

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11-01-2008

La sécurité est pour les employeurs

- L'Accord National Interprofessionnel sur la "Modernisation du Marché du Travail" a été signé le 11 janvier 2008 par 4 des Centrales syndicales représentatives au plan national (CFTC, CFDT CGC et FO), seule la CGT a refusé sa signature.

Les négociations se sont déroulées au pas de charge, à partir des propositions écrites du patronat, sous la menace d'une loi entièrement favorable aux positions du MEDEF ; Mais aussi dans la plus grande opacité, vis à vis des salariés, non informés des enjeux et des étapes de la négociation et encore moins appelés à la vigilance et à la mobilisation pour peser sur le contenu du texte.

Celui-ci concerne pourtant l'ensemble des salariés, avec ou sans emploi.

Engagé sous les promesses d'une "flexibilité" inspirée du "modèle danois", il représente en fait un recul gravissime des droits antérieurement conquis, marqué notamment par une précarité accrue des contrats de travail et de lourdes menaces sur l'avenir de l'assurance chômage et les droits des chômeurs (la négociation sur ce point ayant été, pour l'essentiel, renvoyée à celle de la prochaine convention UNEDIC, elle-même retardée)

On comprend que le MEDEF - même s'il a dû rabattre quelque peu ses prétentions - se réjouisse bruyamment de cet accord qui ne répond en rien à l'exigence grandissante d'une sécurité sociale professionnelle et d'un revenu minimum décent pour les salariés privés d'emploi.

Le processus de modifications législatives et réglementaires nécessaires et d'extension de l'accord le rendant obligatoire pour tous, est en marche. Il devait se finaliser très rapidement, après son adoption par les députés accompagnée de retouches mineures, mais les amendements apportés par le Sénat nécessitent la mise en place d'une commission mixte paritaire dont la date n'est pas encore fixée. Il y a urgence à :

- Informer, le plus largement, tous les salariés du contenu de l'accord.
- Débattre et faire débattre des moyens de combattre sa mise en œuvre.
- Elaborer une plate-forme de droits nouveaux pour tous les salariés, s'inscrivant dans la perspective d'une société radicalement différente de celle que nous connaissons,, soumise à l'avidité du capitalisme néo-libéral mondialisé.

**ANALYSE DU PROJET DE LOI SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL
(adopté en Conseil des ministres le 26 mars 2008)**

LES MESURES LES PLUS GRAVES

Les mesures

Art.2-La période d'essai : Art. L- 1221-18 à L.-1221-23 du code du travail

- Création d'une période d'essai interprofessionnelle dont la durée (sauf accord de branche antérieur prévoyant des durées supérieures) est, pour les CDI de :
 - Ouvriers et employés : 2 mois maximum,
 - Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois maximum,
 - Cadres : 4 mois maximum.

(Durée renouvelable une fois par accord de branche étendu, avec un maximum respectif de 4, 6 ou 8 mois)

Ces durées sont impératives, sauf accord de branches conclu antérieurement avec durées plus longues. Le contrat de travail peut prévoir des durées plus courtes ..

Si l'employeur met fin à la période d'essai avant son expiration, un délai de prévenance est obligatoire:

- 48 h. durant le premier mois, (*24 h. pour le Sénat*)
- 2 semaines après un mois,
- 1 mois après trois mois.

En cas de démission du salarié : 48 h.

Le délai de prévenance ne pourra avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus.

(Amendement du Sénat: comme la période d'essai elle-même, la possibilité de renouveler la période d'essai doit figurer expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Un délai de prévenance devra aussi être respecté pour la rupture d'une période d'essai d'au moins une semaine d'un CDD).

Commentaires

Avant, le code du travail ne fixait pas de périodes d'essai. Elles étaient définies par les branches ou (seulement si plus courtes) par le contrat de travail.

Généralement :

- 15 jours à un mois pour un ouvrier
- Un mois pour les employés
- deux mois pour agents de maîtrise et techniciens
- trois mois pour les cadres

Renouvelables une fois avec "l'accord du salarié" (l'accord ou la porte...)

Le propre d'une période d'essai est que chaque partie peut la rompre librement sans motif, sans indemnités et, jusque là, sur-le-champ.

Désormais la durée de la période d'essai est considérablement allongée et fixée pour toutes les branches professionnelles selon la catégorie du salarié. La création d'un délai de prévenance ne suffit pas à masquer l'augmentation de la précarité pour le salarié.

Art.5- La rupture conventionnelle (Art. L.1237-11 à 16

- Elle n'est ni une démission ni un licenciement mais une nouvelle forme de rupture du contrat.
Elle suppose "le libre consentement des deux parties".

- Trois phases :

◦ D'abord une ou des discussions préalables pendant lesquelles le salarié peut se faire assister (représentant du personnel, DS ou tout autre salarié de l'entreprise ou un conseiller des salariés.) Dans ce cas, l'employeur peut également se faire assister. *(Amendement du Sénat : d'une personne de son choix de l'entreprise ou si moins de 50 salariés ,appartenant à son syndicat d'employeur ,ou un autre employeur de la même branche .)*

◦ Le salarié doit être informé qu'il peut prendre contact avec, notamment, le Service Public de l'emploi pour s'enquérir de la suite de son parcours professionnel.

◦ Chacune des parties peut se rétracter pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord, par courrier justifiant, par tout moyen, la notification à l'autre partie.

◦ A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente saisit l'autorité administrative (le DDTE du lieu où est établi l'employeur). Celui-ci dispose d'un délai de 15 jours calendaires *(Sénat : ouvrables)* après réception de la convention pour l'homologuer (vérification de la procédure et de l'accord du salarié.)

Son silence vaut accord tacite à l'expiration de ce délai..

- La convention définit le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Elle sera partiellement défiscalisée pour les salariés de moins de 60 ans
- Elle fixe la date de la rupture, au plus tôt après la fin du délai d'homologation;
- .Elle ouvre droit aux indemnités de chômage.
- Ce mode de rupture peut être applicable aux salariés protégés sous réserve de l'autorisation préalable de l'inspection du travail, qui se substitue à la procédure d'homologation..

Incontestablement la mesure la plus grave. Elle peut s'appliquer seulement aux CDI. (ne peut s'appliquer aux mesures prises dans le cadre de la GPEC ou d'un PSE) Elle se fait sans motif de rupture, ce qui rend le recours au juge prud'homal très difficile.

Il y a peu de chance pour le salarié demandeur de l'obtenir ; pour l'employeur, le pousser à la démission sera plus simple et moins coûteux.

Elle est aggravée par d'autres dispositions adoptées :

- L'obligation d'informer l'employeur de sa revendication avant de saisir le Conseil des prud'hommes : l'employeur ne manquera pas d'exercer des pressions sur le salarié pour obtenir une rupture "à l'amiable" qui interdira l'intervention du juge et se révélera souvent moins favorable que l'issue d'un procès.

- Le délai dérisoire imposé au Directeur du travail (qui déléguera à l'inspecteur du travail), même amendé par le Sénat, rend absolument impossible un examen sérieux de la validité de la procédure et de l'accord du salarié. Et son silence valant accord tacite, il sera extrêmement difficile de saisir le juge.

- L'indemnité touchée par le salarié dans un départ conventionnel sera bien moindre que celle reconnue par les tribunaux pour un licenciement "sans motif réel et sérieux" ou même dans le cadre d'une transaction, puisque son minimum est fixé par la loi et permettra à l'employeur de s'y adosser.

- Tout litige concernant la convention de rupture ou l'homologation relève de la seule compétence du conseil des Prud'hommes.

(Amendement du Sénat : En cas de contentieux sur la validité de la rupture conventionnelle, le CP statuera en premier et dernier ressort = seul un recours en Cassation sera possible).

Art.6- création d'un nouveau CDD "à objet défini"

Un CDD d'une durée comprise entre 18 et 36 mois maximum, non renouvelable, peut être conclu avec les ingénieurs et cadres pour la réalisation d'un objet défini Il doit être autorisé par un accord de branche étendu ou d'entreprise. Il comporte les clauses suivantes :

- La définition du contrat
- L'intitulé et les références de l'accord collectif, de branche étendu ou d'entreprise, qui l'autorise,
- La description du projet et la mention de sa durée prévisible
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu,
- L'événement ou le résultat objectif déterminant sa fin,
- Le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat
- La possibilité pour l'une ou l'autre des parties, de le rompre à la date anniversaire de sa signature, pour un motif réel et sérieux ; (Sénat : au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion)

L'accord de branche étendu ou d'entreprise définit :

- a- Les nécessités économiques justifiant le recours à ce type de contrat,
- b- La durée de la période d'essai, au plus égale, renouvellement compris, à la durée prévue pour un CDI,

Plus beaucoup d'espoir pour les ingénieurs et cadres de certains secteurs d'activité (ex : sociétés de service d'ingénierie informatique SSII) de décrocher un CDI !

Ce nouveau CDD est élément de précarité supplémentaire important. Encore plus dangereux puisqu'il se termine lors de la réalisation d'un objet dont l'échéance peut être discutable. L'employeur en décidera et comment le salarié pourra-t-il le contrôler?

Jusqu'ici les ingénieurs et cadres de nombreuses branches visés par ce nouveau contrat étaient en CDI et les périodes entre deux missions, les "intermissions", leur étaient payées. Désormais ils percevront les ASSEDIC entre deux contrats..

Jusqu'ici tout CDD ne pouvait être rompu en cours de contrat, que pour faute grave ou par accord des deux parties, sous contrôle du juge et, s'il était rompu abusivement, l'employeur devait le salaire jusqu'à la fin du contrat. Ce nouveau CDD ouvre une brèche importante dans le statut assez cadré des CDD puisqu'il pourra être rompu unilatéralement à la date anniversaire "pour un motif réel et sérieux", par exemple, par l'employeur pour une faute seulement sérieuse

Un simple accord d'entreprise suffit à le mettre en place.

Le fait qu'il soit réservé aux ingénieurs et cadres ne rassure pas, la notion de cadre étant très floue, et concernant beaucoup de monde. Ne rassure pas non plus le fait qu'il soit mis en place pour une

Des apports positifs du projet de loi

Art.1-Meilleure information des représentants du personnel et notamment des DP, sur la situation passée et à venir des contrats précaires dans l'entreprise.

Art.3-En cas de maladie du salarié, le complément de salaire versé par l'employeur est désormais dû après un an d'ancienneté au lieu de trois.

Le délai de carence existant avant ce versement est réduit : 7 jours au lieu de 11 précédemment.

Dispositions devant être mise en oeuvre par décret en cours de préparation.

Art.4-L'indemnité légale de licenciement est due, dans les cas prévus, à partir d'un an d'ancienneté au lieu de deux. Un décret viendra préciser le doublement de son montant (1/5ème du salaire mensuel brut par année d'ancienneté au lieu de 1/10ème). S'y ajoutent 2/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Art.9- les contrats "nouvelles embauches" (CNE) conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi sont requalifiés en CDI (simple mise en conformité avec la jurisprudence française et la décision du Bureau International du Travail).

Conformément à l'ANI, le projet de décret abandonne la distinction entre l'indemnisation du licenciement économique et celle du licenciement pour motif personnel laissant place à un montant unique, celui de l'actuelle indemnité pour licenciement économique.

L'indemnité pour licenciement personnel est donc doublée mais le licenciement économique ne bénéficie plus d'une indemnisation plus favorable.

La diminution de deux à un an d'ancienneté est favorable au salarié, mais l'indemnisation est maigre.

ANALYSE DES AUTRES DISPOSITIONS DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL DU 11/01/2008

(mise en œuvre obligatoire à compter de l'arrêt d'extension du ministre du travail. Certaines d'entre elles nécessitent la prise de décrets pour être applicables)

Mesures négatives : une flexibilité renforcée pour le salarié

Modification du contrat de travail : reportée à une future négociation

Le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

Une "réflexion paritaire" doit s'ouvrir sur ce point dans les plus brefs délais.

Objectif:

- Déterminer à priori et de manière limitative les éléments qui doivent toujours être considérés comme "contractuels" (ceux qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié)

- Encadrer la procédure de modification des clauses contractuelles, à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié.

La rupture pour inaptitude d'origine non professionnelle

C'est la jurisprudence qui a fixé les clauses considérées comme essentielles - devenues clauses "contractuelles"- qui forment le noyau dur de tout contrat de travail, et nécessitent l'accord du salarié pour être changées. Ce sont : le montant et la méthode de fixation de la rémunération, la durée du travail (volume de temps) garantie, la qualification de l'emploi occupé, la zone géographique de déplacement possible et les autres conditions essentielles actées comme telles par le contrat.

D'autres éléments figurant au contrat sont de simples "conditions de travail" modifiables unilatéralement par l'employeur (horaires, dans certaines limites lieu de travail, poste de travail occupé...).

Renvoyer ces clauses à un accord de branche ou à la négociation du contrat n'est pas favorable au salarié.

La modification des conditions contractuelles liées à une raison économique impérative pour l'entreprise est déjà encadrée strictement : envoi d'une lettre RAR au salarié lui notifiant précisément les modifications envisagées, délai d'un mois pour répondre, (le silence vaut accord) licenciement économique en cas de refus du salarié.

Cette procédure risque d'être assouplie pour l'employeur.

L'absence d'encadrement juridique d'une modification contractuelle non liée à une raison économique n'est pas forcément défavorable au salarié qui peut se plier, dans les faits, à la modification voulue par l'employeur mais peut actuellement la contester à tout moment s'il n'a pas donné son accord explicitement.

Le salarié, atteint d'une maladie non professionnelle ou souffrant des suites d'un accident non lié au travail, peut déjà être licencié pour l'inaptitude en résultant, en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise. Les indemnités de rupture versées sont à la charge de l'employeur ou désormais, c'est la nouveauté, d'un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.

La réparation judiciaire du licenciement abusif

L'accord demande que soit fixés par la loi un plancher et un plafond au montant des indemnités et dommages-intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse ou abusifs, jusqu'ici déterminés librement par le juge prud'homal.

L'insuffisance d'énonciation des motifs de licenciement

Seule est rappelée l'obligation d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et non l'obligation d'énoncer le motif par écrit.

La phase de conciliation prud'homale

Outre l'obligation pour le salarié d'informer préalablement l'employeur de sa réclamation, l'accord demande que, désormais, la constatation par le bureau de conciliation, (formation réduite par rapport au Bureau de jugement) de l'impossibilité de parvenir à un accord et la conciliation partielle, ouvriraient le droit de saisir le bureau de jugement.

Mobilité géographique et professionnelle

Lorsque la mobilité géographique est souhaitée par l'employeur, des mesures d'accompagnement devront être étudiées pour le salarié et sa famille. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une "période d'expérimentation mobilité" pourrait être expérimentée.

La mutualisation des indemnités de rupture entraînera une plus grande inertie encore de l'employeur pour chercher un reclassement, notamment si le salarié dispose d'une grande ancienneté, puisqu'il ne supportera plus directement le coût du licenciement.

Ce plafond interdirait de fixer les dommages-intérêts en fonction du préjudice réel subi par le salarié.

Par contre les salariés des entreprises de moins de 20 salariés ou ayant moins de deux ans d'ancienneté devraient pouvoir bénéficier d'un plancher, ce qui n'est pas le cas actuellement.

'Aujourd'hui la loi impose que le motif soit clairement énoncé dans la lettre de licenciement, sous peine d'illégalité du licenciement. Cette disposition demeure.

Jusqu'ici, le bureau de conciliation enregistrait simplement le désaccord persistant entre l'employeur et le salarié

Conséquences de la modification introduite : engorgement des bureaux de conciliation, allongement des délais de procédure, moindre accès au bureau de jugement, alors que la réforme de la carte judiciaire vient déjà de supprimer 63 des conseils de prud'hommes existants sur 271.

Mise en oeuvre par décret en cours d'adoption qui modifie d'autres aspects de la procédure de conciliation.

Des engagements vagues et attention danger : Le lien accru entre mobilité géographique et professionnelle peut représenter un piège important, notamment pour les femmes, souvent moins mobiles : "pas de mobilité, pas de promotion !"

Mesures positives pour le salarié : des promesses et des mesurette

La "portabilité" de certains droits

La rupture du contrat de travail ouvrant droit pour le salarié aux indemnités de chômage, lui garantit le maintien de certains droits acquis dans l'entreprise.

° Le salarié garde le bénéfice des garanties de couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, avec un minimum de 3 mois.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié selon les règles antérieures, ou par un système de mutualisation à définir par accord collectif.

° Le salarié peut mobiliser le solde du nombre d'heures qu'il a acquises dans son ex-entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF) :

- Soit pour financer des actions de formation, bilans de compétence ou VAE, pendant sa période de chômage,
- ou, en accord avec son nouvel employeur en cas de reprise d'emploi, pendant les deux années qui suivent son embauche pour contribuer au financement de formation continue..

Des négociations paritaires doivent s'ouvrir dans les 12 mois pour étudier la transférabilité d'autres droits, en particulier le compte épargne-retraite.

Jeunes

- La durée du stage réalisé dans le cadre d'un cursus pédagogique lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai sans que cela puisse la réduire de plus de la moitié.

- Les jeunes de moins de 25 ans involontairement privés d'emploi et ne pouvant bénéficier du chômage bénéficieront d'une prime forfaitaire unique remboursable à l'occasion des premiers droits aux indemnités de chômage.

Ouverte en fanfare sur le "donnant-donnant" et la "flexisécurité" la partie sécurité se révèle minuscule pour le salarié, et d'une nature plutôt symbolique. Il n'est pas inintéressant que, pour une première fois le terme de portabilité soit employé mais on est à des années lumières du "modèle danois" tant invoqué!

Accès à la formation de certains demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emplois les plus éloignés de l'emploi ou les moins formés doivent bénéficier d'une aide spécifique à la re-qualification partiellement financée par les OPCA de branche et interprofessionnels.

Revenu de remplacement des chômeurs

Le régime d'assurance chômage est renvoyé à la prochaine négociation de la convention ASSEDIC (1er semestre 2008).

Elle devra permettre la prise en charge de nouveaux publics, garantir l'indépendance des partenaires sociaux, et répondre à 4 objectifs ;

1-S'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes en difficulté d'insertion;

2-Meilleures indemnisations des allocataires pour des durées plus courtes,

3- Allongement de la durée d'activité des seniors,

4- Plus grande simplicité et transparence du dispositif,

La notion d'offre valable d'emploi sera redéfinie en fonction de l'ancienneté dans le chômage, du parcours professionnel, de la formation et de l'expérience acquise, de l'ancienne rémunération et du lieu de domicile.

Toute la partie de sécurisation par une meilleure prise en charge et indemnisation des chômeurs est renvoyée à plus tard.

Un nouveau système de prise en charge à deux vitesses a été revendiqué : une partie renvoyée à la solidarité nationale, l'autre à un dispositif assurantiel.

La nécessité d'adapter le futur régime "aux nouvelles caractéristiques du marché du travail "est lourde de menaces. C'est la "main du marché" qui entend signer la nouvelle convention UNEDIC : remise au travail des seniors, pressions renforcées sur les chômeurs pour leur faire accepter n'importe quel travail à un salaire toujours moindre. Contrôles renforcés pour toujours plus de radiations, la volonté d'indemnisation "plus courte" est clairement annoncée, les opérateurs privés sont prévus comme des partenaires, la notion d'offre valable d'emploi (VAE) pourrait se décliner en fonction de l'ancienneté dans le chômage.

DERNIERE MINUTE : ATTENTION DANGER = PROJET DE LOI DU GOUVERNEMENT RELATIF AUX DROITS ET DEVOIRS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'Assurance chômage, l'accès et la portabilité d'autres droits, la formation des salariés à temps partiel, les modalités de modification du contrat de travail sont renvoyés à des négociations ultérieures. Toutefois le gouvernement vient de finaliser un projet de loi " relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi qui contient deux dispositions particulièrement dangereuses :

Remise en cause de la dispense de recherche active d'emploi

Pour les chômeurs âgés de 55 ans et qui totalisent et ceux âgés de 57 ans et demi. Cette mesure, est-il précisé jouerait pour l'avenir et non pour ceux qui en bénéficient déjà. Il est évident, alors que le contrat senior est en panne que, du travail, ils n'en retrouveront pas, sauf à des salaires indécentes, car les patrons ne veulent pas d'eux..

Redéfinition de " l'offre raisonnable d'emploi" :

C'est celle qu'un chômeur ne pourra refuser plus de deux fois sous peine de radiation.

Elle sera définie dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et le futur organisme issu de la fusion ANPE-ASSEDIC, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de son expérience professionnelle, de sa situation personnelle et familiale (!) ainsi que de la situation du marché du travail local, la zone géographique recherchée et le niveau de salaire attendu.

Des critères évolutifs

Au fil des mois, la définition de l'ORE deviendrait plus contraignante pour le demandeur d'emploi;

Tous les trois mois, le PPAE serait actualisé et seraient révisés les caractéristiques des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire espéré. Ainsi, au bout de trois mois d'inscription serait considéré comme raisonnable une offre compatible avec les qualifications mais rémunérée au moins 95% du salaire antérieur; Après six mois ce taux seait porté à 85%. Après un an la rémunération devrait être au moins à la hauteur du revenu de remplacement. Ces dispositions "ne peuvent obliger à accepter un salaire inférieur à celui normalement pratiqué dans la région et dans la profession et s'appliquent sous réserve des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au SMIC"....

Concernant la zone géographique, après six mois d'inscription serait "raisonnable" une offre entraînant un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou d'une distance d'au plus 30 kilomètres. Toutes personnes refusant à deux reprises une ORE telles que définies dans son PPAE serait radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions précisées par décret.

Ce texte scandaleux qui vise à imposer le travail forcé à vil prix, a fait l'objet d'un avis négatif unitaire de tous les syndicats consultés dans le cadre du Comité supérieur de l'emploi. Mais il devrait être présenté en Conseil des Ministres les 11 et 18 Juin pour une adoption au Parlement prévue ...cet été!