



Extrait du L'École Émancipée

<http://ecoleemancipee.org/spip.php?article1241>

L'accord du 11 janvier 2013 : vers une régression historique du droit du travail

- Société -



Date de mise en ligne : samedi 26 janvier 2013

L'École Émancipée

× Ecole Emancipée : Comment est-on arrivé à cet accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ?

Laurent Garrouste : Tout part de la feuille de route rédigée par le gouvernement suite à la Conférence sociale. Elle laisse largement ouverte les possibilités pour le patronat d'obtenir plus de flexibilité, au lieu de fermer hermétiquement cette porte. On ne peut que comparer à la méthode Sarkozy utilisée début 2008. Elu sur le contrat unique de travail, il a imposé un cadre de négociation drastique aux organisations syndicales sous peine de légiférer. Le résultat a été l'accord à l'origine de la création de la rupture conventionnelle, une des régressions majeures de ces dernières années. Le moins que l'on puisse dire est que le gouvernement actuel n'a pas exercé une pression équivalente sur le patronat. Le résultat parle d'ailleurs de lui-même, jusqu'au titre de l'accord : « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ».

× EE : Que penser des droits nouveaux pour les salariés qu'il contiendrait ?

LG : Ces droits sont très limités et dans certains cas totalement illusoires. Commençons par la fameuse taxation des contrats à durée déterminée courts (en réalité une majoration des cotisations sociales patronales) : a priori cela semble aller dans le bon sens. Il faut cependant y regarder de plus près. Tout d'abord, il faut constater que cette majoration est limitée à quelques points d'augmentation de cotisation sur des contrats à durée déterminée courts. Elle ne vise pas la totalité des CDD quelle que soit leur durée, ni quel que soit leur motif de recours. On peut penser que beaucoup d'employeurs pourront supporter cette mesure sans même changer de pratiques. Surtout, rien de plus facile que de la contourner : en allongeant un peu la durée du CDD, l'employeur peut limiter, voire annuler la majoration sans pour autant que la précarité ait reculé. Et encore plus simple, l'employeur peut remplacer le recours au CDD par le recours à l'intérim. Les contrats d'intérim peuvent en effet être conclus pour la plupart des mêmes motifs que les CDD (notamment l'accroissement temporaire d'activité). Et l'accord se contente « d'inviter » les « partenaires sociaux » de la branche professionnelle du travail temporaire à conclure un accord allant dans le même sens que la disposition sur les CDD contenue dans l'ANI. En cas d'échec, il prévoit que la situation fera l'objet d'un « réexamen ». Tout est donc réuni pour que cette « taxation » n'ait aucun effet sur la précarité. Mais le patronat a vendu chèrement ses engagements boiteux : en compensation du coût de la mesure estimée à 110 millions d'euros, il a obtenu l'exonération de cotisations sociales pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI, ce qui représente 155 millions d'euros. Coquette plus-value !!!

Tous les autres droits nouveaux claironnés par les signataires sont à l'image de cette « grande avancée » en matière de lutte contre la précarité. Ainsi les droits rechargeables pour les chômeurs seront en réalité discutés lors de la renégociation de la convention UNEDIC, mais l'accord précise cependant que le déficit du régime d'assurance chômage ne devra pas être creusé. Comme il est peu probable qu'il y ait une augmentation de cotisation vu l'opposition farouche du patronat, cela signifie que ces droits (dont il reste à voir d'ailleurs ce qu'ils seront) seront financés sur la restriction d'autres droits pour les chômeurs. On va prendre à certains pour donner à d'autres. Quant à la couverture complémentaire santé généralisée, elle risque de ne pas rentrer en vigueur avant le 1er janvier 2016 puisqu'elle est subordonnée à des accords de branche, qui, en cas d'échec, devront faire place à une négociation d'entreprise. En tout état de cause, elle couvrira un panier de soins limité et sera financée à moitié par les salariés eux-mêmes. Sans compter que le système ouvre le dispositif aux grandes compagnies d'assurance.

× EE : Le patronat a-t-il obtenu des concessions des organisations syndicales signataires ?

LG : Des revendications patronales majeures ont été satisfaites par cet accord en échange desquelles ont été octroyés des droits nouveaux quasi-inexistants comme on l'a vu. Il ne s'agit pas d'un compromis mais d'une victoire patronale d'ampleur qui représenterait en cas de transposition dans la loi une nouvelle étape dans la transformation néolibérale du droit du travail. Les accords de maintien dans l'emploi sont introduits par l'accord. Il s'agit du nouveau nom des accords compétitivité emploi voulus par Sarkozy. Un employeur va pouvoir négocier dans son entreprise un accord entraînant pour une durée limitée de deux ans une baisse de salaire par exemple. En cas de refus, le salarié sera condamné à être licencié pour motif économique, sans que les dispositions relatives au licenciement économique collectif puissent s'appliquer. Formellement, le contrat résiste à l'accord plus défavorable mais cela entraîne le licenciement. Il s'agit d'une nouvelle atteinte à la hiérarchie des normes et au principe de faveur qui veulent qu'un accord de rang inférieur ne puisse qu'être plus favorable qu'un accord de rang supérieur, le contrat de travail devant être plus favorable que l'accord de rang le plus inférieur. De ce point de vue, cet ANI est dans la continuité parfaite des textes ayant détricoté la hiérarchie des normes ces dernières années, en particulier la loi Fillon de 2004, puis la loi de 2008 sur le temps de travail. La nouveauté est que certaines organisations syndicales acceptent de cautionner ce type d'évolution.

Du reste, l'accord ne s'arrête pas en si bon chemin puisque une remise en cause semblable est contenue dans les dispositions relatives à la mobilité interne des salariés dans l'entreprise. Le salarié pourra être licencié pour motif personnel s'il refuse une modification de son contrat de travail découlant de l'application de l'accord d'entreprise organisant les modalités de la mobilité interne.

L'accord s'attaque aussi au droit des institutions représentatives du personnel. Ainsi prévoit-t-il que, non seulement que les élections professionnelles soient décalées de trois mois après atteinte du seuil d'effectif nécessaire pour mettre en place les DP ou le CE, mais encore que les obligations pour l'employeur (telle que fourniture d'un local ou d'une documentation, etc.) découlant de cette élection soient décalées d'un an. Des institutions élues mais privées de leurs prérogatives pendant un an, il fallait y penser. L'accord institue aussi un nouveau mode de consultation du CE sur les options stratégiques de l'entreprise qui est l'occasion de prévoir un droit dérogatoire de la consultation et de l'expertise par rapport au droit commun : délai préfixe pour donner un avis, absence d'avis valant avis négatif, financement d'une partie de l'expertise par le CE, limitation de l'accès à l'information de l'expert.

Sur les licenciements économiques collectifs, l'accord prévoit tout simplement que par accord d'entreprise, il sera possible de déroger presque totalement aux dispositions du code du travail relatives à la procédure de licenciement et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut d'accord, la procédure et le PSE seront homologués par l'administration : cette homologation était souhaitée par le MEDEF, d'habitude peu enclin à quémander l'intervention de l'administration. Mais il escompte que l'homologation par la DIRECCTE lui soit plus favorable que l'intervention des juges judiciaires, qui, ces dernières années, ont annulé à de multiples reprises les plans sociaux. Cette homologation aurait en effet pour résultat de déplacer le contentieux du juge judiciaire vers le juge administratif, plus long, et réputé moins favorable aux salariés. Et sachant qu'une marge d'appréciation serait forcément reconnue à l'administration, ce serait surtout un contentieux indirect sur la décision d'homologuer non plus sur le plan lui-même. Enfin, de multiples dispositions viennent réduire les délais maximum dont disposent soit le CE, soit les salariés, pour contester devant les tribunaux : 2 ans maximum au lieu de 5 pour saisir le conseil des prud'hommes d'une réclamation sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail (sauf discrimination), 3 ans au lieu de 5 pour présenter une demande de salaires en cours d'exécution du contrat, etc. En fait de nouveaux droits, le patronat se trouve servi : il dispose de plus d'instruments de flexibilité et d'une plus grande sécurité juridique.

x EE : Cet accord est pourtant "majoritaire" ?

LG : Il est juridiquement majoritaire puisque signé par une majorité d'organisations syndicales représentatives, selon les dispositions encore aujourd'hui en vigueur. Pourtant, ces trois syndicats n'ont réunies que 38% des voix aux dernières prudhommales et 28% des voix lors du récent référendum de représentativité dans les TPE. La légitimité de cet accord est donc en cause. En toute logique démocratique, le Parlement ne devrait pas accepter la transposition de cet accord, ce d'autant plus que l'actuelle majorité n'a pas été élue pour avaliser semblable

régression néolibérale... ĩ