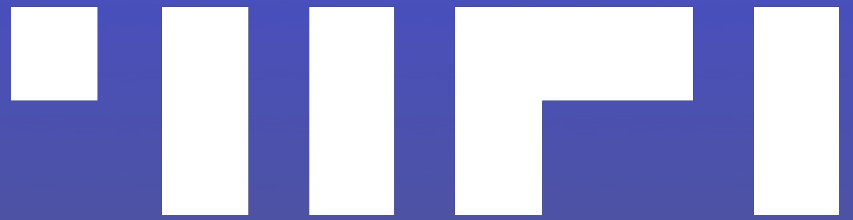


Fondation Copernic



Accord national
interprofessionnel
pour un nouveau modèle
économique et social
au service de la
compétitivité
des entreprises
et de la sécurisation de
l'emploi et des parcours
professionnels des salariés
du 11 janvier 2013

PLUS DE FLEXIBILITÉ
POUR LE PATRONAT
ET
PLUS DE SÉCURITÉ
POUR LE PATRONAT

janvier 2013

Denis Auribault

inspecteur du travail

Guillaume Etievant

expert auprès des comités d'entreprise

Laurent Garrouste

juriste en droit du travail

Pierre Khalfa

syndicaliste

membre du Conseil économique, social et environnemental

Patrick Le Moal

ancien inspecteur du travail

www.fondation-copernic.org

Les auteurs remercient Louis-Marie Barnier, Jean-Claude Mamet, Christiane Marty, Robert Pelletier, Willy Pelletier et Jacques Rigaudiat pour leurs éclairages et leurs contributions. Merci à Maël Goepfert pour la mise en forme graphique.

L'accord du 11 janvier 2013 signé par le patronat et trois syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC) marque une étape dans les relations sociales françaises. Rarement, un accord de ce niveau aura entériné autant de reculs pour les salarié-e-s. Les « nouveaux droits » sont très limités, tandis que des revendications patronales de grande portée sont satisfaites.

Quels sont donc ces nouveaux « droits »? La fameuse majoration de cotisation (incorrectement nommée « taxation ») des contrats à durée déterminée (CDD) courts est limitée : + 0,5 à + 3 points en fonction des types ou des durées de contrat, de moins d'un mois à trois mois. Elle peut aisément être contournée : en allongeant la durée des contrats les plus courts au-delà des seuils de majoration ; en y recourant plus fréquemment pour « remplacement d'un salarié absent » (pas de majoration) que pour « accroissement temporaire d'activité » (majoration) ou en remplaçant les CDD par des contrats d'intérim, qui peuvent être conclus pour les mêmes motifs que les CDD et que ne feront pas l'objet de majoration.

Difficile de croire, par conséquent, à l'efficacité de cette mesure. Le coût de ce dispositif est estimé à 110 millions d'euros pour le patronat, mais il obtient en compensation une réduction de cotisations sociales de 155 millions d'euros pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans.

On pourrait faire la même démonstration sur la quasi-totalité des conquêtes de papier de l'accord. Les droits rechargeables pour les chômeurs ? La discussion concrète se fera avec la renégociation de la convention UNEDIC, sans « aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ». Traduction : ce qui sera donné à certains chômeurs sera enlevé à d'autres. La couverture santé complémentaire généralisée ? Elle est renvoyée à la négociation de branche, et en cas d'échec, ce n'est qu'en 2016 que toutes les entreprises seraient tenues d'assurer la couverture d'un « panier de soins » limité, le tout financé à moitié par les salarié-e-s.

Le patronat quant à lui peut se féliciter de l'accord. Il gagne à la fois une plus grande flexibilité et une plus grande sécurité juridique. Tout d'abord la conclusion d'« accords de compétitivité-emploi » souhaités par Sarkozy, qualifiés d'« accords de maintien dans l'emploi », est rendue possible. Un accord pourrait, ainsi, prévoir une baisse de salaire en échange du maintien de l'emploi. Le salarié qui refuserait serait licencié pour motif économique. La « cause réelle et sérieuse » du licenciement serait en fait l'accord lui-même et l'employeur serait exonéré de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles attachées au licenciement économique.

De fait, le contrat de travail ne pourra plus résister à l'accord collectif, même si ce dernier est moins favorable au salarié. L'inversion de la hiérarchie des normes et la destruction du principe de faveur se

poursuivent. Il devient également possible de déroger par accord d'entreprise aux procédures de licenciement économique collectif. L'employeur aura d'ailleurs le choix de rechercher l'accord avec les syndicats ou de soumettre directement ses souhaits en matière de procédure et de contenu du plan social à l'homologation de l'administration.

Les délais de contestation seraient drastiquement raccourcis : 3 mois pour contester l'accord ou l'homologation (12 mois actuellement), 12 mois pour un-e salarié-e contestant son licenciement (cinq ans actuellement). Comme le souhaite le MEDEF, tout est fait pour éviter que le juge judiciaire s'en mêle, pour « sécuriser les relations de travail ». Cerise sur le gâteau, l'article 26 limite l'accès au juge prud'homal : instauration d'un délai de 2 ans maximum pour une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail (sauf discrimination) et de 3 ans pour une demande de salaire en cours d'exécution du contrat (contre 5 ans actuellement).

Enfin, les prérogatives des comités d'entreprises sont réduites par diverses dispositions et un délai de trois mois est accordé aux employeurs pour organiser l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise une fois atteint l'effectif déclenchant l'obligation, ainsi qu'un délai d'un an pour respecter la totalité des obligations liées au dépassement des seuils d'effectif de 11 et de 50 salarié-e-s : un comble !

Cet accord ne fera pas reculer la précarité, ni le chômage, ne créera pas d'emploi, mais fera régresser un peu plus les droits des salarié-e-s, à commencer par les plus précaires d'entre eux, les femmes en particulier. Il a été signé par trois organisations syndicales n'ayant rassemblé aux dernières élections prud'homales que 38,7 % des voix (et 28,11 % au récent référendum de représentativité organisé dans les TPE-PME).

Si les règles de validité permettent encore actuellement de considérer cet accord comme « majoritaire », il apparaît éminemment problématique qu'il puisse être repris dans la loi, alors même qu'il n'est signé que par des organisations ne représentant qu'une minorité de syndicats et de salarié-e-s. La majorité de gauche au Parlement n'a pas été élue pour mener une politique d'inspiration aussi nettement libérale.

L'accord a finalement été trouvé entre le patronat et des syndicats minoritaires à l'issue d'un peu plus de trois mois de négociation¹. Le président de la République, François Hollande, qui avait appelé à la conclusion d'un « accord gagnant-gagnant » et à un « compromis historique », a aussitôt salué ce résultat qui constitue selon lui « un succès du dialogue social ». Il a, en conséquence, demandé « au gouvernement de préparer, sans délais, un projet de loi afin de transcrire fidèlement les dispositions d'ordre législatif prévues dans l'accord ».

Quelques mois plus tôt, Louis Gallois remettait son rapport sur la compétitivité de l'industrie française au gouvernement, dans lequel il en appelait à la constitution d'un « nouveau pacte social, plus dynamique ». Il pointait, en particulier, la responsabilité des syndicats et du patronat et la nécessité d'organiser une concertation et deux négociations.

Une concertation devant « permettre à l'État d'arrêter les conditions de transfert d'une partie des charges sociales vers la fiscalité » ; une première négociation sur la représentation du personnel pour « simplifier », « clarifier » et « permettre aux représentants du personnel d'être mieux en capacité d'exprimer leurs points de vue, plus tôt dans le processus d'élaboration des stratégies d'entreprise, pour être mieux en mesure d'anticiper les évolutions à venir » ; et une deuxième négociation sur la « sécurisation de l'emploi », ayant pour but « d'organiser la nécessaire adaptation des entreprises à des évolutions conjoncturelles qu'elles ne maîtrisent pas », d'accorder des « souplesses nouvelles » aux entreprises, en

particulier en matière de licenciement économique collectif en vue « d'accélérer et de sécuriser les procédures et ainsi de réduire le nombre de recours ».

Le ton était donné. Et sa voix a été entendue ! D'abord par le gouvernement, qui le 6 novembre 2012, dès le lendemain de la remise du rapport de Louis Gallois, rendait public son « pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi », qui en reprenait l'essentiel².

Ensuite, par le MEDEF, mais aussi par les syndicats qui ont accepté son projet.

Le texte que François Hollande demande au gouvernement et au législateur de transcrire dans la loi est bien un texte profondément déséquilibré³. Ses quelques avancées sont souvent, on va le voir, en trompe-l'œil pour les salarié-e-s, et s'accompagnent de remises en cause fondamentales de leurs droits. Il s'agit donc bien d'une régression historique. D'un jour sombre pour les droits des salarié-e-s acquis par les luttes dans le cours des derniers siècles.

Après un budget d'austérité, des exonérations de cotisations sociales de plus de 30 milliards auxquelles 20 milliards ont récemment été ajoutés, le temps est donc venu de s'attaquer aux « rigidités du marché du travail », au code du travail, trop vieux, trop volumineux, trop complexe, trop contraignant pour le patronat. Le cadre bien peu contraignant, lui, fixé par le gouvernement a été peu ou prou respecté, qu'il s'agisse du temps qu'aura duré la négociation ou du contenu de l'accord. Seul un point en a été écarté, qui n'est pas de détail : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir l'encadré, page 9).

¹ Les syndicats CFTD, CFTC et CFE-CGC ont recueilli 38,7 % des voix aux élections prud'homales organisées en 2008 et 28,11 % lors du référendum de représentativité organisé récemment dans les TPE et les PME, à laquelle 9 syndicats ont participé (étant entendu que la CFE-CGC ne représente que les salariés de l'encadrement). Au sens légal et s'agissant des accords interprofessionnels, la majorité est toutefois considérée comme atteinte dès lors que 3 des 5 syndicats encore considérés comme représentatifs au plan national (CFTD, CFTC, CGT, FO, CFE-CGC) signent l'accord. À partir du mois d'août 2013, la majorité sera constituée par le ou les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel qui auront recueilli à la fois 8 % des voix au moins (pour être représentatifs) et 30 % au moins (pour être « majoritaires ») aux élections professionnelles organisées dans les entreprises.

² Voir *En finir avec la compétitivité*, Attac – Fondation Copernic, Syllepse, 2012 (téléchargeable depuis notre site internet).

³ Les « besoins » y sont ceux des entreprises, tandis que les « efforts », ceux des salariés. Le titre même de l'accord place « le modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises » avant « la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ».

LE MIRAGE DES NOUVEAUX DROITS pour les salarié-e-s

Moins de la moitié du texte est consacré aux « nouveaux droits pour les salariés » (les 11 premiers articles⁴). Si certaines dispositions peuvent être regardées comme allant plutôt dans le bon sens (celui d'une meilleure protection des salariés, de droits positifs améliorant leur condition), elles contiennent d'importantes limites, qui menacent jusqu'à leur réalité.

Une généralisation de la couverture santé qui profitera au patronat des assurances

L'accord prévoit la « généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé » (article 1). Outre que de nombreuses branches professionnelles organisent d'ores et déjà une telle couverture et ne sont donc pas concernées⁵, la mesure fera l'objet de nouvelles discussions à compter du 1^{er} avril 2013, qui pourront durer jusqu'au 1^{er} juillet 2014. Si l'accord intervient dans ce délai, les entreprises disposeront de 18 mois pour

la mettre en place et si aucun accord n'intervient au niveau de la branche, des négociations devront encore s'engager entreprise par entreprise à compter du 1^{er} juillet 2014, qui devront organiser une couverture minimale des salariés (et d'eux seuls – pas question d'en faire bénéficier le conjoint ou les enfants)... au plus tard pour le 1^{er} janvier 2016.

Au-delà de ces délais de mise en œuvre, ce qui est présenté comme un financement de la complémentaire santé par le patronat, en fait, « sera partagé par moitié entre salariés et employeurs ». De plus, ce « nouveau droit » profitera directement au patronat des assurances et exclut la prévoyance renvoyée à des négociations qui ne s'ouvriront qu'à l'issue de la généralisation de la couverture en frais de santé. Il est, en outre, conditionné au maintien des cotisations sociales actuellement attachées aux contrats conclus dans ce cadre. Car le texte précise qu'« En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les dispositions devront être réexaminées ».

Pour les salariés couverts par un accord collectif organisant leur couverture santé et prévoyance, l'accord (article 2) augmente la durée pendant laquelle ils peuvent les conserver lorsqu'ils quittent l'entreprise (de 9

⁴ L'article 21 relatif au congés de reclassement, porté de 9 à 12 mois « afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle », aurait également pu y figurer.

⁵ L'enquête *Protection sociale complémentaire d'entreprise* réalisée en 2009 par l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES) indique que :

- 44 % des entreprises déclarent offrir une complémentaire santé à leurs salariés, 72% d'entre eux avec un accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Le taux moyen de participation des employeurs au financement des contrats s'élève à 56 % ;
- 74 % des salariés déclarent avoir accès à une complémentaire santé par le biais de leur entreprise. Parmi ceux déclarant ne pas pouvoir en bénéficier, 92 % jouissent tout de même d'une complémentaire santé par un autre biais (contrat individuel, contrat collectif du conjoint, CMU-C). Les salariés non-cadres, les salariés en CDD, jeunes ou travaillant à temps partiel se voient moins souvent proposer une complémentaire santé.

à 12 mois)... en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (et sauf faute lourde). Si cette disposition est positive, pointons-en les limites. Elle exclut ceux qui n'auraient pas assez travaillé pour percevoir l'allocation-chômage⁶ ou les démissionnaires, ainsi que tous les salariés des professions agricoles ou libérales, de l'économie sociale (secteurs associatif, sanitaire et social à but non lucratif), de la presse et de l'enseignement privé (sauf « hors contrat »), les VRP et les officiers ministériels, l'accord national interprofessionnel de 2008 organisant ce droit à la portabilité n'ayant pas été, en 2009, élargi à tous par le ministre du travail, mais seulement étendu⁷.

Ajoutons que ce droit sera octroyé sous réserve également que le salarié bénéficie bien du droit d'accéder à la couverture santé et prévoyance chez son dernier employeur. Par exemple, si le régime en vigueur dans l'entreprise prévoit une condition d'ancienneté de 12 mois et que le salarié n'a travaillé que 9 mois, il ne pourra évidemment pas bénéficier de la portabilité.

*Des droits rechargeables à
l'assurance chômage...
sous conditions*

L'article 3 prévoit la création de droits rechargeables à l'assurance-chômage. Les salariés reprenant un emploi après une période de chômage pourront conserver la partie non utilisée de leurs droits aux

allocations chômage en vue d'une future période de chômage. Cependant « les paramètres de ce dispositif » devront faire l'objet « sans tarder » d'un examen lors de la renégociation de la convention d'assurance-chômage qui devrait intervenir d'ici la fin de l'année. Sa mise en œuvre n'interviendra donc pas avant l'adoption d'un nouvel accord et sous la réserve de « ne pas aggraver [...] le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage », qui devrait s'alourdir de 5 milliards d'euros cette année. Traduction : ce qui sera donné à certains chômeurs sera retiré à d'autres.

De plus, le salarié ne pourra en bénéficier qu'à la condition de disposer à cette occasion de « nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi » (voir la note n°6). À cette condition, il pourra « ajouter » le reliquat conservé à sa nouvelle allocation. Bref, un nouveau droit soumis à des conditions telles, qu'il risque de ne pas concerner grand monde et de se traduire par des mises en cause plus générales du régime d'assurance chômage et des conditions d'indemnisation des chômeurs.

*Les contrats courts
plus coûteux
pour le patronat ?*

Le patronat a finalement concédé lors de la dernière séance de négociation l'instauration

⁶ 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les moins de 50 ans et des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les 50 ans et plus. A l'heure qu'il est, un peu plus de 50 % des chômeurs ne sont pas indemnisés.

⁷ Les accords interprofessionnel ou de branche peuvent être étendus par le ministre du travail. Dans ce cas, ils s'appliquent à tous les employeurs compris dans le champ de l'application de l'accord. S'ils sont élargis, ils s'appliquent à tous les employeurs, sans condition.

d'une majoration de la cotisation d'assurance chômage (improprement nommée « taxe ») en cas de recours au contrat à durée déterminée (CDD), qui nécessitera la conclusion d'un avenant à la convention d'assurance chômage, dont la date d'entrée en vigueur est néanmoins fixée au 1^{er} juillet 2013 (article 4).

Actuellement de 4 %, la cotisation pourrait être portée à 7 % pour les contrats d'une durée inférieure à un mois, à 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois et à 4,5 % pour les contrats dits « d'usage » d'une durée inférieure à 3 mois⁸.

Les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent et les CDD conclus pour des emplois à caractère saisonnier sont exclus du dispositif. La majoration ne sera pas non plus appliquée lorsqu'un CDI sera conclu après un ou plusieurs CDD.

Si l'on peut considérer que cette mesure va dans le bon sens, force est de constater que les majorations sont très peu élevées (+ 0,5 à + 3 points) et que les cas d'exemption sont nombreux⁹. Aucun quota maximal d'emploi précaire n'est, en outre, fixé.

Le coût d'une telle mesure est évalué par le patronat à 110 millions d'euros. C'est sans doute la raison pour laquelle il a également fait inscrire à l'article 4 de l'accord l'exonération de cotisation d'assurance

chômage pendant 3 à 4 mois pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai, mesure chiffrée à 150 millions d'euros. Le patronat reprend ainsi d'une main ce qu'il accepte de donner de l'autre.

Cette mesure peut, enfin, être aisément contournée, en toute légalité : l'employeur pourra privilégier l'embauche de salariés en CDD de plus de 3 mois, y recourir plus fréquemment pour « remplacement d'un salarié absent » que pour « accroissement temporaire d'activité », ou remplacer les CDD très courts par des contrats de travail temporaire, qui peuvent être conclus pour les mêmes motifs que les CDD.

*Un compte individuel
de formation sous
contrôle de l'employeur
et de Pôle Emploi*

L'accord prévoit la création d'un compte individuel de formation au profit des salariés et des chômeurs (article 5 et annexe), qui sera alimenté par le droit individuel à la formation (DIF) acquis dans l'emploi, dès lors que le salarié a un an d'ancienneté¹⁰. Il a alors droit à un crédit de 20 heures de formation par an s'il est à temps plein. Cette durée est proratisée pour les salariés à temps partiel ou en contrat précaire. Le compte peut être abondé dans la limite absolue de 120 heures.

⁸ Le code du travail prévoit la possibilité pour une vingtaine de secteurs d'activité déterminés par décret, ainsi que pour certaines branches professionnelles ayant conclu un accord étendu par le ministère du travail, d'avoir recours au CDD pour des emplois pour lesquels « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

⁹ Il y a lieu d'y ajouter les contrats de travail temporaires, la branche du travail temporaire étant simplement invitée à « approfondir la sécurisation des parcours professionnels [...] par la mise en place d'un contrat à durée indéterminée » (un CDI intérimaire !).

¹⁰ Ancienneté ramenée à quatre mois d'activité, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois pour les salariés en CDD, période de référence « assouplie » par l'article 6 de l'accord, qui sera désormais de 28 mois.

Une période
de mobilité volontaire
insuffisamment sécurisée

La nouveauté réside dans l'extension de la portabilité, qui est aujourd'hui limitée : seuls les salariés dont le contrat de travail est rompu – sauf cas de la faute lourde – ou arrivé à terme et ayant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent actuellement y prétendre, pendant le préavis, pendant la période de chômage indemnisée ou chez un nouvel employeur dans les deux ans suivant l'embauche.

Cependant, si le compte « ne peut jamais être débité sans l'accord exprès du salarié », ce dernier ne peut l'utiliser qu'« avec l'accord de l'employeur » (sauf dans l'hypothèse où le salarié sollicite un congé individuel de formation) – il n'est pas inutile ici de rappeler que si les frais de formation et d'accompagnement, les frais de transport et d'hébergement et, le cas échéant, le montant de l'allocation de formation sont supportés par l'employeur, les actions de formation liées au DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Quand au chômeur, il ne pourra utiliser le compte qu'à la condition d'opter pour une formation identifiée comme prioritaire par Pôle Emploi.

Que l'on soit salarié ou chômeur, l'annexe à l'accord précise également que le compte « a vocation à être exercé d'abord lors des phases de transition professionnelle, c'est-à-dire des périodes de chômage ».

Enfin, sa mise en place effective est « conditionnée à un accord sur les modalités de financement entre les partenaires sociaux, les régions et l'État », qui devront se concerter « dans les plus brefs délais ».

L'article 7 institue au profit des salariés des entreprises de plus de 300 salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté un « droit à une période de mobilité volontaire sécurisée [...] permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise », mesure régulièrement prévue dans les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE – ex-plans sociaux). Mais ce droit ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord de l'employeur, par la conclusion d'un avenant au contrat de travail. Pendant la période de mobilité, « le contrat de travail est suspendu », ce qui devrait avoir pour effet de suspendre le décompte de l'ancienneté du salarié, son droit à l'acquisition de congés payés, etc. Rien n'est précisé pour ce qui concerne la prise en charge des frais induits par la mobilité (déplacements, logement, etc.).

Le salarié ne peut revenir dans l'entreprise d'origine avant la fin de la période fixée dans l'avenant à son contrat, sauf « commun accord des parties » (et en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil... seulement si l'avenant le prévoit !). À l'issue de la période de mobilité, si le salarié fait le choix de revenir dans l'entreprise d'origine, « il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur »... « ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification ».

S'il ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, non seulement le contrat est rompu et « cette rupture constitue une démission » (exonérant l'entreprise « de l'ensemble des obligations

légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique »), mais rien ne précise les conditions dans lesquelles le nouveau contrat de travail est conclu avec le nouvel employeur (l'entreprise d'accueil) : reprise d'ancienneté, des congés acquis chez le précédent employeur, maintien du salaire et de la qualification, application d'une période d'essai, etc.

*Une prime
pour les chômeurs ...
s'ils sont en formation
et en fin de droit*

Une prime de 1 000 euros est instituée (article 8) pour les chômeurs « bénéficiaires potentiels » du contrat de sécurisation professionnel (CSP)¹¹. Tous les chômeurs ? Non : ceux qui sont au chômage depuis au moins 6 mois, qui sont engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage seront épuisés avant la fin de la formation !

Le patronat en profite pour rappeler que si l'employeur n'informe pas le salarié de son

OÙ SONT LES FEMMES ?

François Hollande a déclaré lors de la conférence sociale du 9 juillet 2012^a : « En ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, trop de retards ont été accumulés. [...] Le droit à l'égalité existe, il faut l'appliquer. J'attends de vous des propositions précises, assorties d'un calendrier exigeant. Trente ans après [la loi Roudy de 1982], c'est bien le moins ».

Michel Sapin lui a emboîté le pas le 7 septembre 2012 en rappelant dans son document d'orientation sur la négociation en cause que la précarité « frappe particulièrement les femmes et les plus jeunes » et qu'« une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux effets attendus par les mesures de l'accord en matière d'égalité ».

Rien n'y aura fait ! Les parties à la négociation ne se sont pas du tout préoccupées des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. La précarité touche, pourtant et de manière structurelle, particulièrement les femmes :

- elles sont prépondérantes dans le temps partiel (plus de 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, 31 % des femmes sont à temps partiel, contre 7 % des hommes) ;
- leur taux de chômage (10 % contre 9,6 % pour les hommes), leur taux de sous-emploi (7,9 % contre 2,7 %) et leur taux de CDD (10,8 % contre 6,5 %) sont toujours supérieurs à ceux des hommes (valeurs au 3^{ème} trimestre 2012) ;
- leur taux d'indemnisation du chômage est inférieur à celui des hommes, et leur pension de retraite ne représente que 58% de celle des hommes ;
- elles représentent 75 % des bas salaires.

Ne pas avoir intégré la dimension de genre dans la négociation est aberrant et consternant, s'agissant en particulier du temps partiel, qui est l'une des causes majeures des inégalités professionnelles et a des conséquences très négatives à la fois sur les salaires, les déroulements de carrière et les retraites.

Aucune proposition significative n'a été faite sur le sujet et les négociations ont été renvoyées à une échéance ultérieure...

^a Après que des associations féministes (ainsi que la Fondation Copernic) se soient étonnées auprès du gouvernement que « la dimension du genre [n'était] pas inscrite en tant que telle dans cette conférence » (« Conférence sociale : où sont les femmes ?, Mediapart, 25 juin 2012). Voir également la contribution d'Attac, de la Fondation Copernic et du Collectif national pour les droits des femmes (CNDP), « Propositions concernant l'emploi des femmes », sur le site du ministère du travail.

droit à bénéficier du CSP, « cette information est assurée par Pôle Emploi ». Cela veut-il dire qu'il souhaite que les dispositions actuellement en vigueur, qui sanctionnent le

¹¹ Le CSP est un dispositif d'accompagnement des licenciements économiques. Proposé aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés dont le contrat de travail est rompu pour un motif économique, ceux-ci deviennent – s'ils l'acceptent – stagiaires de la formation professionnelle et bénéficient d'un accompagnement dit renforcé et personnalisé par Pôle Emploi. Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, c'est le congé de reclassement qui doit être proposé.

fait pour l'employeur de ne pas proposer le CSP du versement à Pôle Emploi d'une contribution de 2 à 3 mois de salaire brut, soient abrogées ?

*Une aide au logement
inadaptée et dérisoire*

L'article 10 décline une partie des engagements financiers pris le 12 novembre 2012 par l'Union des entreprises et des salariés pour le logement (UESL)¹² dans une lettre d'engagement co-signée avec des ministres du gouvernement. Les parties signataires y constataient « le besoin, dans un contexte économique difficile, de faciliter le logement des salariés pour favoriser leur accès à l'emploi, plus particulièrement pour le premier emploi des jeunes, l'emploi des salariés les plus fragiles et des salariés en mobilité professionnelle », « salariés les plus fragiles » qui, dans l'accord, sont devenus les « salariés sous contrats courts », à l'exclusion, par exemple, des salariés à temps partiel.

L'accord engage l'UESL pour deux ans sur le financement de résidences collectives temporaires (100 millions d'euros) et de logements meublés en colocation (200 millions d'euros), ainsi que sur l'aide à la mobilité des salariés (Mobili-Pass et Mobili-jeunes pour 120 millions d'euros). On le voit, le financement envisagé n'est en rien concentré sur la production de logements stables, qui permettent l'autonomie individuelle et autorisent une vie de couple ou de famille. Il s'agit à l'inverse de logements précaires, qui accompagneront

la montée de la précarité et de l'instabilité des salariés les plus vulnérables (majoritairement les jeunes, les femmes et les moins qualifiés).

Par ailleurs, le volume financier directement consacré à l'augmentation de l'offre de logement (300 millions au total) ne manque pas d'apparaître complètement dérisoire. L'engagement pris entre l'État et l'UESL évaluait les besoins en faveur du logement des salariés à 4,2 milliards d'euros, avec pour objectif 150 000 nouveaux logements sociaux par an. Nous en sommes ici à des années-lumière.

*L'encadrement très limité
du travail à temps partiel*

Nous en arrivons au dernier « nouveau droit » déclaré tel dans l'accord et qui concerne le travail à temps partiel (article 11). En préalable, rappelons que la part des salariés à temps partiel dans l'emploi total a plus que doublé en 30 ans, passant de 8 à 18 %. Cette évolution a principalement résulté de la mise en place de mesures de politique publique favorisant cette forme d'emploi, notamment entre 1992 et 2003, période où un régime d'abattement de cotisations patronales était en vigueur. La loi a également assoupli les conditions de recours au temps partiel en 1992 (loi Aubry), en 1993 (loi Giraud), en 1998 et en 2000 (lois Aubry) et, en particulier, en 2008 (loi Bertrand).

Aujourd'hui, plus de 80 % des salariés à temps partiels sont des femmes (et même près de 90 % dans les secteurs de

¹² Entreprise co-présidée par le patronat et les syndicats (actuellement le MEDEF et la CDFT) notamment chargée de la gestion d'Action Logement (ex-1 % Logement).

l'éducation, de la santé et de l'action sociale). Les emplois à temps partiel sont, par ailleurs, plus précaires, moins qualifiés et moins rémunérés que les emplois à temps plein, avec souvent une amplitude importante de la journée de travail, morcelée par plusieurs coupures¹³. Le strict encadrement du travail à temps partiel est seul susceptible d'agir puissamment contre la précarité des salariés qui le subissent et contre l'inégalité dont les femmes sont victimes de ce point de vue (voir l'encadré page 9).

Qu'en est-il dans l'accord ? Il introduit une durée minimale d'activité fixée à 24 heures par semaine. Mais c'est aussitôt pour y prévoir des dérogations et des exceptions, qui priveront assurément la disposition de beaucoup de son utilité et de son effectivité¹⁴. Plusieurs branches professionnelles disposent d'ailleurs déjà de durées minimales de travail à temps partiel (et de dérogations ou exceptions), sans que les salariés en bénéficient toujours effectivement.

Tel n'est pas, du reste, la seule difficulté que pose la pratique du temps partiel pour les salariés, bien souvent soumis à de longues journées, où bien peu d'heures de travail sont pourtant programmées et rémunérées, du fait de la pratique des « coupures » (juridiquement qualifiées

d'« interruptions d'activité »), aux changements d'horaires dans des délais courts, aux bas salaires, à la gestion complexe du cumul de plusieurs employeurs, etc.

L'accord renvoie, en outre, à d'autres négociations que les branches « qui le souhaitent » et celles « dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel » (qui ne sont pas citées, ni dénombrées) devront engager dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord. A défaut d'avoir conclu un accord et au plus tard le 31 décembre 2013, la durée minimale s'imposera aux entreprises, à l'instar de la majoration de 10 % des heures complémentaires dès la première heure et jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat de travail. Cela constituera un droit nouveau, la loi se contentant actuellement d'imposer la majoration de 25 % des heures complémentaires comprises entre le 1/10^{ème} et le 1/3 de la durée prévue au contrat.

Un doute subsiste, cependant, sur ce point. Il semble, en effet, que la possibilité soit laissée aux accords de fixer la majoration de toutes les heures complémentaires à seulement 10 % (et non plus à 25 % pour celles comprises entre le 1/10^{ème} et le 1/3 de la durée prévue au contrat).

¹³ Voir notamment DARES, *Les bas salaires en France entre 1995 et 2011*, octobre 2012 et *De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années*, septembre 2007.

¹⁴ Salarié-e-s des particuliers-employeurs, salarié-e-s de moins de 26 ans poursuivant leurs études, salarié-e-s demandant à travailler plus, à cumuler les employeurs ou faisant face à des contraintes personnelles. Les conditions ou les garanties qui sont fixées à la possibilité de déroger à la durée minimale (demande écrite et motivée du salarié – uniquement pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de l'accord, « quand l'activité ne le permet pas » –, horaires de travail réguliers ou regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes) pourront être assez aisément contournées ou enfreintes.

La rédaction adoptée n'est, en effet, pas très claire sur ce point¹⁵ et l'avant-dernière version du projet présenté par le patronat en prévoyait explicitement la possibilité¹⁶.

Pire, l'accord envisage la légalisation d'une pratique condamnée par les juges et l'inspection du travail : celle dite des « avenants temporaires » (appelés ici « complément d'heures »), par laquelle certains employeurs, en particulier dans les branches de la propreté, de la grande distribution ou des services à la personne, font conclure au salarié à temps partiel des avenants augmentant temporairement leur temps de travail (pour le porter parfois au temps plein), avant de le ramener à la durée initiale du contrat (ou à moins).

Cette pratique – parfois qualifiée de « temps partiel choisi », qualification retenue jusque dans l'avant-dernier projet patronal – vise à permettre l'adaptation permanente de la durée du travail du salarié aux aléas de l'activité de l'entreprise, à s'exempter du respect des limites fixées par la loi (heures complémentaires et durée légale) et/ou du paiement des heures complémentaires. Elle a été clairement sanctionnée par la Cour de cassation (en particulier en 2010).

Par deux fois, sous l'empire du gouvernement précédent, certains parlementaires ont tenté de légaliser cette pratique, en vain¹⁷. La CFDT elle-même s'est, en janvier 2012, opposée à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective des services à la personne, qui instituait de tels compléments d'heures, dites « choisies ».

Nous venons de le voir, les quelques droits inscrits dans l'accord sont de teneur et d'ampleur extrêmement limitées. Ils reposent, en outre, sur d'autres négociations, d'autres accords, dépendent de l'engagement de l'État, sont soumis à de nombreuses conditions et limites, qui en réduisent encore la portée. Surtout, ils ne répondent jamais aux enjeux du moment : mettre fin au chômage, à la précarité et à la dégradation des conditions de travail. Mais il faut également compter avec les nouveaux droits accordés au patronat.

¹⁵ « Les négociations devront notamment porter sur : [...] la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10 % dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L. 3123-17 [1/10^{ème}] et L. 3123-18 [1/3] ».

¹⁶ « Les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10% jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle (ou le 1/3 su l'accord de branche le prévoit) ».

¹⁷ Une première fois en 2009 dans la proposition de loi pour faciliter le maintien et la création d'emplois (finalement non votée), une deuxième fois dans la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (tiens, tiens !), en 2011, dont « [...] le Sénat a supprimé l'article 13 bis, que l'Assemblée nationale avait ajouté [...], qui permettait aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement, par un avenant au contrat de travail, leur nombre d'heures de travail. [...] Alors que la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale vient de publier un rapport appelant à réduire le travail à temps partiel, 'source de précarité pour les femmes et facteur aggravant des inégalités professionnelles', il n'a pas paru opportun au Sénat d'adopter cet article car il aurait eu pour conséquence une baisse de la rémunération de nombreux salariés, en particulier des femmes. Les entreprises doivent plutôt essayer de faire en sorte d'offrir des emplois à temps plein à leurs salariés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur temps de travail » (rapport de la commission mixte paritaire). Les députés et sénateurs de l'actuelle majorité, alors dans l'opposition, avaient soutenu la suppression de l'article en question.

DES NOUVEAUX DROITS pour le patronat

En quatre parties et près d'une quinzaine d'articles, le patronat avance très clairement ses pions et obtient une dérèglementation d'ampleur du droit du travail, qu'il s'agisse de la hiérarchie des normes (inversée), du contrat de travail intermittent (étendu), de la mobilité (forcée), du licenciement économique (facilité), de la représentation du personnel (strictement encadrée) ou des droits pour les salariés de contester les conditions d'exécution ou de rupture de leur contrat de travail (drastiquement limités).

*La hiérarchie des normes inversée,
le principe de faveur très affaibli*

L'article 18 et une annexe sont consacrés aux « accords de maintien dans l'emploi ». Ils constituent une nouvelle atteinte au principe de faveur et un puissant affaiblissement du code du travail conçu comme protection du salarié, compensant quelque peu les effets du lien de subordination dans lequel il est placé vis-à-vis de l'employeur.

La loi Fillon du 4 mai 2004 permettait déjà aux accords d'entreprises de déroger par

l'adoption de dispositions moins favorables aux accords de branches. Mais le salarié pouvait encore refuser les modifications de son contrat de travail, dès lors que les dispositions des accords y contrevenaient de manière moins favorable et conserver l'ensemble des droits garantis par la loi en cas de licenciement (indemnisation, reclassement, contestation, etc.).

L'accord franchit un nouveau pas important dans l'inversion de la hiérarchie des normes et la remise en cause du principe de faveur. Désormais, si un accord d'entreprise, signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli 50 % des voix aux élections professionnelles¹⁸, prévoit, par exemple, une baisse des salaires et/ou une augmentation du temps de travail, le salarié ne pourra pas refuser la modification de son contrat de travail, sous peine d'être licencié. Licenciement, dont il ne pourra pas contester la cause réelle et sérieuse et à l'occasion duquel il ne bénéficiera d'aucune des garanties légales attachées au licenciement pour motif économique. Le salarié qui souhaitera garder le bénéfice des clauses de son contrat de travail sera, donc, condamné au licenciement.

L'accord l'exprime dans des termes très clairs : « L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci », « Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans

¹⁸ Avec les délégués syndicaux, mais aussi – si l'entreprise en est dépourvue – avec un ou des représentants du personnel élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou – si l'entreprise en est également dépourvue – avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Dans ces cas, le projet d'accord sera soumis à référendum. Ces dispositions, qui figurent dans l'annexe à l'article 18, laissent à penser que les « accords de maintien dans l'emploi » pourraient être conclus et mis en œuvre dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié » et « En cas de refus du salarié [...] la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse sera attestée par l'accord [...] L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique » (information et consultation des représentants du personnel, délai de réflexion d'un mois, reclassement, etc.)¹⁹.

Qu'il se console pourtant, le salarié bénéficiera gracieusement de « dispositifs d'accompagnement adaptés » et – en cas de non-respect de l'accord – d'une « phase préalable de médiation [...] avant toute saisine du juge » !

En contrepartie, l'accord devra comporter des garanties « telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance » (sans plus de précision) et l'entreprise s'engagera à « maintenir dans l'emploi les salariés auxquels il s'applique, pour une durée au moins égale à celle de l'accord », qui ne peut excéder deux ans²⁰.

Bref, les salariés acceptent de baisser leurs salaires, de travailler plus pendant deux ans et l'entreprise peut les licencier après ! Comme elle peut d'ailleurs supprimer, sans attendre l'échéance des deux ans ou de la

durée inférieure fixée par l'accord, tous les postes qui ne sont pas concernés par l'accord : un accord de ce type peut, en effet, tout à fait ne concerner qu'une partie des salariés d'une entreprise. Ainsi, par exemple, dans une entreprise qui compte un atelier de fabrication, un centre de recherche et un service logistique, un « accord de maintien dans l'emploi » peut ne concerner que l'atelier de fabrication. Dans ce cas, rien n'empêche la suppression du centre de recherche et du service logistique pendant la durée de validité de l'accord.

Le MEDEF a, donc, enfin réussi à imposer les fameux accords « compétitivité-emploi » que Nicolas Sarkozy avait annoncé avant de perdre l'élection présidentielle en mai 2012 (voir l'encadré page 15). Rebaptisés « accords de maintien dans l'emploi », ils poursuivent exactement le même but : permettre aux entreprises, « en cas de graves difficultés conjoncturelles » ou même « pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise », de « conclure des accords d'entreprise permettant trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi »²¹.

¹⁹ L'article 18 de l'accord exonère l'entreprise « de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique », tandis que l'annexe qui le complète et le précise exonère l'entreprise de ses obligations que le licenciement soit collectif ou individuel (« L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique »).

²⁰ L'annexe à l'article 18 prévoit cependant que « des modalités de mise en cause ou de modification » dérogatoires devront être prévues. L'employeur pourra en prendre l'initiative s'il « fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord ».

²¹ L'arbitrage en défaveur des salaires « ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC », précise l'accord (soit les salaires jusqu'à 11,32 € brut de l'heure ou 1 1716 euros brut mensuels), qui souligne également que « Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord ».

L'idée selon laquelle un dénominateur commun plus favorable à la fois aux employeurs et aux salariés pourrait être trouvé dans chaque entreprise en proie à des difficultés économiques (ou qui les anticiperait) et s'imposer au contrat de travail fait, en effet, consensus entre le patronat et les sociaux-libéraux au pouvoir aujourd'hui.

Ces derniers et une partie des syndicats se sont, en effet, ralliés à l'idée selon laquelle les salariés et les directions des entreprises partageraient des intérêts communs, la négociation aboutissant alors à un « diagnostic partagé » entre « partenaires sociaux » et à des « compromis gagnant/gagnant ».

Or, jusqu'à récemment, la loi tendait à assurer, notamment au travers du principe de faveur, que le dialogue social dans l'entreprise renforce les garanties prévues par les niveaux supérieurs (accords de branche, code du travail) et ne les diminue pas.

Des avancées ont ainsi pu être enregistrées par la négociation collective d'entreprise sur

« ACCORDS COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI » OU « ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI » : DU PAREIL AU MÊME

Alors en campagne électorale, Nicolas Sarkozy exprimait le 29 janvier 2012 sur TF1 le souhait de voir conclus au niveau des entreprises des accords « compétitivité-emploi », qui « s'imposera[ient] à la loi et aux contrats individuels [...] si une majorité de salariés se met d'accord dans une entreprise, pas une branche, pour décider d'un délai de travail, pour décider de privilégier l'emploi sur le salaire ou le salaire sur l'emploi ». Il ajoutait : « Le Premier ministre écrira aux partenaires sociaux dès demain matin pour leur demander de négocier ces accords de compétitivité-emploi dans les deux mois qui viennent ». Le 11 mars 2012, il défendait à nouveau ces accords qui « permettent aux chefs d'entreprise et aux salariés de discuter librement » : « Dans le monde qui est le nôtre, la loi ne peut plus tout prévoir, tout organiser, tout régler et surtout tout empêcher dans l'entreprise. Il faut de la liberté, du pragmatisme, de la souplesse, de la responsabilité ». Des négociations s'engageaient alors, à la grande satisfaction du MEDEF.

Martine Aubry, première secrétaire du PS, avait estimé que de tels accords risquaient d'« accroître la précarité » et qu'il s'agissait ainsi « de déstructurer le droit du travail » : « Les accords [compétitivité-emploi] ont déjà eu lieu, parfois avec succès. Mais à condition que la situation soit expliquée et comprise par les salariés. Là, on propose de faire baisser les salaires [...] C'est travailler moins pour gagner moins [...] Mais il y a beaucoup de cas où ça a été une horreur [...] Les Contis l'avaient accepté, les Goodyear aussi, ils ont fermé quelques mois plus tard », ajoutait-elle. Quant à Benoît Hamon, alors porte-parole du PS, il s'exclamait : « Il faut que les salariés le sachent, il n'y aura plus de code du travail, il n'y aura plus de loi qui les protégera ».

Lors d'une visite à Gandrange, le 24 février 2012, François Hollande lui-même rejetait « ces accords qui sont discutés dans un moment qui tombe parfaitement mal ». « Ils ne verront pas le jour et nous aurons à cœur de faire en sorte que les syndicats puissent négocier dans de bonnes conditions des accords sans avoir à remettre en cause la durée légale du travail, parce qu'en l'occurrence, c'est ça qui est recherché », ajoutait-il. Le 10 juillet 2012, Jean-Marc Ayrault, premier ministre, déclarait : « La négociation compétitivité emploi, mal engagée, n'est plus à l'ordre du jour, pour toutes les raisons que vous savez ».

la base d'un rapport de force construit par les salariés²². L'objectif des accords dérogatoires au code du travail est tout autre. Il s'agit explicitement de faire accepter par les salariés des reculs sociaux, au nom d'une hypothétique sauvegarde de l'emploi ou d'un site de production.

²² La troisième semaine de congés payés a, ainsi, été instaurée à la Régie Renault suite à la conclusion en 1955 d'un accord d'entreprise, avant d'être généralisée à tous les salariés par la loi en 1956.

Les défenseurs de ce type d'accord considèrent, au surplus, que syndicats et dirigeants d'entreprise sont sur un pied d'égalité dans la négociation. Oublier le rapport de force entre les propriétaires des moyens de production et les salariés obligés de vendre leur force de travail pour vivre, c'est oublier que le rapport salarial est d'abord un rapport de dépendance et de subordination.

La plupart des cas récents d'accords de compétitivité signés, qui nécessitaient jusqu'à présent l'accord individuel du salarié, ont d'ailleurs été catastrophiques pour les salariés. Par exemple, en 2007, la direction de Continental, à Clairoix (Oise), a exigé la baisse du coût de la masse salariale de 8 %. Les salariés ont accepté le compromis, qui a fait passer le temps de travail de 35 à 40 heures, payées 37 heures 30. Le groupe allemand avait promis à l'époque que le site serait maintenu et ses carnets de commandes remplis jusqu'en 2012. La direction de Continental a finalement annoncé dès 2009 la fermeture du site.

Autre exemple : Peugeot Motocycles. En 2008, le groupe français a décidé de délocaliser partiellement la production de ses scooters de Mandeure (Doubs) et de Dannemarie (Haut-Rhin) en Chine. Pour maintenir la compétitivité des sites français, la direction a proposé aux syndicats de signer un accord revenant sur les 35 heures. Les syndicats ont ainsi accepté de diminuer de moitié les RTT et de supprimer les temps de pause, sans aucune compensation salariale. Trois ans plus tard, les scooters étaient produits en Chine, la direction de Peugeot fermait un

site et supprimait de nombreux emplois dans l'autre.

Il arrive donc très régulièrement que ces accords se révèlent être des marchés de dupes, malgré la volonté des délégués syndicaux de défendre l'emploi et l'intérêt collectif des salariés. D'où l'importance de maintenir le principe de faveur, qui empêche légalement un accord d'entreprise d'être moins favorable aux salariés que la loi ou les accords de niveau supérieur. Cette garantie essentielle pour les salariés est aujourd'hui vidée de son contenu par l'article 18 de l'accord interprofessionnel.

Le contrat de travail intermittent étendu

L'accord prévoit l'inscription dans la loi de la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de conclure des contrats de travail intermittent²³, jusque là réservée aux entreprises dites «adaptées», à celles couvertes par une convention ou un accord collectifs ainsi que, depuis 2009 et l'intervention d'un décret, au secteur du spectacle vivant et enregistré. Ces contrats doivent, à l'heure qu'il est, être conclus pour les seuls emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est clairement défavorable aux salariés. Le temps de travail est annualisé et librement fixée par l'employeur qui n'est tenu à faire figurer au contrat qu'une durée minimale de travail. Les heures de travail sont réparties par tranches de quelques jours, de quelques semaines ou

²³ A distinguer des « intermittents du spectacle », expression qui renvoie au régime particulier d'assurance-chômage applicable à certains salariés.

de quelques mois dans l'année. La rémunération est à l'avenant – qu'elle soit lissée ou non, elle est réduite ou extrêmement variable. Les quelques droits, garanties ou limites fixés par la loi en faveur des travailleurs à temps partiel sont inapplicables. La précarité n'est compensée par aucune indemnité.

La loi – que l'accord demande de modifier sur ce point – prévoit, en outre, l'obligation de définir les emplois concernés par un tel contrat dans la convention ou l'accord collectifs instituant la possibilité pour l'entreprise d'y recourir. Ici, le patronat des secteurs d'activités définis en annexe à l'accord (commerce des articles de sport et équipements de loisirs, chocolatiers et organismes de formation) sera libre d'utiliser ce contrat comme bon lui semble. Un excellent moyen de lutte contre la précarité !

La modification unilatérale du contrat de travail autorisée

L'article 15 présente la mobilité interne comme « la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise [...] se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise ».

Les limites fixées à la mobilité géographique dans les précédentes versions de l'accord (pas plus de 50 kilomètres et pas d'augmentation du temps de transport de plus de 45 minutes) ont disparu de la version finale. Les « mesures d'accompagnement » et les « limites imposées » à la mobilité sont renvoyées à la négociation dans l'entreprise. Y-aura-t-il,

d'ailleurs, des limites à la mobilité forcée en l'absence d'accord ? Rien ne le dit.

Le sens de cet article est clair : il s'agit d'instituer la mobilité forcée des salariés comme mode de gestion ordinaire des relations de travail dans l'entreprise, dès lors qu'elle en éprouvera le besoin ! Mobilité forcée, car le salarié ne disposera d'aucune possibilité de la refuser. Le recul est net : un salarié a actuellement le droit de refuser un changement important de ses conditions de travail, de son lieu de travail ou de son temps de déplacement, qui s'assimile à une modification du contrat de travail (qui ne peut jamais être imposée au salarié). Un tel refus n'entraîne, en outre, le licenciement que si l'employeur dispose d'un motif.

Avec l'article 15 de l'accord, le licenciement est acquis pour l'employeur et son motif non pas économique, mais personnel ! Contrepartie : « des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation ». On en rirait presque, si la situation dans laquelle des milliers de salariés vont se trouver placés n'était pas grave.

La représentation du personnel attaquée

Ni l'instauration d'une représentation des salariés « dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) » (article 13), ni la nouvelle articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et du plan de formation (article 14), ne doivent faire illusion ni n'atténuent l'ampleur de la mise en cause

des droits des comités d'entreprise (CE) (articles 12, 18 et 20) ou le report du terme de l'obligation d'organiser des élections professionnelles et de respecter les prérogatives et les droits des représentants du personnel élus (article 17).

L'obligation d'assurer la représentation des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés prévue par l'article 13 existe déjà dans le code du travail. Non seulement pour les entreprises de 5 000 salariés et plus (en France) ou de 10 000 salariés et plus (à l'échelle mondiale), mais pour toutes les entreprises disposant d'un comité d'entreprise (soit les entreprises de 50 salariés et plus). Le comité d'entreprise peut y être représenté par deux à quatre salariés. Ils n'y ont pas de voix délibérative (seulement voix consultative), mais ont accès à l'assemblée générale et à tous les documents remis aux membres de ces instances, qu'ils peuvent également saisir dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique ou en demandant à un mandataire désigné par le juge de les réunir. Cette représentation ne vaut que pour les sociétés, quelle qu'en soit la forme, mais exclut les autres types d'entreprises (associations, mutuelles, etc.) – ce que l'accord ne résoudra pas.

L'article 13 précise que la fonction d'administrateur est « incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT²⁴, de délégué du personnel ou de délégué syndical ». Ce sont, donc, des représentants salariés dirigeants, coupés de tout lien direct avec les institutions représentatives du personnel, qui seront

institués. Cette disposition présente un très fort risque d'intégration à la direction de l'entreprise de responsables syndicaux et de renforcement de la coupure entre dirigeants syndicaux et salariés.

En outre, si la présence de salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance s'avère parfois utile à la récolte d'informations, elle ne change strictement rien au fonctionnement de l'entreprise. La voix délibérative créée par l'accord ne servira à rien, puisque les administrateurs salariés seront extrêmement minoritaires (un à deux). Enfin, les entreprises qui ne comptent pas déjà de tels représentants disposeront de 26 mois pour en accepter, selon des modalités qui « devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale ». Bref, cette pseudo-avancée n'est là que pour masquer les immenses régressions sociales du reste de l'accord et n'apportera absolument rien aux salariés (ni aux chômeurs).

L'article 17 permet quant à lui aux entreprises ayant atteint le seuil d'effectif pour organiser les élections de délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise²⁵ de décaler de trois mois l'élection et leur accorde « un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées [à l'atteinte des seuils d'effectif précités] ». Comme si le temps d'atteinte du seuil de déclenchement de l'obligation n'était pas déjà suffisant, la périodicité des élections ayant, par ailleurs, été portée de 2 à 4 ans en 2005 !

Pendant un an ou presque, les entreprises de plus de 11 salariés pourront, donc, ne pas répondre complètement aux obligations mises à leur charge par le code du travail, dès

²⁴ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institution représentative du personnel élue par les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés.

²⁵ Soit 11 salariés et plus ou 50 salariés et plus pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

lors qu'elles seront liées aux seuils d'effectif de 11 et de 50 salariés. Mais à quelles obligations l'accord fait-il précisément référence ? L'obligation de mettre en place un CHSCT, de laisser les représentants du personnel disposer du nombre minimum d'heures de délégation prévu par la loi, de mettre en place un régime de participation, d'informer et de consulter les délégués du personnel ou le CE en cas de licenciement économique collectif, d'établir un PSE, etc. ? L'accord ne le dit pas.

Le CHSCT se voit également attaqué sur son droit à l'expertise : lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements et plusieurs CHSCT, chacun d'entre eux ne pourra pas décider librement d'une expertise sur un projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'« une instance de coordination ad hoc » et faire appel « à une expertise unique », évidemment réalisée dans un délai préfix (le même que celui qui serait fixé en cas d'expertise comptable décidée par le CE).

*Le « grand licenciement »
économique facilité*

Jusqu'à récemment, la procédure de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés était fixée par la loi, qui précisait notamment les informations à fournir au CE, le rôle de l'expert auquel il

pouvait faire appel, les critères à retenir pour l'ordre des licenciements, les délais minimaux et maximaux d'organisation des réunions, leur nombre, etc.²⁶ Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE – ex-plan social) établi par l'employeur devait être présenté au CE en suivant cette procédure.

L'accord affaiblit ce cadre légal en permettant qu'un accord collectif détermine « les procédures applicables à un licenciement collectif [...] en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les institutions représentatives du personnel, la liste des documents à produire, les conditions et les délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciement et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi » (article 20). Car, on l'a bien compris, il s'agit pour le patronat de pouvoir licencier vite et en toute sécurité juridique. L'accord précise d'ailleurs que « L'ensemble des délais fixés [...] sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement ».

En l'état du texte, le choix est laissé à l'employeur de conclure un accord ou d'avoir directement recours à une procédure d'homologation administrative, sans avoir à négocier quoi que ce soit. Une véritable aberration de la part des « partenaires sociaux » ayant signé l'accord, tous fervents partisans déclarés du « dialogue social » et de la négociation !

²⁶ Des brèches ont, cependant, été ouvertes dans cet ordre public social par la loi du 3 juin 2003 de François Fillon (qui suspendait, en outre, les dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 adoptée sous le gouvernement Jospin) et par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 de Jean-Louis Borloo, qui ont légalisé les « accords de méthode » autorisant les employeurs à négocier avec les syndicats les modalités d'information et de consultation du CE, les conditions d'établissement du PSE et à anticiper sur son contenu. Elles n'avaient toutefois pas autorisé les négociateurs de tels accords à déroger aux règles générales d'information et de consultation du comité, à celles relatives à la communication des renseignements aux représentants du personnel, ni à celles relatives au droit à l'expertise.

Dans le cas de l'homologation, l'employeur établit un document qui précise les mêmes informations que celles devant figurer dans l'accord (les conditions et délais de recours à l'expert en moins) et le projet de PSE, le transmet à la DIRECCTE²⁷, qui disposera de 21 jours pour se prononcer. A défaut de réponse, ils seront réputés homologués.

La procédure pourra, en outre, être conduite au pas de charge dans des délais préfixes de deux à quatre mois en fonction du nombre de salariés concernés par le licenciement (de 10 à plus de 250), délais qui commenceront à courir dès avant la présentation des documents à la DIRECCTE ou avant qu'elle ait est rendu sa décision. L'accord prévoit, en effet, qu'en cas de refus de l'homologation « le délai maximum [...] est alors suspendu jusqu'à l'homologation [...] ».

Les reclassements internes pourront, quant à eux, être organisés dès l'obtention de l'homologation (soit, au plus tard, 21 jours après la transmission à la DIRECCTE des documents requis). Qui a vu les DIRECCTE à l'œuvre - elles disposent déjà du pouvoir de déclarer la carence d'un PSE ou d'homologuer des ruptures conventionnelles – sait qu'elles n'usent que rarement du pouvoir qu'elles détiennent de refuser d'avaliser les procédures engagées par les employeurs, sans doute, d'abord, parce qu'elles n'en ont pas les moyens. Cette procédure ne garantit, donc, à aucun

moment les droits, ni n'assure la sécurité des salariés ou de leurs représentants²⁸. Bien au contraire.

La contestation de l'accord ou de l'homologation est, enfin, soumise à des délais nettement raccourcis : alors qu'elle peut aujourd'hui intervenir dans un délai de 12 mois à compter de la dernière réunion de comité d'entreprise (ou du licenciement), ce délai est ici ramené à trois mois (à compter du dépôt de l'accord ou de l'obtention de l'homologation).

Les modifications introduites par l'article 20 de l'accord auront pour effet de faciliter les « grands licenciements » économiques et attaquent frontalement les prérogatives du comité d'entreprise.

Le rôle du comité d'entreprise diminué

Mais les attaques contre le CE sont également le fait de l'article 12 de l'accord, qui concerne plus largement les modalités d'information et la consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

L'article débute par un semblant de nouveau droit : la création d'une « base de données unique » (ou d'un « document unique »), « mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes » sur l'entreprise. Le principe

²⁷ Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ex-DRTEFP) sont, depuis 2009, les services déconcentrés (régionaux) communs au ministère du travail et à d'autres ministères. Elles regroupent différents services de dimension régionale ou départementale, dont les sections d'inspection du travail.

²⁸ Notons, également, que l'accord prévoit le droit pour l'employeur de « privilégier la compétence professionnelle [la loi évoque « les qualités professionnelles »] pour fixer l'ordre des licenciements « sous réserve de tenir également compte [...] des autres critères fixés par la loi » (article 23). Bien que conforme à la jurisprudence actuelle, cette disposition démontre le poids du patronat dans la négociation et sa détermination à obtenir le droit de pouvoir choisir qui il veut licencier pour motif économique, plutôt que d'avoir à le déterminer d'après des critères nettement plus objectifs (les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés, autres critères fixés par la loi).

pourrait paraître positif. Seulement voilà, elle « remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres » ! L'accord indique, en effet, que la base de données sera « exhaustive », alors même que les six rubriques auxquelles il fait référence sont loin de correspondre à l'ensemble des données que la loi fait actuellement obligation de communiquer au CE. Le code du travail prévoit aujourd'hui l'information et la consultation périodiques (trimestrielle et annuelle) du CE sur de très nombreux sujets, qu'il s'agisse notamment de la formation, du recours aux contrats précaires, de l'égalité professionnelle ou des conditions de travail. Tout cela pourrait être supprimé car n'apparaissant pas dans les six rubriques inscrites dans l'accord. Le risque est donc grand que la création de cette base limite et réduise, en réalité, l'accès des comités à l'information.

Selon les termes de l'accord, ce nouveau dispositif s'accompagnera d'une présentation de l'employeur concernant les options stratégiques de l'entreprise, sur lesquelles le CE rendra un « avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative ».

Cette extension de l'information-consultation pourrait paraître positive *a priori*, mais le patronat en affaiblit la portée en demandant l'inscription dans le code du travail d'un délai préfix (c'est-à-dire, qui ne peut être suspendu ou modifié – sauf accord de l'employeur) dans lequel les élus seraient tenus de faire connaître leur avis, car évidemment « les demandes d'informations ou d'éclaircissements ne doivent en aucun cas conduire à empêcher

la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance » !

A cela, l'accord ajoute que « l'absence d'avis des IRP vaut avis négatif », le patronat espérant sans doute, ainsi, pouvoir mettre en œuvre un projet ou poursuivre une procédure en se prévalant d'avoir pris l'avis des représentants du personnel, sans que ces derniers aient pu effectivement le rendre.

Cette confusion entre l'avis négatif et l'absence d'avis est une nouveauté qui risque de créer des précédents et de limiter encore les prérogatives du CE. Qu'il rende un avis positif ou négatif n'a, en tout état de cause, aucun impact sur la possibilité laissée à l'employeur de mettre en œuvre ses projets.

Par contre, l'absence d'avis signifie que les élus du CE estiment n'avoir pas été destinataires des informations qui leurs étaient dues, que les conditions d'organisation de la consultation sont viciées par un ou plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations. Le refus de donner un avis peut d'ailleurs être le préalable à la saisine du juge, qui sanctionne régulièrement de tels manquements (en ordonnant la suspension d'un projet ou d'une procédure sous astreinte et le réaccomplissement de la procédure d'information et de consultation).

Les CE se servent, par conséquent, souvent de l'avis comme d'un levier pour accéder à l'information ou peser sur le contenu des projets de l'employeur. Le patronat tente avec cet accord de mettre à mal cette possibilité et d'asseoir encore davantage sa domination sur les salariés.

Les CE seront d'autant plus démunis que le recours à un expert pour les aider à analyser

la stratégie de l'entreprise serait financé à 20 % par le budget du CE et non entièrement par l'employeur. Ce co-financement, alors que les expertises auxquelles le CE peut avoir recours sont actuellement financées à 100 % par l'employeur (c'est la loi), risque également de créer un précédent et, à terme, de se diffuser à l'ensemble des missions légales d'expertise.

Le patronat en a d'ailleurs profité pour attaquer plus largement l'ensemble des missions légales d'expertise. L'accord limite, en effet, les conditions de recours à l'expertise du CE en exigeant que l'ensemble des interventions des experts des CE (notamment la nouvelle mission d'analyse des projets de cession) soient strictement limitées dans le temps et plafonnées dans leur coût, qui serait désormais établi selon un barème ne tenant compte que de l'effectif de l'entreprise et non de la complexité de la question posée par le comité ou de la nature des investigations ainsi rendues nécessaires.

*Les voies de contestation
sérieusement limitées*

On l'a vu, le souci du patronat est de pouvoir faire ce qu'il veut, quand et comment il le veut, dans des délais courts et sans risque de contestation. Outre les dispositions encadrant strictement les prérogatives des représentants du personnel, quatre articles contiennent des

dispositions restreignant les droits pour les salariés de contester les décisions prises et mises en œuvre par l'employeur.

Ainsi, l'article 26 prévoit que le délai dans lequel un salarié peut contester les conditions dans lesquelles le contrat de travail a été exécuté ou rompu est de deux ans²⁹ (le point de départ étant le ou les manquements ou les fautes de l'employeur), tandis qu'il est aujourd'hui de cinq ans³⁰.

Les actions engagées en paiement ou en répétition du salaire se prescrivent actuellement par cinq ans. L'accord prévoit de ramener ce délai à trois ans à partir de la date de saisine du juge (si l'action est engagée alors que le contrat de travail n'est pas rompu) et à partir de la date de la rupture du contrat (si elle est engagée alors que le contrat de travail est rompu).

L'article 20, relatif aux « grands licenciements » économiques, prévoit également que « toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement [économique] ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement », tandis que ce délai est actuellement de cinq ans³¹.

Le patronat conteste depuis des années qu'un salarié puisse obtenir une décision de justice favorable, et une indemnisation du ou des préjudices ainsi reconnus, pour une irrégularité de forme ou de procédure (non-respect d'un délai, d'une formalité de communication d'une information, d'une

²⁹ A l'exception unique des « actions fondées sur une discrimination » pour lesquelles il devrait rester de cinq ans.

³⁰ La prescription de droit commun était – à l'exception des actions concernant le salaire – de 30 ans avant l'intervention de la loi du 17 juin 2008.

³¹ Le patronat a toujours souhaité (en raison d'une rédaction qui n'est pas des plus claires) que le délai de prescription de 12 mois prévu par le code du travail, et qui concerne les actions en annulation de la procédure de licenciement économique collectif pour insuffisance ou absence de plan de sauvegarde de l'emploi, s'applique également à la contestation du motif du licenciement économique, ce que la Cour de cassation refuse à raison d'admettre.

mention dans un document, etc.). Et il a réussi à faire inclure dans l'accord que les signataires puissent « examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond », afin que les « aménagements nécessaires » puissent ensuite être définis par accord (article 24).

Dans l'avant-dernière version du projet d'accord, le patronat était encore plus direct : « [...] une irrégularité de forme ou de procédure ne peut faire obstacle à la validité ou à la justification de l'acte ou de la mesure en cause », écrivait-il.

Mais quelles irrégularités le patronat vise-t-il ainsi ? Car, bien peu d'irrégularités de forme ou de procédure constituent « l'obstacle à la validité de l'acte », dont il parle. Par exemple, en matière de licenciement, un non-respect de la procédure (forme) ne prive pas, en elle-même, le licenciement de cause réelle et sérieuse (fond).

Par contre, certaines règles de procédure, par l'importance qui leur est reconnue, peuvent être assimilées par les juges ou par les inspecteurs du travail, à des règles de fond, dont le non-respect est susceptible d'entraîner des conséquences sur la « validité de l'acte ».

Ainsi, le non-respect de la procédure prévue par une convention ou un accord collectif en cas de licenciement pour motif disciplinaire (le recours à un conseil de discipline, par exemple) peut entraîner la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (et non seulement à indemniser le salarié pour le caractère irrégulier de la procédure suivie).

De même, l'absence d'entretien préalable au licenciement (quel que soit son motif) peut entraîner le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement d'un salarié détenteur d'un mandat de représentation du personnel.

L'accord entend, enfin, « faciliter la conciliation prud'homale » en matière de contestation du licenciement, par l'instauration d'une indemnité forfaitaire comprise entre 2 et 14 mois de salaire en fonction de l'ancienneté du salarié, qui en cas d'accord « vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail ».

En matière d'indemnisation du licenciement, la loi distingue pourtant déjà le cas des salariés selon leur ancienneté (plus ou moins de deux ans) et la taille de l'entreprise qui les emploie (plus ou moins de 11 salariés). Pour bénéficier des meilleures conditions d'indemnisation (possibilité d'obtenir la réintégration et, à défaut, au moins 6 mois de salaire en plus de l'indemnisation des autres préjudices subis du fait ou à l'occasion de la rupture), il faut, en effet, cumuler, les deux conditions.

Ce barème d'indemnité forfaitaire va permettre aux employeurs de payer des sommes très limitées en cas d'accord lors de la conciliation. Le patronat escompte manifestement que les salariés préfèrent tenir une petite somme plutôt que d'aller au jugement avec les délais que cela implique aujourd'hui compte tenu des moyens extrêmement réduits de la justice prud'homale.

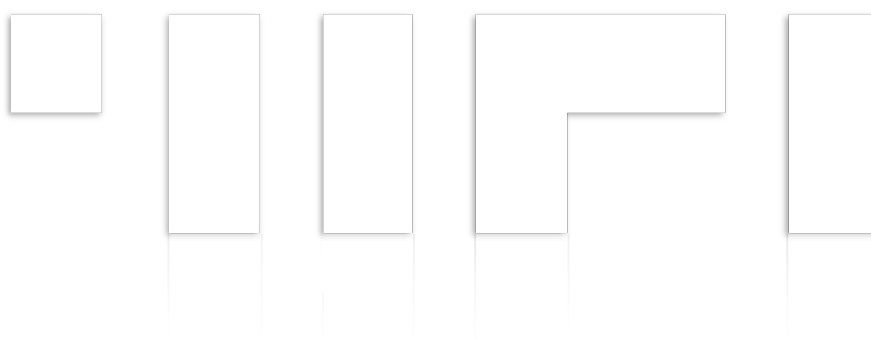
Il convient de rappeler ici que ce sont presque exclusivement les salariés qui saisissent le Conseil de prud'hommes (0,7 % des demandes proviennent des employeurs), où la conciliation est acceptée par les parties dans un peu plus de 20 % des cas, tandis que 71 % des jugements sont favorables aux demandeurs (et donc, aux salariés)³². C'est sans doute ce qui irrite le patronat. Il est plus étonnant que cela puisse également agacer des syndicats.

Faisant fi de l'engorgement des conseils de prud'hommes, le texte prévoit également que toute demande portée devant la juridiction est inscrite au rôle dans les deux mois qui suivent son dépôt.

Puis, dans un accès de défiance stupéfiant vis-à-vis du juge prud'homal, pourtant élu par les syndicats, d'une part, et les patrons, de l'autre, l'accord les enjoint « de justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur ».

L'instauration d'une taxe d'accès à la justice de 35 euros ou la suppression de 63 conseils de prud'hommes intervenues sous le gouvernement Sarkozy-Fillon ne sont évidemment pas évoquées dans l'accord.

Fondation Lopernic



³² Ministère de la justice, *Les affaires prud'homales en 2007*, Infostat Justice, février 2009.

CONCLUSION

Cet accord n'est pas légitime. Il n'est signé que par une minorité de syndicats représentant une minorité de salarié-e-s³³. Certes l'accord est techniquement majoritaire suivant la législation en vigueur dans la mesure où il est signé par au moins trois des cinq organisations représentatives à ce jour. Et le président de la République a de ce point de vue bien fait de presser les négociateurs à conclure, car ni la représentativité des syndicats signataires, ni leur capacité à former une majorité n'était garantie au-delà du mois d'août 2013, date à laquelle l'ensemble des résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises depuis 2008 seront additionnés en vue de déterminer la représentativité nationale et interprofessionnelle des syndicats (fixée à 8 % des voix) comme, par suite, leur capacité à représenter une majorité au sens légal (fixée à 30 % des voix)³⁴.

La majorité juridique actuellement détenue par les syndicats signataires de l'accord cache, en tout état de cause, une minorité réelle qui ne saurait être transformée en majorité politique lors d'une transposition au Parlement que par un coup de force démocratique tournant le dos aux millions de salarié-e-s qui ont voté aux présidentielles et aux législatives pour en finir avec la remise en cause du droit du travail. La majorité de gauche ne saurait, donc, prendre cet accord pour argent

comptant comme l'a annoncé le Premier ministre. Ce serait mener une politique d'inspiration libérale dans la parfaite continuité du gouvernement précédent.

La signature de l'accord et sa retranscription dans la loi représenteraient une régression de grande ampleur du droit du travail. Ses dispositions donnent de nouvelles marges de flexibilité aux employeurs, tout en augmentant la sécurité juridique de leurs actes. Il n'a rien d'un compromis où seraient pris en compte les intérêts des salarié-e-s. Aucune de ses dispositions ne va permettre de réduire le chômage ou la précarité.

Au-delà, certains juristes émettent des doutes sur le caractère constitutionnel, légal ou conforme au droit international de certaines dispositions de l'accord. Ainsi, par exemple, de celle qui prévoit que la modification du contrat de travail réalisée dans le cadre d'un « accord de maintien dans l'emploi » s'impose au salarié et que son refus entraîne un licenciement pour motif économique, dont la cause est attestée par l'accord. Elle pourrait être jugée contraire au droit international³⁵. Nous verrons ce qu'il en sera des décisions prises par l'Organisation internationale du travail, ainsi que par les juridictions nationales ou européennes, qui ne devraient pas manquer d'être saisies.

Cet accord veut promouvoir « un nouveau modèle économique et social au service de la

³³ Voir la note n°2.

³⁴ Au mois d'août 2013, en effet, les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales issues de la loi du 20 août 2008 entreront en vigueur. L'audience des syndicats sera alors mesurée en additionnant les résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises depuis 5 ans. Pour être représentatif au niveau national et interprofessionnel, un syndicat devra avoir réuni au moins 8 % des voix aux élections précitées et ce à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. La CFTC pourrait, en conséquence, ne plus être représentative. Pour être majoritaire, un accord devra être conclu par un ou plusieurs syndicats représentatifs, qui disposent (seul ou avoir d'autres) d'une audience d'au moins 30 % et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats représentatifs, qui disposent d'une audience d'au moins 50 %. Dans ce nouveau cadre légal, l'accord du 11 janvier 2013 n'aurait très certainement pas pu être qualifié de majoritaire, ni entrer en vigueur.

³⁵ Voir Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Dominique Méda et Evelyne Serverin, « L'accord du 11 janvier 2013 sert-il la cause de l'emploi », Mediapart, 18 janvier 2013.

compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salarié-e-s ». En fait de « nouveau modèle économique », le texte de l'accord ne fait qu'approfondir le modèle néolibéral fondé sur la précarisation des salarié-e-s. Quant à « la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels », on a vu ce qu'il en était réellement.

Le sens de cet accord a été donné quelques jours après la conclusion des négociations avec l'annonce faite par Renault de 7 500 suppressions d'emplois et la menace de fermeture de sites si les salarié-e-s n'acceptaient pas les sacrifices demandés comme, par exemple, une augmentation du temps de travail sans hausse de salaire et une mobilité forcée. Qu'Arnaud Montebourg, ait pu déclarer que « *Ces suppressions font partie du cadre normal dans lequel une entreprise peut décider de gérer par avance ses effectifs et son personnel* » et qu'« *Il n'y a pas pour nous un certain nombre de lignes rouges qui ont été franchies* », tandis que l'État est le premier actionnaire de Renault, montre que le gouvernement est prêt à en passer par toutes les volontés du patronat. Alors même que cet accord n'était pas encore transcrit dans la loi, le patron de Renault en faisait une lecture qui confirme, hélas, les pires craintes que l'on pouvait avoir à son sujet.

Cet accord va servir de bélier pour, au nom de la compétitivité des entreprises, s'attaquer frontalement aux droits des salarié-e-s. Car comment mesure-t-on la compétitivité d'une entreprise ? L'accord indique qu'il s'agit de « donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver

l'emploi ». Peut-on considérer que Renault, qui a fait 786 millions de profits au premier semestre 2012, connaît des « problèmes conjoncturels » ? On voit ce qu'il en est dans ce cas de la préservation de l'emploi. Gageons que « les problèmes conjoncturels » des entreprises vont se multiplier, ce d'autant plus que, par ailleurs, les politiques d'austérité menées par les gouvernements européens, y compris le gouvernement français, sont porteuses d'une logique récessive. Même l'Allemagne est maintenant touchée par la contraction économique³⁶. Le « modèle économique » actuel entraîne l'Europe dans une spirale mortifère. La baisse des dépenses publiques et celle du « coût » du travail réduisent la demande globale dans tous les pays européens. Alors que les clients des uns sont les fournisseurs des autres, cette baisse ne peut pas être compensée par un accroissement des exportations. La récession qui s'ensuit produit une baisse mécanique des recettes fiscales qui empêche de réduire les déficits publics, entraînant ainsi un nouveau tour de vis.

Au lieu de prendre des mesures pour relancer l'activité économique en satisfaisant les besoins sociaux et en engageant la transition écologique, l'accord qui vient d'être conclu s'inscrit pleinement dans cette logique récessive en facilitant les licenciements et en permettant des baisses de salaires. Politique économiquement absurde et socialement destructrice.

La Fondation Copernic appelle, par conséquent, tous les acteurs du mouvement social et syndical et des partis de la gauche et de l'écologie politique à organiser la mobilisation nécessaire pour s'opposer à cet accord. Elle est prête à participer aux initiatives qui seraient prises en ce sens.

³⁶ Le PIB de l'Allemagne a reculé de 0,5 % au dernier trimestre 2012.