

Fiches argumentaires

Le Projet de loi gouvernemental sur « la sécurisation de l'emploi » : rejet et propositions pour une loi alternative

L'ANI du 11 janvier 2013 a été rejeté par les syndicats majoritaires. Sa transcription intégrale dans la loi n'est donc pas acceptable. Construisons une alternative, appuyée par les luttes sociales, de réponse aux besoins d'une véritable sécurisation de l'emploi.

Des principes nouveaux doivent être opposés au projet de loi.

Contre un prétendu « dialogue » visant une intégration des salariés et de nouvelles contraintes sur les salariés, alors que le patronat les soumettrait à ses exigences de flexibilité et de profit privé égoïste, imposer des contraintes et obligations des employeurs, un véritable rôle accru des salariés et de leurs droits, promouvoir le rôle de la loi au-dessus des accords.

Instituer *un droit de veto suspensif* des salariés des décisions des employeurs et en cas de refus des propositions alternatives des représentants des salariés, le *droit de porter le différend devant une juridiction sociale qualifiée*.

Construire un autre modèle économique et social de promotion et de sécurisation véritable de l'emploi et de la formation.

Pour des alternatives contre le projet de loi : 6 ensembles fondamentaux.

Fiche 1.

Pouvoirs nouveaux des salariés et de leurs représentants

Ce qu'ils disent

Ils affirment donner de nouveaux droits aux salariés pour mieux anticiper et partager l'information au sein des entreprises et renforcer la capacité de leurs représentants à intervenir sur la stratégie et les emplois.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les ambitions patronales de réduction de la représentation, du rôle et des pouvoirs des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il remet en cause l'information des CE et des DP (délégués du personnel). Un accord collectif, et non la loi, pourra fixer les délais et les contenus précis de l'information obligatoire des IRP. Cette information (base de données unique) remplacera de fait les rapports et communications au CE prévus aujourd'hui par la loi. Les représentants des salariés seront tenus d'une obligation de discrétion à l'égard de ces informations, qui les empêchera de les utiliser pour les luttes.

S'il ouvre une obligation annuelle de consultation avec avis des CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise ne seront pas tenus d'en tenir compte pour leurs décisions. Et il cadenas les conditions (modalité et temps) du recours aux experts comptables ou techniques pour les aider.

Il affaiblira les pouvoirs des CHSCT d'entreprise. Dans les groupes, l'employeur principal sera autorisé à créer une instance *ad hoc* de coordination des CHSCT d'établisse-

Ce qu'il faut faire

Il faut donner de nouveaux pouvoirs sur les choix et critères de gestion des entreprises aux représentants des salariés
CE et DP doivent disposer :

– de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, sur les décisions de restructuration des employeurs. Sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier volume et structure des effectifs, durée du travail, salaires, conditions d'emploi, de travail et de formation, ils doivent pouvoir faire suspendre les décisions et les projets patronaux (droit de veto suspensif) et formuler des propositions alternatives, visant notamment les coûts du capital.

– de pouvoirs d'intervention à froid sur les décisions de gestion des entreprises, avec les citoyens des bassins d'emploi et les élus locaux, afin d'anticiper et d'en modifier les contenus pour des objectifs chiffrés d'emplois et de formations. Ils devraient avoir accès aux informations sur la gestion avec des experts afin notamment de pouvoir s'opposer aux suppressions d'emplois licenciements négociés dans le cadre « *d'adaptations aux changements techniques* »...

Pour leur financement, les IRP pourraient saisir un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi qu'un Pôle financier public, ce qui impliquerait aussi d'autres relations aux banques.

Ces propositions alternatives devraient être obligatoirement examinées par les employeurs. En cas de conflit entre options patronales et salariales, un arbitrage devrait pou-

ment se substituant à eux. Sa composition sera contrôlée en pratique par l'employeur.

Quant à la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, le texte reprend en fait une mesure qui existe déjà et restreint son champ d'application. Elle ne concernera que 200 entreprises environ, le nombre de représentants sera réduit et aucun pouvoir réel ne leur sera donné. Ils resteront des potiches muselées par un droit abusif de la confidentialité, sans pouvoirs sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Au total, l'arbitraire patronal sur la gestion, son irresponsabilité sociale et ses objectifs de rentabilité financière sont renforcés.

voir être rendu par une instance judiciaire « *ad hoc* », telle que le Tribunal de grande instance et instance spéciale des conseils de prud'hommes.

Les représentants des salariés dans les conseils d'administration doivent pouvoir saisir les CE et les DP pour des demandes de suspension, de propositions alternatives et d'arbitrage judiciaire.

Les discussions sur les propositions alternatives doivent être articulées aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations décidés par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant élus régionaux, représentants des salariés, des employeurs, des banques et État.

Fiche 2.

Droit de formation

Ce qu'ils disent

L'article 2 prévoit la création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle.

L'article 9 porte sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Il prétend améliorer avec la négociation sur la mobilité interne, la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et le plan de formation dans le cadre des orientations négociées.

Ce qu'ils font

– Toujours seulement 20h par an pendant 6 ans et un plafond de 120h.

– Toujours utilisation du compte personnel de formation soumis à l'accord de l'employeur ou de Pôle emploi.

– Changement cosmétique, non réponse aux besoins effectifs.

Ce qu'il faut faire

1. Accroître la durée totale de la formation : 10 % du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.

2. Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus de l'employeur.

3. Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage pourrait atteindre un minimum de formation de 240h par an.

4. Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.

5. Droit de formation et promotion contre formation d'adaptation à poste de déqualification, avec recours judiciaire.

6. Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.

7. Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.

Fiche 3.

Précarité des salariés

Ce qu'ils disent

La précarité des salariés est présentée comme le cœur du projet de loi, qui prétend « *faire de la lutte contre la précarité de l'emploi et dans l'emploi un objectif prioritaire* ». Plusieurs articles lui sont consacrés, dont certains ont conditionné la signature d'organisations syndicales lors des négociations de l'ANI.

Ce qu'ils font

Loin d'assurer une réelle sécurisation dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi, les mesures avancées alimentent la précarité des salariés.

La mesure de sur-cotisation à l'assurance chômage pour les CDD ne concerne que 30 % des CDD (moins de 3 mois). Elle est temporaire (3 mois) et ne touche ni l'intérim ni les saisonniers. Combinée avec une mesure d'exonération temporaire (4 mois) des cotisations à l'assurance chômage pour les CDI des jeunes de moins

Ce qu'il faut faire

1. Le CDI doit redevenir la norme obligatoire et être sécurisé.

2. Tous les contrats de travail doivent être graduellement transformés en CDI. Un plan pluriannuel de résorption de tous les emplois précaires à l'exécution contrôlable par les représentants des salariés (CE et DP), qui disposeront d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les entorses de l'employeur au plan.

de 26 ans, son surcoût sera largement compensé pour les entreprises : 110 millions d'euros pour la sur-cotisation CDD mais 155 millions d'euros récupérés pour les exonérations CDI, soit un gain net de 45 millions ! Rien qui empêche d'abuser des CDD !

La réforme du temps partiel fixe à 24h hebdomadaires le temps partiel minimum. Mais elle laisse aux accords de branche la possibilité de déroger à ce plancher. Les patrons pourront imposer 8 avenants au contrat de travail par an et par salarié pour faire varier ce temps de travail en fonction de leurs besoins ou de la conjoncture, au-delà ou en deçà de ces 24h. Foncièrement ces dispositions renforcent l'hyper-flexibilité des salariés à temps partiel mais sécurisent leurs employeurs.

La création de l'activité partielle en remplacement du chômage partiel et l'expérimentation du CDI intermittent (CDII) vont renforcer cette précarisation des emplois.

Le CDII est une sorte de temps partiel modulé sur l'année. Il implique une « *flexi-précarité* » des salariés encore plus grande que les CDD. Expérimental dans un premier temps, c'est une brèche grave dans la norme CDI du Code du travail.

3. Faire la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous motif de surcroît d'activité, par une pénalisation effective de tous les contrats précaires (temps partiels imposés inclus). Dans l'immédiat, en imposant une sur-cotisation forte sur tous les contrats précaires. Puis en imposant un plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire qui ne dépasse pas 3 à 5 % de l'effectif total de l'entreprise.

4. Pour faciliter la sortie de la précarité, doit être créé dans le même temps un statut de transition des salariés précaires qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

Fiche 4.

Contre toutes les suppressions d'emploi et les licenciements

Ce qu'ils disent

Le projet prétend « *maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques* ».

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les revendications du Medef en matière de licenciement et de restriction des pouvoirs des représentants des salariés. Il opère des ruptures majeures avec les principes du droit social. Il cherche à faciliter les licenciements au moindre coût pour l'employeur.

Primauté des accords collectifs de branche ou d'entreprise. Le projet de loi renverse la hiérarchie des normes en matière de licenciement. Les procédures encadrant les licenciements pourront être fixées par un accord collectif de branche ou d'entreprise, et non plus seulement par la loi. Plus grave, l'employeur pourra élaborer unilatéralement un plan de licenciement économique collectif (PSE) et le faire valider par simple homologation administrative (respect des procédures et non du contenu ni de la réalité des motifs de la décision). Et cela dans des délais qui empêcheront toute opposition éventuelle de l'administration. Les dispositions d'ordre public de la loi seront donc remplacées par des règles négociées à l'initiative de l'employeur et selon ses besoins.

Accords de maintien dans l'emploi : chantage et montée des licenciements pour motif dit personnel ! Les accords de compétitivité-emploi de Sarkozy sont mis en œuvre. Ainsi, des accords collectifs d'entreprise (accords de maintien dans l'emploi) pourront réduire le temps de travail et les salaires (jusqu'à 1,2 SMIC) dans l'entreprise en prétendant répondre aux aléas de la conjoncture économique. Le maintien des emplois est garanti sur la période d'exécution des accords, sur 2 ans maximum, mais pas au-delà (cf. Continental). Et si le salarié refuse, son licenciement est prononcé pour motif économique individuel, à savoir sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Cette flexibilité des salariés est amplifiée par l'introduction d'une mobilité forcée. Dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, Un accord collectif (dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC), pourra imposer aux salariés de l'entreprise, individuellement ou collectivement, une mobilité forcée géographique ou fonctionnelle. En cas de refus, chaque salarié sera

Ce qu'il faut faire

À ce texte dangereux doit être opposée une alternative radicale. Contre les licenciements et aussi toutes les suppressions d'emplois, nous proposons :

1. Développer la notion de licenciements collectifs contre la montée de licenciement pour motif personnel. Développer leurs garanties pour les salariés et leurs recours pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi.

2. Une définition restrictive des motifs de licenciement économique. Notamment faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux.

3. Droit de veto suspensif avec contre-expertise et propositions alternatives des représentants des salariés. En cas de refus des employeurs, droit de porter les différends devant le Tribunal de grande instance ou une section spéciale du conseil de prud'hommes.

4. Pour toutes les suppressions d'emplois, conditions restrictives et garanties analogues à celles des licenciements, recours judiciaire des salariés y compris contre la mise en activité partielle, obligations de reclassement.

5. Refuser les accords dits de maintien de l'emploi, chantage contre les salaires, pour des temps partiels, etc.

licencié pour motif personnel, là aussi sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Déjudiciarisation des conflits sociaux. C'était un vieux rêve du Medef, le projet de loi dé-judiciarise les conflits sociaux du licenciement. Le rôle du juge se réduira à valider la conformité de la rupture avec les motifs de l'accord collectif. On établira une échelle « *forfaitaire* » des réparations du préjudice contre le principe d'indemnisation intégrale et contre le pouvoir d'appréciation du juge.

6. Pas de mobilité forcée, mais sécurisation dans une mobilité choisie.

7. Reprise de site et revitalisation des bassins d'emplois. Responsabiliser les entreprises avec concertation entre elles et avec les services publics. Promotion des coopératives et appropriations publiques.

Fiche 5.

Anticipations des mutations économiques

Ce qu'ils disent

Ils prétendent mieux anticiper l'évolution nécessaire des métiers, des emplois, des compétences pour adapter de façon efficace les entreprises et leurs travailleurs. Ils déclarent mieux informer, consulter, négocier avec les représentants des travailleurs sur la stratégie de l'entreprise.

Ils annoncent empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, notamment par l'information efficace des CE, pour qu'ils émettent leur avis.

Ce qu'ils font

En réalité, cette prétendue « *volonté d'information des IRP* » s'accompagne d'un affaiblissement des modalités de consultations actuelles des CE, en même temps qu'elle contribue à leur intégration dans les logiques de gestion des employeurs et légitime leur décision de licenciement ou de flexibilisation de l'entreprise.

Tous les 3 ans, l'employeur devra engager une négociation :

– sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ;

– sur la mise en place d'un dispositif de **GPEC** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et ses mesures d'accompagnement, notamment dans le plan de formation, mais aussi avec l'utilisation des contrats précaires, la mobilité interne forcée, le recours à la sous-traitance.

Ainsi, la négociation GPEC voit son champ élargi au détriment de celui des droits d'information et d'intervention annuels des CE. Au service de la rentabilité financière, elle sert à organiser de façon moins dramatisée et prétendue « *négociée* » les départs des salariés ou leur mobilité forcée, au nom de l'adaptation aux changements. Elle permet aux employeurs d'éviter un plan de sauvegarde de l'emploi et sa contestation possible par des suppressions « *acceptées* » d'emploi.

En matière de reprise d'entreprise, la société qui veut fermer un établissement devra rechercher un repreneur. Mais si le CE est informé de cette recherche et des offres éventuelles de reprise, il ne pourra qu'émettre un avis. Cela ne garantira pas un bon repreneur, ni le maintien de l'emploi et l'essor des qualifications en cas de reprise. Tandis que s'il n'y a pas de repreneur, démonstration sera faite que l'entreprise doit disparaître (cf. la fermeture d'ArcélorMittal Florange).

Ce qu'il faut faire

La GPEC, radicalement transformée, devrait viser l'efficacité sociale pour l'emploi et les qualifications, avec un pouvoir d'intervention et de proposition alternative des CE et délégués du personnel. Ainsi que des recours judiciaires en cas de refus des employeurs. Tous les ans et à horizon de 6 ans, et non seulement de 3 ans, toute entreprise devrait engager une négociation pour définir sa stratégie avec un dispositif de GPEC, dès le niveau de chaque établissement. Celui-ci devrait s'articuler aux besoins d'emploi et de formation sur tous les territoires. Cela impliquerait la création et la tenue annuelles de conférences régionales. Chaque entreprise serait tenue de contribuer à la réalisation d'engagements chiffrés annuels de conversion et de création d'emplois avec les formations nécessaires, pour moderniser tout en faisant reculer le chômage et la précarité, avec de nouvelles conditions de financement.

La réponse aux difficultés anticipées doit se faire non par la pression sur les emplois et les salaires mais par le développement de la formation, la promotion des qualifications, en liaison avec la progression des recherche-développement, en coopération avec les services publics.

Et pour réellement empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, il faut :

– **Affirmer les pouvoirs de recherche des repreneurs par les CE et créer un droit expertise contradictoire en matière de reprise de site financée à 80 % par l'entreprise ;**

– **Accroître les obligations de re-développement imposées aux entreprises qui veulent fermer un établissement, notamment pour les sociétés de plus de 1000 (contribution minimum de 8 fois la valeur mensuelle du SMIC brut par emploi supprimé) ;**

– **Faciliter la reprise d'entreprise sous forme de coopérative par les salariés avec le soutien financier de la BPI et d'un pôle public financier.**

Et dans le cas où l'entreprise menacée de fermeture est essentielle pour le redressement productif, engager son appropriation sociale et publique (nationalisation, société mixte...).

Fiche 6.

Pour un service public de sécurisation de l'emploi et de la formation

Ce qu'ils disent

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi du gouvernement prétend un « *gagnant-gagnant* » entre salariés et employeurs.

Pour les chômeurs, il déclare créer des « *droits rechargeables à l'indemnisation* ». Cela est présenté comme contribuant aux « *contre-parties* » octroyées aux salariés. En cas de reprise d'emploi après une période de chômage, les salariés préserveraient le reliquat de leurs droits aux allocations chômage non utilisés. Ce reliquat s'ajouterait aux nouveaux droits acquis durant la reprise de l'emploi et pourrait être utilisé en cas de retour à la case chômage.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi organise un recul très grave du droit social et des services publics de l'emploi et de la formation, qui s'appuie aussi sur les prétendues « *contre-parties pour les salariés* » qu'il contient (droits rechargeables, complémentaire santé...).

Conçus tels que dans le texte, ces « *droits rechargeables* » vont faciliter le développement du chômage, total et partiel, des emplois précaires et des petits boulots.

De plus, le texte renvoie leur mise en œuvre à la négociation à venir sur le financement de l'UNEDIC, l'organisme qui les financera. Or, le gouvernement et le Medef ont déjà fait savoir qu'ils refusaient de financer la mesure, en la conditionnant à la « *non aggravation du déséquilibre financier du régime d'assurance chômage* ». Ainsi, non seulement la proposition ne pourra pas améliorer la situation mais, comble du cynisme, elle se retournera contre les chômeurs, puisque pour la financer il faudrait réduire le niveau des allocations chômage actuelles !

Ce qu'il faut faire

Une véritable sécurisation de l'emploi nécessiterait de réformer le service public de l'emploi afin de le renforcer considérablement et de le démocratiser.

Nous proposons un véritable processus de sécurisation des trajectoires professionnelles avec l'affiliation automatique de chaque résident, dès la fin de la scolarité obligatoire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, avec un nouveau statut de sécurisation et de promotion des salariés.

Ce nouveau service public viserait notamment une réforme de progrès de Pôle emploi et de l'AFPA, avec une coopération nouvelle, pour :

- 1. une amélioration significative de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux (taux d'indemnisation à hauteur du SMIC sans dégressivité et absorption des allocataires sociaux dans le champ de l'assurance chômage) ;**
- 2. la lutte contre la précarité (modulation des taux de cotisations patronales pour pénaliser tous les emplois précaires de l'entreprise ; plan de résorption de la précarité ; allongement de la période de référence donnant droit aux indemnités chômage) ;**
- 3. l'insertion des jeunes dans l'activité professionnelle et l'emploi (allocation autonomie pour les jeunes, statut du stagiaire (rémunération obligatoire adaptée au poste occupé, contrat pédagogique avec l'employeur), contrats de sécurisation de l'entrée dans l'emploi à temps plein des jeunes) ;**
- 4. un véritable retour à l'emploi de qualité pour les précaires et les chômeurs, notamment par la formation continue choisie pour permettre une mobilité de progrès.**

Ce nouveau service public et social devrait construire un système unifié d'indemnisation du chômage en sortant de la coupure assistance/assurance.

Ni étatique, malgré la présence des pouvoirs publics dans sa gouvernance. Ni étroitement paritaire, bien qu'associant le patronat dans sa gouvernance mais de façon non dominante avec les organisations syndicales et les associations de chômeurs. Il viserait une nouvelle démocratie sociale avec l'élection des représentants des salariés et des chômeurs aux organismes de gestion des fonds sociaux d'indemnisation du chômage, au suffrage universel sur listes syndicales, pour des propositions alternatives sur les reprises d'emplois, les formations et les salaires.

Il s'appuierait sur les conférences régionales de sécurisation et de créations d'emplois et de formation, avec des élus régionaux, des représentants des syndicats de salariés, du patronat, des banques, des Fonds régionaux pour l'emploi et la formation, pour des bilans et des objectifs chiffrés de transformations en emplois stables, de création de bons emplois et formations.