

COPERNIC FLASH

Mars 2008



Un accord de régression sociale et démocratique

A propos de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du contrat de travail

Par Aurianne Cothenet et Laurent Garrouste

Juristes du travail

On aurait tort de sous-estimer l'importance de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier, officiellement signé le 21 par quatre organisations syndicales sur cinq (CFDT, CFTC, CGC et FO, seule la CGT ne l'ayant pas signé) avec le MEDEF, la CGPME et l'UPA, après une négociation de quelques mois ouverte sur injonction présidentielle avec des objectifs définis par une feuille de route gouvernementale.

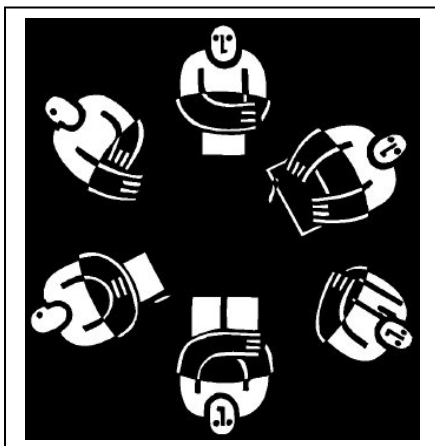
Cet accord fait en effet droit à d'importantes revendications patronales. En lieu et place de l'instauration du « contrat unique de travail » agité lors de la présidentielle par Nicolas Sarkozy, il réussit le tour de force de conserver l'ensemble des différents types de contrats précaires existants, d'en créer de nouveaux, comme le CDD de mission, et de porter atteinte au caractère protecteur du contrat à durée indéterminée. Il s'agissait là de l'objectif central du gouvernement et du patronat et il a été atteint, notamment par l'introduction de la nouvelle procédure de rupture conventionnelle. Mais ce sont bien d'autres reculs que cet accord entérine ou prépare par exemple en ce qui concerne les droits des chômeurs. Les concessions faites par les syndicats signataires ont aussi pour conséquence de limiter certains droits démocratiques comme le droit à l'entière réparation du préjudice, le principe constitutionnel d'accès à la justice, le droit à la motivation du licenciement par une cause réelle et sérieuse.

En échange, les contreparties octroyées par le patronat sont soit dérisoires, soit factices. Seule avancée à noter, la suppression du Contrat Nouvelles Embauches (CNE)¹ n'est nullement un acquis de la négociation interprofessionnelle mais résulte de la mobilisation contre le CPE combinée avec la guérilla judiciaire devant les conseils de prud'hommes. Depuis un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 6 juillet 2007, et surtout la condamnation par l'organisation internationale du travail le 16 novembre 2007, le CNE était en sursis.

¹ Rappelons que le contrat nouvelles embauches (CNE), permet dans toute entreprise de moins de vingt salariés d'embaucher un salarié en bénéficiant d'une période de consolidation de deux ans, pendant laquelle l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié sans motif.

Pour remettre à l'endroit tout ce que le libéralisme fait fonctionner à l'envers

Fondation Copernic



Loin d'être compensée par une plus grande sécurité pour les salariés, la flexibilité est accrue de manière considérable sans contrepois sérieux. Comment s'en étonner dès lors que, malgré la proximité de la mobilisation de masse contre le CPE, cette négociation s'est déroulée sans que les organisations syndicales ne créent un rapport de force capable de s'imposer à un patronat qui avait déjà obtenu une garantie de satisfaction de ses revendications par la menace d'une loi en cas d'échec des négociations ?

Les occasions de pouvoir peser sur le processus en cours ne vont toutefois pas manquer : l'accord ne peut s'appliquer tel quel. Une transposition législative est nécessaire, l'édiction de plusieurs décrets et de l'arrêté d'extension de l'accord, l'ouverture des nombreuses négociations prévues par l'accord lui-même vont constituer autant de fenêtres de tir pour débattre et se mobiliser.

I - Toujours plus de précarité !

1.1. La légitimation idéologique de la précarité

Non seulement l'accord maintient et développe les emplois précaires mais il légitime leur existence au nom des « impératifs économiques de la mondialisation » : *« le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'oeuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée »* (Article 1 de l'ANI).

Est-ce bien aux syndicats de reprendre les antennes patronales ? En quoi est-il nécessaire de créer des contrats précaires pour faire face à ces besoins momentanés, et néanmoins prévisibles ? Pourquoi y a-t-il besoin d'une multiplicité de statuts précaires qui remplissent la même fonction ? La démonstration reste à faire : dans certains pays, les intérimaires sont des salariés permanents en CDI comme en Allemagne. Pourquoi pas en France ?

1.2. La création du CDD "à objet défini", plus précaire qu'un CDD classique

Comme si cette onction idéologique ne suffisait pas, l'accord crée un nouveau CDD (Art.12 b de l'ANI et 6 du projet de loi) : il s'agit du "contrat de mission" réclamé par le patronat depuis plusieurs années. Ce CDD est caractérisé par le fait qu'il est conclu, comme un contrat commercial, pour un "objet défini", une unique mission définie par l'employeur, et prend automatiquement fin avec la réalisation de celui-ci. Alors qu'un CDD ne pouvait dépasser, sauf cas particuliers, 18 mois, ce CDD

doit avoir une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

En outre, contrairement au CDD "classique" qui ne peut être rompu avant son terme que pour faute grave, il peut être rompu pour tout motif réel et sérieux, même non fautif, au bout d'un an. Il combine donc la précarité du CDD, caractérisée par l'existence d'un terme automatique, et celle du CDI, caractérisée par la possibilité de prendre fin à tout moment pour un motif réel et sérieux.

Certes, ce contrat est pour l'instant réservé aux ingénieurs et cadres, ce qui représente tout de même plus d'un actif sur dix, mais on sait que ce genre de mesures a toujours eu vocation, dans l'histoire de la flexibilisation du droit du travail, à s'étendre au-delà de cette catégorie.

1.3. Le portage salarial : nouvelle extension du champ de l'intérim

Un autre pas en avant dans la précarité est fait avec la légalisation du portage salarial (Art. 19 de l'ANI et 8 du projet de loi), forme d'emploi jusqu'ici considérée comme du prêt illégal de main d'oeuvre à but lucratif ou délit de marchandage, à l'instar du travail "à temps partagé" légalisé par loi du 2 août 2005. Il devient désormais possible pour une société de portage d'embaucher un porté, le salarié, qui négocie lui-même avec une entreprise cliente la fourniture d'une prestation et son prix, ce prix étant perçu par la société de portage, qui lui en reverse une partie. Comme pour le travail temporaire, la relation entre le travailleur et la personne pour qui il travaille passe par une société intermédiaire qui en tire ses profits. Mais dans le cas du portage, le service offert par cet intermédiaire est encore plus restreint puisque c'est le travailleur lui-même qui "apporte" la clientèle. Ce contrat, qui peut durer trois ans, permettrait *« le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors »*.

Il s'agit d'une nouvelle forme de précarité, qui a l'incroyable avantage de faire directement dépendre le niveau de salaire du porté de sa capacité à négocier un contrat commercial. Faire peser le risque de son niveau de rémunération sur le salarié, un progrès, n'en doutons pas !

1-4 L'allongement des périodes d'essai

L'accord prévoit une augmentation de la durée de la période d'essai (période, rappelons-le, pendant laquelle un employeur peut rompre sans motif le contrat en cours) : 2 mois maximum pour les ouvriers et employés, 3 pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 pour les cadres. Qui peut croire qu'un gérant de supermarché a besoin de deux mois

pour vérifier qu'une caissière sait faire son travail ? Ces maxima pourront cependant être doublés par accord de branche et donc atteindre respectivement 4, 6 et 8 mois. On retrouve ici purement et simplement la logique des CPE et CNE : allonger le plus possible la période pendant laquelle l'employeur peut rompre le contrat sans motif rendant quasiment impossible toute ingérence du juge dans son pouvoir de décision.

On peut bien alors intégrer la durée des stages dans la période d'essai : on ne fait que rendre à un nombre réduit une infime partie de ce qui a été retiré à tous...

1-5 Menaces sur le contenu du contrat de travail

Dans la série des groupes de travail pour régressions futures dont l'accord fourmille, il convient d'ajouter celui relatif à la détermination du contenu du contrat de travail : l'article 11 alinéa 2 indique en effet que *« le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié. Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais. »*

Cette clause est lourde de menaces, lorsqu'on sait que le patronat n'a de cesse de vouloir remettre en cause les avancées jurisprudentielles relatives au contrat de travail. La Cour de cassation a en effet progressivement encadré le pouvoir de décision unilatérale de l'employeur. Elle a ainsi indiqué que la modification de certains éléments du contrat de travail nécessitait l'accord écrit du salarié. Au vu du contenu de l'ANI, il y a tout à craindre de *« l'ouverture de (cette) réflexion dans les plus brefs délais »*.

1-6 La rupture conventionnelle : l'obligation de motivation du licenciement contournée

Il s'agit là de la mesure phare de l'accord (Art. 12 a de l'ANI et 5 du projet de loi) : une nouvelle catégorie de rupture, de gré à gré entre employeur et salarié, ni démission, ni licenciement, est créée qui ne nécessite pas l'existence d'un motif réel et sérieux pour être licite.

Pour comprendre l'enjeu, un petit retour en arrière est nécessaire : après l'échec politique du CPE et les condamnations juridiques du CNE, la mise en cause directe de l'obligation de motiver un licenciement par une cause réelle et sérieuse est devenue impossible, ce qu'entérine d'ailleurs l'accord qui réaffirme en son article 11 alinéa 1 *« l'obligation de motiver les licenciements »*. Il fallait donc reprendre

le problème par un autre bout : ainsi naissait la revendication patronale de mise en place de la "séparabilité".

La rupture conventionnelle créée n'étant plus qualifiée de licenciement, l'obligation de motivation disparaît. Cette logique rompt avec la philosophie juridique dominante du droit du travail, le premier à avoir reconnu l'inégalité pouvant exister dans une relation contractuelle et à avoir en conséquence conféré des droits à la partie faible en vue de rééquilibrer la relation. La rupture de gré à gré postule l'égalité des parties à la négociation : faut-il rappeler pourtant que l'employeur détient le pouvoir et le capital ? Que le contexte actuel est celui d'un chômage de masse dont l'existence renforce considérablement la position patronale dans toute discussion avec le travailleur ? Autant heurter le pot de fer avec le pot de terre, en affirmant qu'après tout ce sont l'un et l'autre des pots ! La rupture de gré à gré opère au nom de la "modernisation", un recul de plus de deux siècles sur une question déterminante pour la vie de tous les salariés : celle de la rupture de leur contrat de travail. Cette logique est poursuivie jusque dans le détail : *« La liberté de consentement des parties est garantie »* (sic !). Le consentement de l'employeur, assurément menacé par le salarié, est protégé par les mêmes droits dont le salarié bénéficie.

Afin de tenter de masquer la gravité de l'atteinte, de nouvelles garanties procédurales sont mises en avant : assistance du salarié, droit de rétractation dans un délai de 15 jours, homologation par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Peu de chose, déjà, comparé à l'obligation de recevoir le salarié en entretien préalable, auquel il doit être convoqué et peut être assisté, d'envoyer en recommandé une lettre de rupture détaillant des motifs réels et sérieux, de reclasser le salarié, de respecter des délais dont l'objectif est de garantir une décision réfléchie.

Que risque t-il de se passer, et que va t-il nécessairement se passer, dans de nombreux cas ? Le salarié dont l'employeur indélicat entendra se séparer coûte que coûte pourra se voir convaincu par la perspective de harcèlements, mises au placard, menaces de licenciement pour faute privatif d'indemnités ou tout autre forme abusive de rupture dont la condamnation ne pourrait en tout état de cause pas intervenir avant le terme d'une procédure judiciaire rendue encore plus longue et harassante (voir plus bas). Un cas nullement théorique quand on sait que ces dernières années le nombre de licenciements pour motif individuel s'est envolé, et que la plupart des affaires portées devant les prud'hommes conduisent à faire droit au salarié après une rupture. Une rupture arrangée avec

indemnités immédiatement perceptibles et droit à l'assurance chômage risque d'être souvent « préférée » par le salarié à une procédure fréquemment longue devant les prud'hommes. De quel poids seront alors les garanties procédurales face à ce « mercato » ?

Cette négociation de gré à gré ne pourra également que favoriser la tendance à la dissimulation des licenciements pour motif économique, dont bon nombre sont déjà aujourd'hui maquillés en licenciements individuels. Ce type de rupture est évidemment plus avantageux pour l'employeur que la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. De manière générale, le niveau des indemnités négociées individuellement ne pourra être qu'inférieur au niveau des indemnités négociées dans le cadre d'une discussion avec le comité d'entreprise et les organisations syndicales qui disposent d'informations sur la situation de l'entreprise et d'un certain nombre de moyens d'expertise économique et juridique, notamment aux frais de l'entreprise. Et le cadre collectif permet de surcroît de mettre en discussion le principe même du licenciement ce qu'exclut par essence la procédure de rupture de gré à gré. Sans compter que l'arme du conflit collectif peut être utilisée dans le cadre de la bataille contre un plan de licenciements, mais que cela devient difficile face à un égrenage de ruptures conventionnelles individualisées.

L'homologation par le DDTEFP, présentée comme l'ultime protection, est réputée acquise au-delà d'un délai dérisoire de 15 jours ! Comment vérifier réellement l'existence d'un vice du consentement dans un délai aussi court et avec si peu de moyens d'investigation ? On ne peut de plus que remarquer l'absence de mention de contrôle de la discrimination éventuelle par le directeur départemental. Et Rappelons que cette procédure a été demandée par la partie patronale, dans l'unique but de dissuader la contestation de la rupture en imposant la compétence des tribunaux administratifs. Le projet gouvernemental indique que la contestation de la rupture conventionnelle pourra être directement portée devant le conseil des prud'hommes sans passer préalablement par le tribunal administratif pour contester la décision d'homologation. Ce procédé enfreint le principe de séparation des pouvoirs administratif et judiciaire : on peut douter que cette disposition passe le filtre du Conseil d'Etat puis du Conseil constitutionnel. Mais ce dernier sera-t-il seulement saisi par la gauche ? En tout état de cause ce contrôle ne pourra être que très restreint puisque il n'y a pas exigence de motif réel et sérieux de rupture. Enfin, quelle sera l'étendue du contrôle en cas de contestation d'une telle homologation tacite donnée ?

La possibilité de contourner par une procédure de gré à gré l'obligation de motiver de manière réelle et sérieuse toute rupture constitue à l'évidence une violation des dispositions de la convention n°158 de l'OIT qui garantit cette obligation dès lors que la rupture est à l'initiative de l'employeur et s'impose en droit français. La légalité de ce dispositif doit donc être contestée.

1-7 Lettre de licenciement : menace sur l'obligation de motivation

En une phrase confuse, l'article 11 de l'accord précise qu'il conviendrait qu'en cas d'insuffisance d'énonciation des motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, le juge soit conduit à rechercher la cause de ce licenciement et à en contrôler son caractère réel et sérieux. Et non plus à déclarer comme aujourd'hui le licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

Sera t-il possible demain à un employeur de licencier un salarié sans lui faire part du motif de son licenciement étant entendu qu'il aurait alors tout loisir de se justifier lors d'un éventuel procès prud'homal où le licenciement pourrait se trouver validé sur le fond mais non sur la forme ? Laisser le salarié dans l'ignorance de la cause de son licenciement et avoir tout le temps pour figoler son motif dans l'attente du procès : telle est la voie ouverte par l'accord².

II - L'abaissement du coût du licenciement

2-1 Le tour de passe passe de l'indemnité unique de licenciement

Voilà un point passé totalement inaperçu dans les médias et même dans la presse syndicale. Selon l'article 11 alinéa 3 de l'accord (art. 4 du projet de loi) : *“afin de rationaliser le calcul des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5ème de mois par année de présence”*.

Cette disposition a pour effet d'abaisser de deux à un an la condition d'ancienneté à partir duquel une indemnité est due et de doubler le montant de cette indemnité. Mais ce “progrès” doit être nuancé car ce doublement ne bénéficie en réalité qu'à certains salariés : ceux licenciés pour motif économique ou pour inaptitude suite à accident du travail ou maladie professionnelle bénéficiaient déjà de ce

² Voir sur ce point, Emmanuel Dockès, Un accord donnant, donnant, donnant..., *Droit social*, mars 2008, pp. 280-286.

niveau. Par ailleurs, la création d'une indemnité unique entraîne la suppression de la majoration prévue pour les salariés licenciés après dix ans d'ancienneté. Particulièrement ceux licenciés pour motif économique ou pour inaptitude professionnelle perdent la majoration de deux quinzièmes de mois supplémentaires par année d'ancienneté au delà de dix ans d'ancienneté (articles L122-9, L122-32-6 et R122-2 du code du travail, et L1334-9 et L1226-14 du nouveau code du travail)³. Cette suppression a un effet certain : pour un salarié de 30 ans d'ancienneté gagnant 2000 euros par mois, l'indemnité sera de 12 000 euros au lieu de 17 300 euros. A titre de comparaison, une indemnité de 400 € sera versée à un salarié d'un an d'ancienneté gagnant le même salaire, qui auparavant n'aurait pas touché d'indemnité. L'augmentation des indemnités des uns est donc financée par la baisse des indemnités des autres. Sans parler du fait qu'à l'heure où l'on prétend favoriser l'emploi des « seniors », l'accord rend moins cher le coût du licenciement des salariés ayant une grande ancienneté.

Une bataille doit donc s'engager afin d'éviter que le décret n'entérine cette baisse des indemnités pour certains salariés.

2-2 Vers le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif

Actuellement, le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse a également droit à une indemnité judiciaire en fonction de son préjudice. L'article 11 alinéa 6 indique : « *les parties signataires conviennent de travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

Cette disposition ne porte atteinte à rien de moins que le principe fondamental et de valeur constitutionnelle selon lequel l'indemnisation est fonction du préjudice subi qui doit être réparé intégralement, principe que la Cour de cassation vient encore de rappeler dans un arrêt récent en matière sociale (arrêt cass. Soc. 23 janvier 2008 *Société Ciat c/ Basso*). Le patronat a indiqué estimer que l'indemnité devrait obligatoirement être comprise entre 3 et 9 mois de salaire !

Que rêver de mieux pour licencier tranquille que de fixer un coût maximal plafonné du licenciement limité ?

3 Ce lièvre a été levé par Yves Rounsard, syndicaliste et inspecteur du travail.

III - Limiter et décourager l'accès au juge

Là encore, l'accord fait droit à une revendication patronale. Il donne crédit à l'idée qu'il faudrait "sécuriser juridiquement" la relation de travail. Entendez : prémunir les employeurs contre le risque de voir le non-respect des règles condamné par un juge. Comme si l'insécurité ne concernait pas avant tout le salarié ! Rappelons simplement qu'un salarié licencié abusivement doit attendre l'issue du procès pour obtenir réparation, et que, sauf cas très particuliers, sa réintégration ne peut être ordonnée même s'il la souhaite car elle suppose l'accord de l'employeur.

3-1 Rétablir le verrou du reçu de solde de tout compte

En premier lieu, l'ANI rétablit le caractère libérateur du reçu pour solde de tout compte, supprimé en 2002 (Art. 11 de l'ANI et 4 du projet de loi.). Aujourd'hui, la signature de ce reçu qui récapitule les sommes versées par l'employeur à l'occasion de la rupture ne peut jamais avoir pour effet de l'empêcher d'en contester le contenu après son départ. Désormais, dès que le salarié l'aura signé, il ne pourra plus saisir le conseil des prud'hommes, une fois écoulé un délai de 6 mois lui permettant de se rétracter. Mais cette apparente protection ne doit pas leurrer : elle aboutit à réduire le délai de contestation en matière de salaires de 5 ans à 6 mois !

3-2 La nouvelle procédure prudhomale : éviter le jugement !

Autre point inquiétant, les formulations de l'accord concernant la procédure prud'homale et le rôle de la conciliation. Ces mesures permettraient à l'employeur d'entraver le déroulement du procès jusqu'au jugement, en arguant de la mauvaise volonté du salarié⁴.

L'accord mentionne d'abord, en son article 11, que "le demandeur adresse au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes". Ce demandeur est un salarié dans 98,9 % des cas. Actuellement, le secrétariat-greffe du Conseil doit enrôler l'affaire même sur simple présentation volontaire des parties (Art. R. 516-8 et s. du Code du travail). Faudra-t-il que le salarié démontre qu'il a préalablement mis en demeure son employeur ? Considérera-t-on le salarié comme un créancier tenu de mettre en demeure son débiteur selon un principe général du

4 Voir sur ce sujet, Daniel Boulmier, *A propos de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008, premières réactions aux mesures concernant la conciliation prudhomale*, Droit ouvrier, février 2008, pp. 54-56

droit civil ? Et que cherche-t-on à travers cette obligation insérée dans un paragraphe relatif à la “conciliation”, si ce n’est à inviter, encore, les parties à s’entendre de gré à gré, sans remue-ménage, loin des oreilles d’un juge ?

Le même article indique ensuite: “*Seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges ouvre le droit de saisir le bureau de jugement*”. Selon les articles R. 516-13 et suivants actuels du Code du travail, le rôle du bureau de conciliation est de “*s’efforcer*” de concilier les parties avant, et à défaut d’accord, de renvoyer l’affaire devant le bureau de jugement dès que l’affaire leur “*apparaît en état d’être jugée*”. Soit l’accord prend acte que pour qu’une conciliation soit *possible*, il faut un accord des deux parties, et qu’à défaut d’accord, l’affaire doit être jugée ; mais alors on ne voit alors pas son utilité. Soit il entend obliger les conseillers prud’hommes à apprécier eux-mêmes la possibilité d’une conciliation à la place des parties, quitte à forcer la conciliation et à fermer l’accès de droit à la voie du jugement.

On le voit, il conviendra d’être extrêmement attentif au contenu du décret d’application transposant ces dispositions confuses.

IV - Les mandats des représentants du personnel aux enchères ?

Qu’en est-il de la possibilité de rupture conventionnelle pour les salariés protégés titulaires d’un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, élu au comité d’entreprise, etc...) ? L’accord n’en touchait mot mais l’article 5 du projet de loi précise que ces salariés “*peuvent bénéficier des dispositions de la (rupture conventionnelle)*”, sous réserve qu’elle soit autorisée par l’inspecteur du travail conformément à leur statut protecteur. Cette mesure est d’abord contestable dans son principe même : la jurisprudence assène depuis des années que la protection dont bénéficient les représentants du personnel n’est pas d’abord justifiée par leur intérêt personnel mais par l’intérêt de la collectivité qu’ils représentent. Elle en déduit que leur accord individuel ne dispense en aucun cas l’employeur du respect de la procédure instaurée pour protéger les droits de l’ensemble de la collectivité, et non du seul salarié concerné. Elle exige que le licenciement d’un représentant repose sur un motif réel et sérieux. Or le changement projeté aboutit précisément à permettre la négociation sur la rupture avant l’intervention de l’administration, et exonère de l’obligation de motivation par une cause réelle et sérieuse. Sur quoi et comment l’inspecteur du travail pourra-t-il exercer son contrôle ? Il n’y a aucune réponse dans le projet de loi.

Les menaces évoquées à propos des salariés dits “ordinaires” sont amplifiées pour les représentants du personnel : non seulement ceux-ci font partie des populations les plus exposées, mais il doivent être protégés contre les tentatives de corruption.

V- Des contreparties dérisoires : la farce de la flexicurité:

L’augmentation des indemnités de licenciements est loin d’être le seul faux semblant. Qu’en est-il de la mise en place d’une “sécurité sociale professionnelle” revendication récupérée et déformée par le candidat Sarkozy ?

5-1 L’insertion initiale sur le marché du travail : rien de neuf à l’horizon

La prise en compte de la durée des stages dans la période d’essai est un miroir aux alouettes : cette mesure ne porte que sur le stage de la dernière année d’études, officiellement intégré dans le cursus pédagogique et effectué dans la même entreprise, sans que cette prise en compte ne puisse réduire la période d’essai, déjà allongée, de plus de moitié (Art. 3-a de l’ANI et 2 du projet de loi).

On peut citer également la prime pour les jeunes de moins de 25 ans au chômage ne remplissant pas la condition d’ancienneté dans l’emploi pour toucher une allocation de chômage, versée pour être ensuite déduite des allocations futures (Art; 3-d de l’ANI) !

5-2 Droits portables et transférables: un alibi plus qu’une avancée

Les fameux droits “portables” par le salarié et “transférables” d’une entreprise à l’autre constituent une peau de chagrin. D’une part, la complémentaire santé et prévoyance, dont de nombreux salariés ne bénéficient pas, est maintenue pendant la période de chômage entre 3 mois et 1/3 de la durée du droit à indemnisation. Ce qui signifie que les chômeurs non indemnisés n’en bénéficieront pas, tout comme ceux qui ne pourront continuer à acquitter la part salariale de la cotisation. D’autre part, le solde non utilisé du droit individuel à la formation (DIF, soit 20 heures par an et par salarié actuellement) pourra être mobilisé pendant une période de chômage et, “*en accord avec le nouvel employeur*”, dans les deux ans suivant une nouvelle embauche. Mais est-ce avec quelques heures de DIF qu’un salarié licencié va se trouver “en sécurité professionnelle” ? Non évidemment.

Au titre de la formation professionnelle, droit des salariés autant que nécessité pour assurer une mobilité professionnelle, l’accord se contente de prévoir pour les salariés un nouveau “bilan d’étape professionnel” (article 6) destiné à “*inventorier de*

manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences”. L'accord lui-même le qualifie de “*prestation simple*”, c'est dire les espoirs que l'on peut y placer ! Mais à aucun moment il ne déploie une volonté réelle de concrétisation du droit à la formation continue à la charge des employeurs. A aucun moment il n'apporte de solution au constat fait par de nombreux salariés qui ont entendu en user : l'absence d'opposabilité réelle aux employeurs.

La contrepartie est homéopathique pour le patronat, qui a obtenu, lui, des avancées considérables vers plus de flexibilité et plus de précarité. La flexicurité à la française tourne à la farce, dont on connaît par avance le dindon.

5-3 - Négociation sur le retour à l'emploi des chômeurs : danger à l'horizon

L'accord s'accorde tout de même à considérer que “*l'attribution d'un revenu de remplacement (...) constitue un élément important de la sécurité sociale professionnelle*” (article 16). Pour en tirer quelles conséquences ? Qu'il faut “*clarifier et articuler la place respective des dispositifs*” et rendre les conditions et modalités “*plus simples et plus lisibles*”. Comprenez : réduire le nombre des filières, notamment celle des plus de 55 ans dispensés de recherche d'emploi, et opérer le basculement de la “charge” d'un maximum de chômeurs, notamment les plus “éloignés de l'emploi” de l'assurance sociale à l'assistance publique, c'est-à-dire du financement par les cotisations à celui par l'impôt. Les finances de l'entreprise doivent être émancipées à la mesure du pouvoir de l'employeur... L'indemnisation promise de “nouveaux publics” s'annonce déjà comme se cantonnant aux ruptures conventionnelles : quel gain, lorsque l'on mesure le risque que ce type de ruptures se substitue purement et simplement aux licenciements !

L'accord présent annonce en outre déjà le principe directeur des négociations à intervenir sur le chômage : indemniser mieux, mais sur une durée plus courte.

A tout cela s'ajoute naturellement, puisque le chômage comme la mobilité sont le fait et l'affaire des travailleurs, l'article 18 qui annonce l'ouverture d'une négociation, comme demandée par Nicolas Sarkozy, sur la notion d'offre valable d'emploi (OVE). L'enjeu est d'imposer à un salarié licencié d'accepter un emploi moins qualifié sous peine de perdre ses allocations chômage. Va-t-on assister à la transcription de l'orientation présidentielle, confirmée par des rapports récents, visant à la suppression du revenu de remplacement pour le

chômeur après deux refus successifs d'une OVE élargie ?

VII - Régression sociale et régression démocratique:

La limitation de l'accès au juge, le démantèlement des cadres et protections collectifs, la remise en cause de l'obligation de motiver un licenciement ou encore le plafonnement des dommages et intérêts réparant le préjudice d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne constituent pas simplement des reculs de droits sociaux mais corrélativement des régressions démocratiques.

Non-citoyen dans une enceinte non démocratique, le salarié avait néanmoins conquis des droits sociaux qui sont en même temps des droits démocratiques permettant à l'individu de conserver sa dignité au travail. Ces droits marquaient la reconnaissance minimale et progressive de certains droits fondamentaux et libertés à l'intérieur des murs de l'entreprise. L'accord qui vient d'être signé marque une brusque dégradation, confirmant le mouvement réactionnaire montant depuis la fin des années 1980. Toute extension du domaine du pouvoir patronal est en effet simultanément une régression sociale et démocratique.

La possibilité de s'affranchir de l'obligation de motiver un licenciement, qui revient sur un acquis datant de la loi de 1973, ne manquera d'avoir un impact en terme de chômage, réduisant un peu plus la portée d'un droit pourtant constitutionnellement garanti : le droit à l'emploi.

Si tous sont concernés, toutes catégories et statuts professionnels confondus, ce sont les salariés déjà les plus fragilisés, ceux qui ont souvent le moins de moyens pour se défendre, qui vont être les premières victimes de la logique d'individualisation largement entérinée par différents aspects de cet accord.

Enfin, comment ne pas mentionner la caricature de démocratie politique et sociale que constitue l'élaboration du contenu de cette réforme : la négociation d'un accord sur des objectifs et un rythme imposés par le gouvernement, qui met ensuite un point d'honneur à vouloir l'imposer tel quel au parlement. Détricoter le code du travail en tenant à l'écart, non seulement les salariés, qui n'ont été ni informés ni mobilisés, mais aussi les parlementaires sommés de ne pas modifier le texte. Ce n'est pas le moindre des reculs démocratiques de cette « modernisation ».

Fondation Copernic—BP 32—75921 Paris cedex 19

Tel : 06.75.25.77.76

Email : fondation.copernic@ras.eu.org

Http : [//www.fondation-copernic.org](http://www.fondation-copernic.org)