou de poste de travail (ou les deux) avec un accord d'entreprise, qui sera sensé les encadrer... Si le salarié refuse l'application de l'accord, il sera licencié pour motif économique (l'entreprise n'aura pas à faire de PSE quel que soit le nombre de salariés concernés). Mais ils pourront aussi organiser – « à la demande du salarié » (mais avec l'accord de l'employeur) – la mobilité externe des salariés dans d'autres entreprises. Gageons que la demande du salarié sera facile à obtenir si l'employeur y a intérêt !

4/ MOBILITÉ VOLONTAIRE CENSEE SÉCURISÉE

Ce droit à une période de mobilité volontaire dans une autre entreprise sera autorisé dans les entreprises de plus de 300 salarié-es et pour ceux/celles ayant deux ans d'ancienneté, consécutifs ou non . Il faut l'accord de l'employeur et un avenant au contrat de travail.

Le/la salarié-e ne peut revenir dans son entreprise d'origine avant la fin de la période fixée dans l'avenant, sauf commun accord des parties.

Si le/la salarié-e ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu et est assimilé à une démission. Rien n'est précisé sur les droits maintenus ou non (ancienneté, salaire, qualification) des salarié-es restant dans l'entreprise d'accueil.

Le rapport de subordination entre employeur et salarié ne garantit en rien que ce dispositif ne soit pas détourné de son objectif comme tant d'autres mesures supposées être favorables aux salarié-es.

5/ LES CDD ET LES CONTRATS TRAVAIL INTERMITTENTS OU LA PRECARITE AMENAGEE

Présenté comme une des rares avancées de cet accord pour les salariés, permettant selon les syndicats signataires de combattre le recours aux contrats précaires, le texte de loi renvoie aux négociations UNEDIC pour mettre en pratique ce principe de taxation.

Alors qu'actuellement la cotisation assurance chômage employeur est de 4% pour tous les contrats, l'article 4 de l'ANI prévoit l'augmentation des cotisations patronales d'assurance chômage à 7 % pour les CDD liés à des surcroûts d'activité de moins d'un mois et de 5,5 % pour ces CDD de 1 à 3 mois.

Les CDD d'usage (hôtellerie, enseignement, centres de loisirs, instituts de sondage...) bénéficieront d'un taux réduit à 4,5 %.

Les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent et les contrats saisonniers sont exclus. Enfin la majoration ne sera pas non plus appliquée lorsqu'un CDI fera suite au CDD.

Comme on peut le voir, les majorations sont peu élevées et les cas d'exemption sont nombreux, permettant de contourner ces taxations. Par ailleurs, les agences d'intérim n'étant pas concernées, la précarité « intérimaire » va se développer, les entreprises allant privilégier certainement les contrats intérimaires (toujours taxés à 4%) aux CDD courts (l'Intérim à elle seule représente la moitié des contrats courts) : Au final, Ce n'est donc pas l'Unedic (ou les salarié-es concerné-es) qui risque d'être bénéficiaire de cette mesure, mais le patronat de l'intérim !

En contre partie, des cadeaux (Encore !) aux employeurs.

Le MEDEF a aussitôt exigé en contrepartie l'exonération des cotisations patronales pendant trois mois au-delà de la période d'essai pour toute embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Ces exonérations s'ajoutent à celles déjà prévues dans les contrats de génération : c'est tout bénéfice pour le patronat !

Rappelons que les CDD de moins d'un mois étaient illégaux dans le passé et que l'idée d'un quota maximum de CDD (par exemple de l'ordre de 5%), a été rejetée. Au final, ce n'est que le quart des contrats courts conclus chaque année qui sera taxé. Cela représenterait 110 millions d'euros à la charge du patronat si celui-ci continuait la même utilisation des CDD. Mais au bout du compte, ce dispositif se traduira par un solde positif d'au moins 40 millions en faveur du patronat puisque les exonérations pour le CDI jeunes sont estimées à 150 millions de cotisations (représentant autant de recettes perdues pour l'assurance-chômage).

Le CDI Intermittent

Cet article permet d'expérimenter le contrat de travail intermittent dans les entreprises de moins de 50 salarié-es dans des secteurs qui seront définis par un arrêté ministériel.

L'ANI prévoit que cette expérimentation se fera dans trois branches (Chocolaterie, commerce des articles de sport et dans les organismes de formation), ce qui devrait être repris par l'arrêté.

Le CDI Intermittent n'est pas une nouveauté. En revanche, permis dans certains secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, il est encadré juridiquement : En particulier, il nécessite un accord collectif qui définit les catégories d'emploi permettant le recours de ces CDII. Ces emplois doivent comporter « par nature » une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Revendication de la CGPME, cet article permet donc l'élargissement de ce CDII aux petites entreprises. De fait, les entreprises de ces secteurs pourront utiliser des CDII sans aucun encadrement, ni définition des postes comportant « par nature » des périodes travaillées et non travaillées.

Si on peut comprendre le bénéfice pour certaines entreprises (s'assurer d'une année sur l'autre d'avoir des salarié-es qualifié-es au lieu d'avoir à les rechercher, recruter et former), On n'en voit aucun pour les salarié-es concerné-es puisque durant les périodes non travaillées, ils ne pourront pas bénéficier du chômage. Le pompon étant que les entreprises pourront lisser la rémunération sur l'année...

6/ LE TEMPS PARTIEL OU LE MAINTIEN DES FEMMES DANS LA PRECARITE

Le travail à temps partiel a explosé en 30 ans (passant de 8 à 19 % de l'emploi total). Il est source de précarité pour de nombreux salariés, ultra majoritairement des femmes et il est imposé dans 6 cas sur 10. Le strict encadrement de celui-ci, sa limitation (nombre coupure et durée journalière) et le retour au contrat de travail à temps complet comme norme, auraient permis de faire reculer les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.

L'accord prévoit une durée minimale de travail de 24 heures (pour 2014)... et d'énormes possibilités d'y déroger, notamment « à la demande écrite et motivée du salarié » ! Cette durée ne s'appliquera pas à 50 % des salariés à temps partiel, qui travaillent déjà 24 heures ou plus, ni aux salariés des particuliers employeurs, ni aux jeunes de moins de 26 ans faisant leurs études, ni aux salariés ayant déjà un contrat quand la loi entrera en vigueur ! L'accord prévoit également la majoration de 10 % des heures complémentaires actuellement payées au taux normal, mais donne aussitôt la possibilité de conclure des accords ramenant à 10 % les heures actuellement payées à 25 % ! Mieux, il légalise la pratique des « avenants temporaires » (ou « compléments d'heures ») condamnée par la justice et l'inspection du travail et qui permet à l'employeur de faire des contrats avec des durées peu élevées, puis de la faire varier, 8 fois par an et par salarié, en fonction des aléas de l'entreprise, sans avoir à payer d'heures complémentaires !

Enfin, il n'y a rien sur la priorité légale d'emploi à temps plein, ni la requalification rapide des contrats illicites à temps partiel en temps plein par saisine directe du bureau du jugement aux prud'hommes

7/ LES DROITS RECHARGEABLES À L'ASSURANCE CHÔMAGE OU L'ASSURANCE CHOMAGE DECHARGEE

Ce sont les prochaines négociations UNEDIC qui transposeront les directives de l'accord. Les droits rechargeables consistent à garder le reliquat des allocations chômage non utilisées et à l'ajouter aux futures allocations en cas de nouvelle perte d'emploi.

Le financement de cette mesure est évalué à 675 millions d'euros et le MEDEF exige un budget « équilibré ». **En clair, pour financer ces droits rechargeables, le MEDEF compte bien imposer une baisse générale des droits actuels des chômeurs/ chômeuses (avec la dégressivité des allocations par exemple)...**

Dans un contexte de taux de chômage dépassant les 10 %, et de moyens toujours insuffisants de Pôle Emploi, les chômeurs-euses ne verront pas leur situation améliorée.

Sans entrer dans les détails, la pseudo aide au logement pour les primo entrants sur le marché du travail et les salarié-es précaires, est une enveloppe globale dérisoire face aux besoins en la matière.

8/ LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OU LA DEGRADATION DES REMBOURSEMENTS DE SANTE

Avec une couverture de base des soins de santé aujourd'hui plus faible qu'il y a 40 ans, de plus en plus de personnes renoncent à se soigner, malgré la mise en place de la couverture maladie universelle (CMU). L'accord prévoit la « généralisation » de la complémentaire d'entreprise (d'ici 2016). Ce n'est pas la solution, mais le problème ! C'est la porte ouverte à de nouvelles dégradations de la couverture de base de la Sécurité sociale, pourtant bien plus égalitaire et moins coûteuse (les frais de gestion des assurances complémentaires sont 4 à 5 fois supérieurs à ceux de la Sécu). Les employeurs auront, par ailleurs, le choix de l'organisme assureur : un nouveau pactole pour les assureurs privés, dont le chiffre d'affaires a augmenté de 120 % depuis la mise en place de la CMU.

Cette mesure, mise largement en avant par les signataires, est loin de répondre à la nécessité de refonder l'assurance maladie pour permettre à l'ensemble des salarié-es, chômeurs/ chômeuses, précaires et retraité-es de pouvoir se soigner convenablement.

9/ DROITS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL OU LA REDUCTION GENERALISEE DES DROITS

Le CHSCT : l'efficacité des CHSCT sera réduite

L'employeur pourra décider, seul, qu'au lieu d'expertises autonomes de chaque CHSCT, permettant d'adapter les investigations à chaque unité de travail et renforçant la crédibilité de leurs conclusions comme à la FNAC Relais (qui a permis de suspendre un PSE car tous les experts concluaient à un transfert excessif de charges de travail), une unique expertise sera commandée, au niveau central, par une instance centrale de coordination des CHSCT concernés. De plus, l'expert unique n'aura qu'un mois, sans prorogation possible, pour rendre un rapport sur l'application du projet dans toute l'entreprise.

Cette instance est limitée à un seul délégué pour chaque CHSCT et au maximum 20 au total. Au-delà, c'est un accord qui désignera quel comité sera exclu de l'instance centrale. Il n'est pas précisé qui, à défaut d'accord, arbitrera (la Direccte ?).

Pire : cette instance centrale pourra également être le lieu d'une unique consultation, à la place de la consultation de chaque CHSCT. Si les délais sont dépassés, l'avis de l'instance sera réputé rendu. L'employeur est donc incité à être de mauvaise foi et à faire perdre du temps à l'instance et/ou à l'expert.

Le Comité d'Entreprise : de prétendus nouveaux droits

Le rôle consultatif et l'expertise

En cas de rétention de l'information par l'employeur lors d'une procédure d'information/consultation, le CE pouvait jusqu'à présent, en refusant de voter l'avis voire par décision du TGI en référé, bloquer la mise en œuvre des décisions. Faute de véritable droit de veto, le CE pouvait au moins geler les projets tant que l'employeur n'était pas totalement transparent et refusait de prendre position sur les critiques alternatives.

Le projet de loi prévoit que l'employeur pourra passer outre le refus d'avis passé un délai de 15 jours de consultation (2 à 4 mois en cas de grand licenciement collectif) ! Il faut l'accord de l'employeur pour allonger ce délai... Même la possibilité de faire suspendre la procédure par le TGI est restreinte aux difficultés « particulières » d'accès à l'information. Si l'ordre du jour est unilatéral, si l'employeur coupe le CE de sa base par un abus de confidentialité, si la rétention d'information est seulement « habituelle » et pas « particulière », etc., le juge se voit interdire de prolonger le délai ! En cas de grand licenciement collectif, cette maigre possibilité de gel du projet est carrément supprimée.

Même chose pour l'expertise : un délai à fixer par décret, uniquement aménageable sur accord de l'employeur, fixera le délai maximum des demandes d'information et d'élaboration du rapport. Rien n'est précisé pour le cas où l'employeur ne répondra pas aux demandes d'informations dans le délai prévu.

La consultation sur les orientations stratégiques.

Cette consultation ne rajoute pas grand chose au droit actuel et fait en partie double emploi avec les informations et consultations périodiques déjà existantes comme avec la possibilité existant déjà d'obliger le conseil d'administration ou de surveillance à « donner un avis motivé » sur les « vœux » du CE par l'intermédiaire de ses délégués au conseil ou dans le cadre d'un droit d'alerte économique.

De plus dans la plupart des groupes, les filiales sont des SAS et n'ont donc pas « d'organes d'administration ou de surveillance » : de fait, ils sont donc exclus.

La base de données unique

Il s'agit en fait de remplacer l'ensemble des informations et rapports périodiques, qui doivent être remis par écrit aux membres du CE, par cette base de données, d'ici 2016 (décret à venir sur les « conditions et limites »).

Puisque ces informations seront « à disposition », le risque à terme est que l'employeur n'ait plus à remettre un document écrit (au CE de se débrouiller pour éditer les informations et en conserver l'historique) et, surtout, que certaines de ces informations ne fassent plus l'objet de débats en réunion qui sont l'occasion d'interpeller l'employeur et lui demander des explications.

Consultation et droit de saisine sur le crédit d'impôt compétitivité emploi.

Il existait déjà une obligation de consulter le comité sur les aides publiques diverses. Il s'agit surtout de pallier les carences des contrôles administratifs et sociaux en transmettant la tâche aux élus...

Les administrateurs représentant les salariés

Pour y avoir droit, il faut travailler dans une SA ou une SCA (alors que la plupart des sociétés sont en SCA) dont le siège est en France et dont l'effectif atteint 5 000 (France) ou 10 000 (Monde) en ne comptant que les « salariés permanents » (ni CDD, ni intérim, ni extérieurs). Les délégués peuvent n'être mis en place qu'au

niveau du conseil de la maison-mère. Dans les deux cas, le système est lié à l'obligation de mettre en place un CE, ce qui dispense les holdings sans salariés (ou peu) et les petites filiales. Enfin, dans la petite dizaine de société que ça concerne, 1 (face à 3 à 12 dirigeants) ou 2 délégués (face à 13 à 18 dirigeants) seront ainsi mis en place mais, en contrepartie, les délégués du CE passeront de 2 à 4 à... un seul !

Voix délibérative ou pas, ces délégués sont ultra minoritaires et n'ont donc aucune influence. Cela pourrait offrir au moins la possibilité pour les salariés de savoir ce qui s'y discute, si ce n'est que, comme avant, le président du conseil peut décréter la confidentialité. Ce sera peut-être même pire car les délégués du CE, eux, pouvaient faire valoir que le comité « a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions » (article L 2323-1 du code du travail), ce qui limite la confidentialité qui peut leur être imposée. Dorénavant les représentants salariés au conseil d'administration seront des administrateurs salariés, assimilés aux autres administrateurs et donc soumis à une confidentialité absolue en dehors des comptes à rendre... aux actionnaires !

LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRES

Pour la contestation des licenciements au tribunal de prud'hommes, le texte privilégie le recours au Bureau de conciliation où sera négociée l'indemnité forfaitaire versée au salarié avec un plancher de 2 mois de salaire et un plafond de 14 mois, selon l'ancienneté.

A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le Bureau de jugement. Pousser à la conciliation cela comble les exigences du patronat qui ne supporte pas que 71 % des jugements prudhommaux soient favorables aux salarié-es.

Le délai de prescription du recours devant les juridictions en contestation de rupture du contrat de travail est ramené à 2 ans, contre cinq ans auparavant. Le délai en cas d'action en paiement de salaire est ramené de cinq à trois ans.

Seuil des élections professionnelles

Les employeurs auront un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées au seuil des effectifs (soit 11 salarié-es et plus ou 50 salarié-es et plus pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 36 derniers mois) et un délai de trois mois pour organiser les élections des DP et/ou CE liées à ce franchissement de seuil du nombre de salarié-es. Le patronat peut ainsi jouer la montre pour ne pas mettre en œuvre les obligations liées au nouveau seuil du nombre de salarié-es. Et faudrait-il aussi que les moyens soient pris pour que ces contraintes soient mises en œuvre réellement dans les entreprises !

La lecture attentive du projet de loi, validant un accord minoritaire, par les parlementaires ne peut aboutir qu'au rejet de celui-ci. Les véritables questions de fond à débattre porteuses de nouveaux droits sociaux pour les salarié-es et les chômeurs-euses, sont d'une autre nature.

Une autre logique pour un autre modèle social

- **Pour une nouvelle réduction du temps de travail.**
- **Pour un nouveau partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits.**
- **Pour une augmentation du SMIC.**
- **Pour une défense de la hiérarchie des normes et du principe de faveur**
- **Pour une redéfinition strict du licenciement économique et une interdiction effective des licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices.**
- **Pour le droit à la réintégration pour tout salarié dont le licenciement est reconnu dépourvu de cause réelle et sérieuse.**
- **Suppression ou encadrement des ruptures conventionnelles.**
- **Pour le droit d'assistance du salarié du particulier employeur par un conseiller du salarié.**

- **Pour un nouveau statut du salarié, garantissant aux salariés-es des PME comme des grands groupes, le maintien du salaire et droits sociaux, entre deux emplois, et dont le financement est assuré par un fond patronal mutualisé.**
- **Pour un système de sur cotisations patronales réellement dissuasives sur les contrats précaires et l'instauration d'un pourcentage plafonné de recours aux contrats précaires.**
- **Pour une priorité légale d'emploi à temps plein et un encadrement strict du recours au temps partiel (80 % de femmes), avec la requalification rapide des contrats illicites à temps partiel en temps plein par saisine directe du bureau du jugement aux prud'hommes.**
- **Pour de véritables contre pouvoirs des représentants des salariés-es, comme le droit de veto contre les licenciements, ou le renforcement des garanties de recours juridiques.**
- **Pour un service public de l'emploi et de la formation avec des agents publics en nombre suffisant.**
- **Pour un système d'indemnisation chômage garantissant 80 % du salaire antérieur, sans aucune dégressivité, et la fin des radiations sanctions. L'augmentation des minima sociaux.**