



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE



SNU – PÔLE EMPLOI SNU – INSERTION SNU -
TEFE

Paris, le 26 mars 2013

AN I DU 11 JANVIER 2013 ET PROJET DE LOI RELATIF A LA SECURISATION DE L'EMPLOI DE FEVRIER 2013

Dans son exposé des motifs, le projet de loi indique que « les principaux enjeux de notre marché du travail sont enfin-et justement- pris à bras le corps » par l'accord du 11 janvier 2013.

Nous pouvons ensuite y lire que les partenaires sociaux ont trouvé des « compromis dans lesquels ce que les uns gagnent n'est pas ce que les autres perdent ».

Rappelons avant d'entrer dans l'analyse même de ces textes (accord et projet de loi) qui se répondent en quasiment tous les points, que les organisations signataires de l'accord sont minoritaires au sens de la loi de 2008 qui s'appliquera pour le niveau interprofessionnel en août 2013 au plus tard.

Il s'agit donc d'un déni de démocratie. Sans doute le gouvernement a-t-il fixé une date limite pour ces négociations afin de pouvoir transcrire l'accord dans la loi avant l'application effective des nouveaux critères de représentativité. Il savait que toutes les organisations syndicales ne signeraient pas d'accord avec le MEDEF sur des sujets aussi sensibles. Les non-signataires ont eu raison.

L'accord et le projet de loi promettent des régressions dramatiques du droit du travail en matière de protection des salariés. Nous rappellerons simplement que le droit du travail est né du constat qu'il existait un rapport inégalitaire entre l'employeur et le salarié et qu'il fallait protéger la partie faible au contrat de l'arbitraire de l'employeur.

Par ailleurs, les représentants du personnel et les organisations syndicales ont toutes les peines du monde pour faire reconnaître dans les entreprises leurs prérogatives. L'entrave est un exercice bien connu des employeurs ainsi que la discrimination syndicale sans que personne ne s'en émeuve, même le juge pénal. Heureusement que le juge civil a développé une jurisprudence conséquente et protectrice en la matière. Par ailleurs, on sait bien que la crise économique pèse énormément sur les décisions des salariés et de leurs représentants.

C'est pourquoi l'accord et le projet de loi, qui tablent sur une négociation de bonne foi, transparente et égalitaire entre les parties pour accepter de remettre en cause, de façon plus conséquente encore que les précédents gouvernements de droite, les fondements mêmes sur lesquels le droit du travail repose font preuve d'une cécité, pour ne pas dire d'une hypocrisie rare. La hiérarchie des normes est encore plus mise à mal alors qu'elle doit rester la règle pour éviter que les salariés ne soient encore plus fragilisés.

Maintenant examinons les conséquences de ces textes sur la législation du travail

Le projet de loi est divisé en 4 chapitres que nous allons parcourir.

CHAPITRE I : CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES

Section I : Nouveaux droits individuels

Article 1 : (article 1 et 2 de l'accord)

Couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés qui n'en bénéficient pas en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, au niveau de la branche ou de l'entreprise. Des négociations collectives doivent s'ouvrir avant le 1^{er} juin 2013.

L'entrée en vigueur se fera au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Le projet de loi crée un article L 911-7 du code de la sécurité sociale. Un décret sera pris pour déterminer le niveau minimal des garanties. L'employeur prend en charge au minimum 50 % du financement de cette couverture. Rappelons qu'actuellement, lorsqu'une complémentaire santé existe dans une branche ou une entreprise, **l'employeur prend en moyenne 57 % du financement. Ne faudrait-il pas prévoir une prise en charge au moins égale à la réalité actuelle ?**

L'accord parle de procédure transparente de mise en concurrence. Cet élargissement de la couverture collective en matière de complémentaire santé et prévoyance est donc ouvert aux assurances privées qui vont ainsi pouvoir augmenter leur chiffre d'affaires.

Le maintien de ces garanties n'est prévu que pour une durée maximale d'un an après la rupture du contrat alors que la plupart des salariés privés d'emploi restent au chômage en moyenne plus d'un an.

Ne pourrait-on permettre aux salariés licenciés de bénéficier de ce droit durant la totalité de leur période de chômage ou au moins la période moyenne de chômage actuelle (plus de 13 mois) ?

Article 2 : (article 5 de l'accord)

Ajout L6111-10 : mise en place d'un compte personnel de formation individuel et intégralement transférable en cas de changement ou perte d'emploi.

20 h par an avec un plafond de 120 heures.

Cette durée est réduite si le salarié a déjà utilisé une partie de son DIF.

Il ne s'agit ni plus ni moins que du DIF mais avec une portabilité plus longue dans le temps (toute la carrière) et transformable uniquement en heures de formation.

Le fait que ce compte soit plafonné à 120 heures le rend absolument insuffisant. En effet, un nombre important de salariés ayant une grande ancienneté chez leur employeur voire au niveau de la carrière auront besoin de plus de 120 heures de formation pour retrouver un emploi et éviter le chômage de longue durée. En effet, dans ce cas, **le salarié doit souvent apprendre un nouveau métier ou accéder à une formation qualifiante de plus longue durée pour espérer une insertion réelle sur le marché du travail.**

On trouve également dans cet article le Conseil en évolution professionnelle.

Il est difficile de comprendre exactement le fonctionnement de ce Conseil, surtout si l'on ne sait pas quel lien il aura avec le service public de l'orientation (dans le cadre de l'axe III de la décentralisation), le service public de l'emploi...

Il faudrait que le texte soit plus explicite sur ce qu'offre exactement ce Conseil, avec quels acteurs et avec quels moyens.

Article 3 : (article 7 accord)

Cela concerne la mobilité volontaire sécurisée.

Création d'une nouvelle section IV au chapitre II, titre II, Livre 2 de la 1^{ère} partie du code du travail.

Introduction d'un nouvel article L1222-9 : possibilité dans les entreprises de 300 salariés et plus de bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'une mobilité volontaire sécurisée pour travailler dans une autre entreprise.

L1222-10 : la période de mobilité est prévue par avenant au contrat de travail ainsi que les conditions de retour anticipé (avec accord de l'employeur).

Quand le salarié décide de ne pas revenir le contrat est rompu. Le salarié doit prévenir l'employeur dans le délai du préavis prévu à l'avenant au contrat de travail.

Sur cette question, apparemment il n'y a pas de problème particulier étant donné que cette mobilité est « volontaire ». Seulement, en y regardant de plus près, certaines entreprises, dont France Télécom, ont utilisé ce moyen dans le cadre des réformes de l'organisation et des restructurations. Loin d'être une volonté du salarié, cette modalité lui a été imposée parfois.

Il faut de vraies garanties pour que les employeurs ne se servent pas de ce « droit » offert au salarié pour imposer des départs de l'entreprise.

En cas de non retour du salarié, le contrat est rompu par une démission. Quel impact si la période d'essai n'est pas concluante sur le droit à indemnisation chômage ? Or vu l'allongement des périodes d'essai (2 X 4 mois pour un cadre, 2 X 3 technicien) il n'est pas évident qu'il y aura correspondance entre la durée du congé de mobilité volontaire et la période d'essai. Quel recours en cas d'entente frauduleuse entre entreprises ?

Surtout, nous considérons que ce droit n'est absolument pas nouveau. En effet, il existe aujourd'hui un droit au congé sabbatique prévu aux articles L 3142-91 et suivants, qui permet au salarié de suspendre son contrat de travail, et pourquoi pas travailler chez un autre employeur. Cette disposition est plus protectrice pour le salarié car l'accord de l'employeur n'est pas requis. Ce dernier ne peut que différer le droit au congé sabbatique sous conditions strictes. Par ailleurs, ce droit est applicable quelle que soit l'entreprise. Il suffirait de modifier les conditions d'ouverture de ce droit (ancienneté dans l'entreprise et durée d'activité professionnelle) pour lui voir jouer le même rôle, mais en plus sûr pour le salarié.

Section II : De nouveaux droits collectifs en faveur des salariés

Article 4 :

Il amende de façon très problématique les procédures de consultation du comité d'entreprise

D'abord, il introduit l'idée d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du CE. Or, le CE a une personnalité juridique en tant que tel et c'est aux membres, en principe, et particulièrement le secrétaire élu, de définir le fonctionnement qu'ils souhaitent se donner. Ici, un accord peut être signé par « des membres », le CE n'étant plus un collectif mais une somme d'individus. Si les avis se rendent à la majorité des membres du CE, en matière d'accord, il nous semble que c'est le CE en qualité de personne morale qui devrait le signer. Toutefois, **ajoutons que la négociation est du ressort exclusif des délégués syndicaux lorsqu'ils existent.**

Et l'accord en question peut fixer les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus. Or aujourd'hui, le code du travail précise que le CE doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour

donner un avis motivé, s'il bénéficie par ailleurs des infos écrites et précises communiquées par l'employeur. Le juge, s'il est saisi, peut donc évaluer si le délai a été suffisant ou non.

Ici, l'accord peut introduire un délai préfix qui lie quelque part le CE, même si en cas de litige, ce dernier peut saisir le TGI en référé. Le juge statue alors dans un délai de 8 jours. **Nous noterons que la saisine du juge ne suspend pas la procédure de consultation sauf si le juge décide qu'en raison de difficultés particulières, il convient de prolonger les délais de consultation. Celui-ci ne pourra pas, la plupart du temps, utiliser sa possibilité de prolonger les délais car il lui sera très difficile de pouvoir se prononcer dans un délai de huit jours.**

Mais, le plancher du délai conventionnel étant fixé à 15 jours, la contrepartie de cet abaissement de la durée minimum devrait être l'effet suspensif attaché au recours au juge des référés.

Dorénavant, le CE, aura à sa disposition une base de données prévue à l'article L2323-7-2 dans le cadre d'une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette base de données remplace les rapports et informations actuellement transmis de manière récurrente au CE.

Dans ce cadre, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable dont le CE devra prendre en charge, sauf accord plus favorable (mais on peut en douter), 20 % du financement. **Cela va à l'encontre du principe actuel de prise en charge totale des expertises du CE par l'employeur.** De plus, vu le coût de l'expertise s'imputant sur le 0,2%, il y a le risque d'une réelle limitation du recours à l'expert.

L'expert doit par ailleurs remettre son rapport dans un délai fixé par un accord entre l'employeur et la majorité du CE ou à défaut un décret du conseil d'état. Ainsi, l'expertise est très encadrée et surtout difficile à mettre en œuvre.

L'employeur peut mettre en place une instance de coordination des CHSCT ad hoc lorsqu'il existe un projet commun à plusieurs établissements. C'est dans ce cas cette instance qui donne des avis en lieu et place de chaque CHSCT d'établissement.

Cette instance, n'est donc pas obligatoirement permanente : elle est à la discrétion de l'employeur (sauf mise en place par accord d'entreprise). En cas, d'instance ponctuelle, il lui manquera le temps de la mise en place d'un réel mode de fonctionnement.

Le problème c'est qu'une même décision qui s'applique à plusieurs établissements n'aura pas partout les mêmes conséquences en matière de santé sécurité selon les établissements. Cela va à l'encontre de toute action efficace en matière de prévention des risques, d'évaluation de ces mêmes risques au regard des situations particulières.

Le fait que seuls les représentants institutionnels compétents pour l'établissement où se réunit l'instance de coordination puissent participer à ces réunions, **met à mal l'action des médecins du travail de site et surtout pour nous, des inspecteurs du travail qui contrôlent les établissements concernés.** C'est toute l'action sur la santé, sécurité et conditions de travail de l'inspection qui est remise en cause.

L'instance peut faire appel à un expert. Lorsque ce dernier rend un avis, l'instance doit, comme pour le CE, se prononcer dans un délai préfix. Ici, ce délai est prévu par décret au conseil d'état. Là encore, le délai préfix pose un réel problème. Chaque dossier différent doit être traité au regard de sa complexité et de ses réels impacts sur les salariés.

L'instance de coordination n'aura pas la possibilité de tout prévoir sur la mise en œuvre concrète d'un projet qui s'impose à tous les établissements. Par exemple, une entreprise peut décider que

tous ses établissements (souvent dans la banque) auront la même configuration. Et bien les travaux n'auront pas le même impact sur chacun de ces établissements (imaginons par exemple qu'on y trouve de l'amiante, du plomb... !)

Si un accident survient, la responsabilité de l'employeur sera engagée s'il n'a pas tout prévu en matière de prévention et d'évaluation des risques.

Qui sera le responsable ? L'employeur au niveau central ou au niveau de l'établissement ?

Cette instance totalement éloignée du terrain représente une usine à gaz qui risque de détériorer les conditions de travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance. Apparemment il n'y a pas pour le moment de limite aux dérogations possibles.

Cette instance n'a aucune utilité puisqu'elle empêche une vraie politique de santé/sécurité et qu'elle dilue la responsabilité des employeurs. Chaque CHSCT doit bénéficier d'une procédure d'information/consultation comme aujourd'hui.

Article 5 : (article 13 accord) : Mise en place d'administrateurs salariés- c'est une mesure minimaliste qui ne s'applique qu'à un très petit nombre d'entreprises et avec un pouvoir limité de ces administrateurs vu le poids qu'ils représentent (1 ou 2)

CHAPITRE II : LUTTER CONTRE LA PRECARITE DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCES A L'EMPLOI

Article 6 : (article 3 accord)

Les droits à l'allocation chômage non épuisés d'une période antérieure sont pris dans le calcul des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation dans des conditions et limites prévues par accord (UNEDIC).

Ces droits rechargeables sont conditionnés à la négociation de l'accord d'assurance chômage et leur mise en œuvre ne doit pas aggraver, selon l'accord du 11 janvier 2013, l'équilibre des finances de l'UNEDIC. Autrement dit, soit ces droits sont appliqués totalement et d'autres demandeurs d'emploi sont lésés (dégressivité, intermittents du spectacle...), soit ils ne le sont que partiellement. **Le texte doit garantir ces droits rechargeables en fixant leur contenu et les conditions de leur mise en œuvre. Sinon, ces derniers ne seront jamais effectifs.**

Article 7 : (article 4 de l'accord)

Majoration par les accords d'indemnisation du chômage des taux de contribution en fonction de la nature du contrat (CDD), sa durée (moins de trois mois) le motif de recours (accroissement temporaire d'activité ou CDD d'usage), l'âge du salarié...

Ces mesures ne limiteront pas le travail précaire car leur détournement sera simple. Soit l'employeur allongera le contrat pour échapper à la majoration sans trop de problème, soit il mettra fin au contrat pendant la période d'essai ce qui réduira la durée du contrat sans pour autant faire l'objet d'une majoration, soit il utilisera le CTT qui n'est pas touché par la mesure.

Article 8 : (article 11 accord)

D'entrée cet article prévoit l'ouverture de négociations de branche sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 des effectifs occupe un emploi à temps partiel.

La négociation porte notamment sur la durée minimale hebdo ou mensuelle, les périodes d'interruption ou encore la rémunération des heures complémentaires.

Ensuite l'article créé L3123-14-1 précise que la durée minimale pour le temps partiel est de 24 h par semaine. Nous avons vu plus haut que cette durée pouvait être baissée par accord de branche.

Plus loin, il est prévu une autre dérogation à cette durée minimale, c'est lorsque le salarié demande

à l'employeur de réduire la durée minimale de son temps partiel. Quand nous savons que les temps partiels sont pour la plupart des cas subis et que le salarié n'a d'autre choix que d'accepter, comment ne pas imaginer qu'un salarié (ou le plus souvent une) accepte de faire un écrit pour motiver une soi-disant raison impérieuse. Et en période de crise ce phénomène est d'autant plus possible. Plutôt avoir un travail même mal rémunéré que rien du tout. Aucune disposition n'est prévue pour prendre en compte cette réalité.

Les heures complémentaires dès la 1^{ère} sont majorées à 10 %. Celles au-delà du 10^{ème} de la durée prévue au contrat sont majorées à 25 %. Mais un alinéa est rajouté à l'article L3123-19 qui précise qu'une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent (des 25%) sans être inférieur à 10 %.

Il ne serait pas impossible d'appliquer aux salariés à temps partiel les mêmes taux que ceux prévus pour les temps complet. A savoir une majoration de 25 % pour les premières jusqu'au 10^{ème} de la durée prévue au contrat et 50 % ensuite. Cela s'inscrirait totalement dans le principe d'égalité de traitement et plus encore d'égalité femmes/hommes.

Une section est créée qui met en place les compléments d'heures par avenant, pratique condamnée par la jurisprudence. L'inspection du travail s'emploie d'ailleurs à faire cesser ce recours illégal aux avenants. Rappelons qu'il s'agit d'une action prioritaire du ministère du travail dans le cadre de la lutte contre la précarité depuis plusieurs années. Le ministère du travail se contredit donc lui-même.

Le projet de loi prévoit qu'un avenant au contrat (pas plus de 8 par an) peut temporairement augmenter le temps de travail du salarié sans que les heures au-delà de son contrat de base ne soient majorées. Cette possibilité de contracter 8 avenants dans une année peut amener un salarié à travailler tout le temps au-delà de la durée prévue à son contrat sans que la majoration des 10 % ne s'applique. En effet, il n'est prévu aucune limite de durée à ces avenants.

Seules les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue à l'avenant sont majorées de 25 %. Ainsi la majoration de 10 % ne s'applique pas dans ce cas là sauf si un accord le prévoit.

Nous connaissons les contrats de forfait pour les contrats à temps complet qui peuvent prévoir une durée du travail au-delà de la durée légale. Dans ce cas, le contrat prévoit les majorations applicables sinon il n'est pas valide.

Pourquoi les travailleurs à temps partiel devraient être traités différemment ?

Les heures en sus de la durée prévue au contrat doivent être majorées et cette majoration doit être prévue au contrat.

En fait, si le projet de loi veut vraiment s'attaquer à la précarité dans l'emploi et l'accès à l'emploi, il lui faut :

- fixer une durée minimale hebdomadaire du travail non susceptible de dérogation
- fixer un quota maximal de CDD et de CTT (hors remplacement) dans l'entreprise (ex : 10 %).

CHAPITRE III : FAVORISER L'ANTICIPATION NEGOCIEE DES MUTATIONS ECONOMIQUES POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES, MAINTENIR L'EMPLOI ET ENCADRER LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

Section I : Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et compétences

Article 9 : (article 14 accord)

Article 10 : (article 15 accord) Mobilité interne

Obligation de négociation triennale sur la mobilité interne. Cela s'entend sans qu'il y ait de projet de licenciement.

Le nouvel article L2242-22 reprend strictement l'article 15 de l'accord sur le contenu. **Les limites à la mobilité géographiques et professionnelles seront prévues par l'accord mais la loi pourrait le faire pour éviter les abus.**

Le refus des salariés e'est considéré dans le projet de loi comme un licenciement économique, contrairement à ce que prévoyait l'ANI, c'est bien le moins, mais le projet dit qu'un tel licenciement est traité comme un licenciement économique individuel, ce qui peut se révéler problématique, car, dans ce cas, le salarié ne bénéficie que des mesures d'accompagnement de la mobilité prévus dans l'accord. Ce qui est trop vague et insuffisant. Il faudrait que :

- si + de 10 salariés refusent, ce soient les règles du licenciement collectif qui s'appliquent

de vraies mesures de reclassement soient prévues en tout état de cause dans l'accord.

Section II : Encourager les voies négociées de maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

Article 11 : (article 19 accord)

Activité partielle

On remplace le titre chômage partiel par activité partielle et les 2 régimes actuels sont unifiés, ce qui améliore la lisibilité et peut être positif pour les salariés si les conditions nouvelles sont au moins alignées sur les conditions de l'actuelle APLD.

Article 12 : (article 18 de l'accord)

Rajout d'un chapitre « Accords de maintien dans l'emploi » dans le titre qui s'appelle maintien dans l'emploi. Ce sont les fameux accords « pistolet sur la tempe », chers au gouvernement précédent.

L5125-1 : reprise du texte de l'ANI.

En cas de graves difficultés, un accord d'entreprise peut aménager le temps de travail, fixer les modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération dans le respect des obligations d'ordre public (maxima durée du travail, repos hebdo, minima de salaires...). L'employeur doit juste s'engager à ne pas licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord (fixée à deux ans maximum).

Le projet de loi a introduit une limite concernant la baisse de rémunération qui ne peut intervenir si la rémunération du salarié est inférieure ou égale au produit du SMIC majoré de 20 % par durée légale du travail. **Pas de limite sur la variation de la durée du travail ou l'aménagement du temps de travail. Il est indispensable d'en créer**

L'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés participent à l'effort demandé aux salariés notamment en termes de rémunération. Il prévoit les mesures équivalentes pour les rémunérations des mandataires sociaux et les dividendes versés aux actionnaires.

Si pour les salariés les conditions dans lesquelles ce qu'ils peuvent perdre est assez clairement énoncé, pour les dirigeants, mandataires sociaux ou actionnaires, aucun minimum de contribution n'est prévu. Il est donc probable que cette participation aux efforts soit purement symbolique. Le texte doit prévoir ce minimum pour rendre effective ce dispositif.

La durée de l'accord ne peut excéder 2 ans. Pendant cette durée l'employeur ne peut procéder à des licenciements économiques sur les postes visés par l'accord.

L5125-2 Les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail du salarié. Les éléments du contrat contraires à l'accord sont suspendus.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord c'est alors le licenciement individuel pour motif économique qui s'applique avec des mesures d'accompagnement que l'accord doit prévoir. Aujourd'hui, il s'agit d'un licenciement économique collectif lorsque les conditions sont remplies. Demain, quel que soit le nombre de salariés concernés, il s'agira toujours d'un licenciement individuel et bien sûr l'accompagnement dans ce cas n'est pas du tout le même. **Il faut revenir ici sur les règles édictées par la jurisprudence en matière de modification du contrat de travail. En effet, un accord ne peut être moins favorable au salarié que son contrat. C'est sur ce contrat qu'il s'est engagé, il appartient à l'employeur de le respecter. S'il ne peut le faire pour un motif économique, dès qu'il y a plus d'un licenciement ceux-ci sont collectifs et si l'employeur procède à au moins dix licenciements sur une même période de 30 jours, il doit mettre en œuvre un plan social.**

L5125-4 : Pour être valide, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 50 % des suffrages

Si pas de DS, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants du personnel expressément mandaté par une ou plusieurs OS de la branche voire nationales interprofessionnelles.

Si pas de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés mandatés dans les mêmes conditions.

Si l'accord est signé par RP ou salarié mandaté, référendum et approbation à la majorité.

L5125-5 L'accord peut être suspendu par décision du président du TGI en référé à la demande d'un des signataires (surtout si l'employeur ne respecte pas les clauses de l'accord).

Aucun autre recours n'est possible.

Sur un sujet aussi important, car il remet en cause les règles régissant les conventions et contrats, il est inquiétant de voir que le recours à des salariés mandatés est possible. L'expérience du mandatement de salariés lors des négociations sur la mise en œuvre des 35 h montre les possibilités de manipulation des salariés par les employeurs, qui vont rechercher des syndicats peu regardant pour mandater le salarié de leur choix (*le choix de l'employeur*). Ceci doit donc être exclu. Enfin, nous savons que des entreprises ont déjà mis en œuvre ce type d'accord de baisse des salaires et d'augmentation ou d'aménagement différents des temps de travail (4/8 par exemple) et cela n'a empêché ni les licenciements ni les fermetures de sites.

Section III : Renforcer l'encadrement des licenciements et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site.

Article 13 : (article 20 de l'accord)

IV : Le dernier alinéa de L1233-24 est supprimé. Ce dernier précisait que le délai en contestation d'un accord est porté à douze mois lorsque l'accord détermine et anticipe le contenu du PSE, contre 3 mois pour un pur accord de méthode (donc portant sur les seules procédures d'info consultation du CE). Cette restriction est cohérente avec le fait que l'article L 1233-21 est lui-même modifié et ne concerne plus que les accords de méthode.

Par contre, il est créé une nouvelle catégorie d'accord, pouvant fixer à la fois la procédure et le contenu du PSE. Mais un tel accord a vocation à être homologué par l'administration du travail et la contestation ne portera alors que sur l'homologation, avec un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision administrative.

Ce court délai élimine pratiquement les possibilités de recours, puisque les procédures peuvent aller jusqu'à 4 mois et que l'on ne peut souvent juger des effets d'une procédure qu'à son terme, lors de la notification des licenciements. Conclusion : la procédure ne sera pas terminée que les délais de contestation seront déjà clos. D'autant que les recours n'ont pas de caractère suspensif, et que, donc, la réparation de la situation devient difficile.

V : Après L1233-24 insertion de trois articles

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan ainsi que les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord doit recueillir au minimum la signature d'organisations syndicales qui représentent 50 % des salariés.

L'accord porte sur le contenu du plan mais aussi sur l'information et consultation du CE, la liste des documents à fournir à l'expert du CE, la pondération des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppression d'emploi et les catégories professionnelles, les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues à L1233-4 et 4-1 (pour cela il faudrait un contrôle du juge, l'administration ne pourra le faire).

VI L1233-24-3 : Pas de dérogation possible en ce qui concerne l'obligation de reclassement et de formation/adaptation, ce qui est un minimum, et aux règles de communication aux représentants du personnel.

VII L1233-24-4 : Si aucun accord n'est intervenu après la dernière réunion du CE, il y a un document unilatéral de l'employeur.

Les éléments qui font l'objet d'un accord ne sont pas soumis pour consultation au CE.

XXVI : Après article L1233-57 insertion de 8 articles.

Le document unilatéral de l'employeur fait l'objet d'une homologation et l'accord fait l'objet d'une validation.

La notification de la décision de validation de l'accord doit intervenir dans un délai de 8 jours alors qu'il y a plusieurs points à vérifier. Dans les faits, ce délai est beaucoup trop court.

La notification de la décision d'homologation pour le document unilatéral de l'employeur est portée à 21 jours. Là il faut vraiment tout vérifier et aujourd'hui nos délais pour des observations sont de 21 jours pour moins de 100 licenciements, 28 jours de 100 à moins de 250 licenciements et 35 pour plus de 250 licenciements.

Le texte ne prévoit même pas de variation du délai en fonction de l'importance du plan, malgré le champ très large des vérifications à opérer, notamment avec l'introduction de nouveaux critères de choix pour les licenciements.

S'il n'y a pas de réponse dans les délais cela vaut accord tacite. Compte tenu du caractère très court de ces délais, il est aberrant de parler d'homologation ou de validation tacite. A notre sens, le silence devrait valoir refus d'homologation ou de validation.

Pour que ces procédures d'homologation et de validation fassent réellement l'objet d'un contrôle de l'administration, il faudrait renforcer de façon conséquente les effectifs du ministère du travail. Sinon, nous allons assister à ce qui se passe avec les ruptures conventionnelles dont une bonne partie ne fait pas l'objet d'un contrôle approfondi. Cela veut dire que des accords ou décisions unilatérales des employeurs seront validés ou homologués malgré des dispositions illégales ou un non respect des procédures d'information/consultation du CE

Jusqu'à maintenant il existe les observations de nos services et la saisine du TGI qui a une grande pratique en la matière. Le maintien d'un contrôle du juge civil est ici crucial il est donc indispensable de maintenir sa compétence actuelle en matière de procédure de licenciement collectif.

Il y a un gros manque dans ce texte, c'est la possibilité pour l'administration de vérifier, dans le temps, l'application loyale de l'accord ou du document unilatéral et la prise en compte réelle du contenu de la décision d'homologation, y compris avec un pouvoir de sanction. Il s'agit d'éviter que se reproduisent des situations comme celle du PSE de l'entreprise Molex, où cette dernière, malgré

un PSE fixé par accord, a décidé, en cours de mise en œuvre, de ne pas le respecter complètement, au motif que des salariés l'avaient attrait devant le conseil des prud'hommes. Dans un tel cas, l'administration est démunie, c'est le moment pour changer cette situation.

XXXIII : Insertion article L 1235-7-1

Le litige né de l'accord ou du document unilatéral ne peut être porté que devant le juge administratif.

Tout le litige en la matière relève du tribunal administratif en première instance.

Comme le ministère connaît bien les délais avec lesquels les juridictions administratives rendent leurs décisions, il prend toutes les précautions.

Le Tribunal Administratif statue dans les 3 mois à défaut la Cour Administrative d'Appel statue dans les trois mois et à défaut (donc après avoir épuisé 6 mois sans qu'aucune des deux juridictions n'ait statué), le Conseil d'Etat statue. Tout cela bien sûr pour s'assurer qu'aucun litige n'arrive à trouver une solution auprès d'une justice administrative qui 1) ne connaît le sujet que par le prisme des salariés protégés donc qui n'a pas réellement l'habitude de ce type de contentieux, 2) n'a pas la même notion du temps que les tribunaux de grande instance qui ont la pratique et une jurisprudence bien calée de la Cour de Cassation, 3) il n'y a pas à notre connaissance de créations de postes dans la justice administrative pour gérer ces dossiers supplémentaires. Comme il n'y a pas d'ailleurs d'effectifs supplémentaires prévus au ministère du travail pour les validations et homologations, comme si le but était justement de faire en sorte que les litiges soient les moins nombreux possibles. Le juge est extirpé d'un litige qu'il a appris à appréhender.

Les délais contraints tant pour les services du ministère que de la justice administrative vont entraîner un non traitement de ces dossiers alors que la crise s'accroît.

Article 14 : Si il y a fermeture de site, l'employeur est dans l'obligation de rechercher un repreneur et d'en informer CE. Cette obligation n'est que de moyen qui pèse sur l'employeur.

Article 15 : Critères d'ordre des licenciements

L'employeur peut privilégier un des critères et en particulier les qualités professionnelles (compétences dans l'accord en son article 23). Cela remet en cause les textes et la jurisprudence actuelle ainsi que la pratique des services du ministère du travail chargés de l'accompagnement des mutations économiques et de l'inspection du travail.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : (licenciement)

En cas de litige pour ce motif, est ouverte la possibilité de conclure un accord lors de la conciliation. L'employeur verse au salarié une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé par Décret selon un barème en fonction de l'ancienneté du salarié. Si ce barème est celui proposé par l'accord c'est en deçà de ce que le salarié obtiendrait actuellement. **Ce barème n'a pas lieu d'être. Le barème n'étant construit que sur le critère d'ancienneté, le critère de la réalité et du sérieux du motif disparaît. L'effet de la barémisation sera de lisser les dommages et intérêt pour préjudice, quelque soient les motifs. Rendant certain le coût pour l'employeur, il risque d'être facteur d'incitation au non respect des textes**

A L1235-1 : Insertion d'une phrase indiquant que le juge doit justifier le montant des indemnités qu'il octroie (donc si l'affaire ne fait pas l'objet d'un accord). D'abord, les juges motivent toujours leurs décisions et s'ils estiment que l'employeur a failli dans ses obligations, il faut le laisser fixer

lui-même les indemnités qu'il accorde au salarié. Rappelons que le Conseil des Prud'hommes est composé de représentants des employeurs et des salariés et que ces derniers ne sont pas connus pour faire des « cadeaux » exorbitants aux salariés. C'est démontrer un profond mépris pour les juges que de leur fixer une limite ou les enfermer dans un étai. Si un salarié va devant la justice, c'est parce qu'il estime que son employeur n'a pas respecté ses obligations. Et si le juge condamne l'employeur à payer des indemnités c'est qu'il estime que le préjudice est réel.

Article 17 : Franchissement des seuils sociaux pour mettre en place des IRP.

Cet article accorde à l'employeur plus de temps pour se mettre en conformité. Nous avons l'impression que les entraves à la mise en place et au fonctionnement des IRP n'existent pas et que les employeurs ont juste besoin de temps pour remplir leurs obligations. Or, ce temps ils le prennent car, très souvent, certains d'entre eux attendent des années avant de mettre en place la représentation du personnel. **Rappelons que le ministère du travail a fixé comme priorité à ses agents, depuis plusieurs années, de favoriser la mise en place de la représentation du personnel, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. C'est donc que la DGT avait fait le constat que l'effectivité du droit des salariés à se faire représenter n'était pas réelle. Comme l'écrit la Cfdt dans son commentaire juridique** « Cet article est très difficile à commenter juridiquement, car il est difficile juridiquement d'envisager que l'on puisse être élus sans voir le plein exercice des attributions découlant de ce mandat». Il y a donc fort à parier que sur ce point le législateur soit contraint de s'affranchir de la lettre de cet article.

Article 18 : Le contrat intermittent.

Ce contrat devrait être mis en place « à titre expérimental » dans des entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de représentation du personnel dans 3 secteurs d'activités. Ce contrat qui permet le lissage de la durée du travail sur l'année est souvent pour le salarié source de difficultés d'organisation de sa vie professionnelle et personnelle. C'est la porte ouverte à encore plus de flexibilité et à diverses fraudes notamment en matière de droit aux congés payés.

SNU – TEFI . 43/45 RUE DE JAVEL . 75015 PARIS

www.snutfisu.org / snutfi.fsu@wanadoo.fr / 01.43.92.28.80 – 06.89.35.64.45