



FORM'ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

RETOUR SUR LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI [LES] [Journée d'étude du 23 septembre 2014]

Intervenant : BPI

Le 11 janvier 2013, les négociations nationales dites de "sécurisation de l'emploi" ont abouti à un accord, non signé par la CGT, qui représente une régression importante du droit du travail. La Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) revient sur un certain nombre de droits fondamentaux : elle contribue à reconnaître le principe de flexisécurité pour « mieux encadrer » l'action des instances représentatives du personnel, notamment CE, CCE et CHSCT, et donner plus de marge de manœuvre au patronat en matière de licenciements collectifs et de limitations des contraintes légales en situation de difficultés économiques. D'autres dispositions notamment sur les

Prud'hommes ou la GPEC marquent de nouveaux reculs tandis que les rares contreparties accordées sont vidées de leur substance avant même d'être mise en place.

Dans ce qui fut présenté au départ comme un accord « donnant – donnant » et signé comme tel par plusieurs centrales syndicales (CFDT, CFTC, CGC), apparaît surtout le basculement d'un rapport de force dans les négociations en faveur du grand patronat et du MEDEF avec l'appui direct du gouvernement social-libéral de Monsieur HOLLANDE. Prenant

le prétexte du marasme économique, ces derniers en profitent pour imposer une plus grande précarisation du travail : baisse de salaire et mobilité imposées sous peine de licenciement économique, restriction de l'accès des instances judiciaires en ce qui concerne l'homologation des plans sociaux et les licenciements, diminution des prérogatives du Comité d'entreprise ... Avec la flexisécurité à la française l'accord collectif prime sur le contrat de travail !

Position du problème

Dans un contexte de recul social impulsé par le MEDEF et largement soutenu par le gouvernement, il est nécessaire de se pencher sur les implications concrètes des nouvelles dispositions de consultation des instances salariales pour pouvoir, en tant que syndicaliste, prévenir ses impacts sur l'exercice syndicale et sur les droits des salarié-e-s. Il en va de même pour toute les régressions que comportent la LES et son principe désormais imposé de flexisécurité qui constituent de nouveaux obstacles que nous devons apprendre à connaître pour mieux les surmonter.

Textes de références

- ANI Janvier 2013
- Loi sur la sécurisation de l'emploi

En profitant du rapport de force déjà défavorable aux représentants du personnel, c'est une inversion de la hiérarchie des normes qui est ici institutionnalisée où l'employeur pourra arguer d'une « *cause réelle et sérieuse* » pour revenir sur l'ensemble des droits du travail dont celui, primordial à une époque d'enracinement du chômage, de licenciement économique.

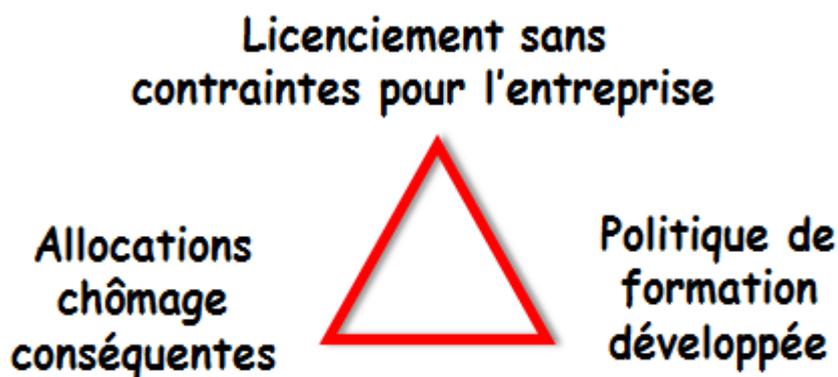
La LSE apparaît donc comme un tournant, une loi qui sert d'expérimentation pour la destruction du code du travail et qui entérine surtout la mise sous tutelle du monde politique par les décideurs économiques. Son objectif n'est pas de faire baisser le chômage, elle permet seulement de « *réajuster* » la législation du travail à un monde où la misère est globalisée au nom de la compétitivité. La LSE n'est que l'avant-goût des mesures prévues pour libéraliser le monde du travail : les attaques ne se sont pas arrêtées là mais continuent désormais à une cadence effrénée (Retraites, Pacte de responsabilité, négociations sur les seuils sociaux, rapport Macron...). A chaque fois le gouvernement annonce une mesure phare visant à résoudre tous les problèmes d'un coup, mobilisant les médias et la conscience citoyenne sur l'état d'urgence de l'économie française et à chaque fois ces réformes en appellent d'autres, imposant un rythme de régression sociale de plus en plus insensé. Cette situation est aussi, pour nous syndicalistes, un test qui permet d'évaluer notre réactivité et notre capacité d'adapter le combat syndical à des conditions chaque fois plus difficiles.

LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI : Une reconnaissance du principe de flexisécurité

1) La flexisécurité : nouveau concept, nouveau langage patronal

Sur le principe : *flexi* = un assouplissement du droit du travail ; *sécurité* = une sécurisation plus grande des salarié-e-s.

Sur le papier cela débouche sur le schéma suivant :



Notre analyse

Concrètement la flexisécurité débouche sur :

- une pression à la baisse des salaires,
- le développement de travailleurs pauvres,
- la création d'espaces de mobilité qui tendent à faire disparaître la segmentation entre marché interne et marché externe.

En outre cela revient à faire peser sur les salarié-e-s eux-mêmes la responsabilité du chômage et tend à rendre encore plus instables les relations employé-e-s/employeurs.

Le modèle de référence de la loi est celui du Danemark, où le licenciement est sans contrainte pour les entreprises, avec pour compensation des allocations chômage représentant 90% du salaire pendant quatre ans ... mais plafonnées à 19 400 € soit moins de 2 000€ / mois.

En outre, dès la deuxième année de chômage le chômeur est obligé de suivre une formation couvrant 75% de son temps. Toutefois cet « *exemple* » doit être recontextualisé : le Danemark a la superficie et la démographie d'une grosse région française, les emplois publics représentent 36 % des emplois contre 19 % en France. Enfin ce pays connaît un ralentissement démographique plus important que celui de la France. D'ailleurs, le taux d'emploi recule au Danemark depuis 4 ans...

Dans la réalité, la flexisécurité induit une déresponsabilisation **des entreprises** car sa source principale de financement est l'argent public.

2) L'ANI : passage à l'acte du gouvernement

C'est dans ce champ sémantique que s'inscrit la loi sécurisation de l'emploi, avec la signature d'un **Accord National Interprofessionnel (ANI)**, le 13 janvier 2013, « *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 salarié-e-s* ».

Avec pour objectifs :

- Lutter contre la précarité sur le marché du travail.
- Mieux anticiper les évolutions de l'activité et des emplois.
- Améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi face aux aléas conjoncturels.
- Revoir les procédures de licenciements collectifs.

... Et pour résultats :

- Beaucoup de flexibilité.
- Des sécurités en trompe l'œil.

Notre analyse : Une loi de flexibilité de l'emploi déguisée

Toujours plus de flexibilité :

- Des institutions représentatives « *fragilisées* ».
- Les salarié-e-s contraints à la mobilité.
- Des dispositifs de maintien dans l'emploi qui renforcent le rôle des salarié-e-s en tant que « *variable d'ajustement* ».
- Les grands licenciements économiques facilités.
- L'accès à la justice pour les salarié-e-s entravés.

Des contreparties limitées :

- Une complémentaire santé pour tous les salarié-e-s ... à terme.
- Assurance chômage : des droits « *rechargeables* ».
- Le compte individuel de formation (CPF).
- La sur-taxation des CDD.
- Des administrateurs salarié-e-s dans les CA et CS.

L'EVOLUTION DES INSTANCES DU PERSONNEL

Les délais : un encadrement des consultations accru pour les CE et CCE

Avant l'ANI :

Pour pouvoir donner un avis motivé, le Comité d'entreprise devait disposer :

- ✓ d'informations précises et écrites transmises par l'employeur,
- ✓ d'un délai d'examen « *suffisant* »,
- ✓ de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il n'y avait aucun délai pour avis.

Ce qui change :

- ✓ Un accord entre l'employeur et le CE ou le CCE est nécessaire (adopté à la majorité des membres titulaires) et doit fixer les délais dans lesquels les avis du Comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations économiques, du Bilan Social, du Plan de Formation et des Orientations Stratégiques,
- ✓ le délai ne peut être inférieur à 15 jours,
- ✓ à l'expiration de ce délai, le Comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Ce que dit la loi :

Voir Art. L 2323-3 & 2323-4 du Code du Travail

Questions pratiques

- ✓ Quels délais ?
 - *Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations ou de leur mise à disposition dans la Base de données.*
- ✓ Quel rôle pour le CHSCT ?
 - *L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est transmis au Comité d'entreprise (CE) au plus tard sept jours avant l'expiration du délai.*
- ✓ Que se passe-t-il à défaut d'accords ?
 - *A défaut d'accord, le Comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de : 1 mois ; 2 mois en cas d'expertise ; 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; 4 mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion.*
- ✓ Quelles sont les consultations concernées ?
 - *L'organisation et marche de l'entreprise,*
 - *Les conditions de travail,*
 - *La formation Professionnelle et Apprentissage,*
 - *La procédure de redressement ou de liquidation,*
 - *Les informations trimestrielles et annuelles,*

- *Le bilan Social,*
- *Les modalités d'exercice du droit d'expression des salarié-e-s (en absence de DS),*
- *Le contingent annuel d'heures supplémentaires (à défaut d'accord collectif).*

Notre analyse

L'entreprise maîtrise désormais l'exécution de projets importants en limitant les aléas judiciaires. Les délais restreignent la capacité du Comité d'entreprise pour donner des avis.

La loi compte sur des rapports de force défavorables aux salarié-e-s et sur les contraintes des IRP (manque de temps, manque d'informations, manque d'organisation, limitation des recours en justice¹).

Conseils aux IRP :

- * Eviter des Accords-Cadres pour toutes les négociations,
 - * Négocier un calendrier spécifique pour chaque consultation,
 - * Dans la négociation des délais, tenir compte des délais de consultation du CHSCT, si c'est le cas,
 - * Prévoir une réunion spécifique pour rendre l'avis,
 - * Bien motiver les demandes d'information en vue de préparer un éventuel référé.
- **L'information : la mise en place de la base de données économique et sociale permanentes dites Base de Données Unique (BDU)**

Avant l'ANI :

Les IRP disposaient de manière permanente de l'ensemble des informations économiques et sociales surtout en Comité d'entreprise.

Ce qui change :

Un fichier unique est instauré concernant :

- ✓ Les investissements, fonds propres et endettement ;
- ✓ Les rétributions et activités sociales et culturelles ;
- ✓ La rémunération des financeurs ;
- ✓ L'information sur les flux financiers entre la société et l'entreprise ;
- ✓ La sous-traitance.

Elle devra également revêtir un caractère prospectif en intégrant les perspectives sur les trois années suivantes.

Notre analyse

La logique est inversée : c'est aux élus d'aller chercher l'information, alors qu'auparavant elle leur était remise !

¹ Les contestations (TGI en référé) pour manque d'informations n'ont pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le Comité d'entreprise pour rendre son avis.

L'obligation de discrétion est renforcée, puisqu'il suffira à l'employeur de déclarer que les infos doivent rester confidentielles pour que les élus soient tenus de respecter cette obligation de discrétion. Toutefois l'employeur devra mentionner la durée de la période de confidentialité.

Conseils aux IRP :

- * Faire attention au risque de déperdition de l'information.
- * Actualiser l'information.
- * Prendre en compte l'obligation de discrétion justifiée et à durée déterminée.
- * Se faire assister par un expert² pour vérifier la conformité des informations transmises.
- * Faire lister précisément les informations confidentielles en demandant des justifications.

○ **Les contreparties : De nouvelles consultations**

Droit du Comité d'entreprise :

Le Comité d'entreprise émet un avis avec commentaires des orientations proposées.

Il peut présenter des orientations alternatives.

Pour cela il peut avoir recours à un expert (80% du coût pris en charge par l'employeur).

Devoir de l'employeur :

L'employeur devra fournir une réponse argumentée à l'avis des élus et à leurs suggestions ou propositions.

Conseil aux IRP :

- * Faire attention aux délais de consultation fixés par accord ou à défaut dans un délai de deux mois.

L'ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1) Définition de l'accord

Ce qui change :

En cas de difficultés conjoncturelles graves, l'entreprise met en place un accord d'une durée maximale de 2 ans sur le principe que « *tout le monde doit se serrer la ceinture* », ce qui implique :

- l'engagement de l'entreprise à maintenir l'emploi des salarié-e-s concernés pendant la durée de la validité de l'Accord (les postes maintenus sont précisés dans l'accord),
- une diminution de la rémunération des actionnaires est prévue (mais l'Accord reste flou en ne parlant que d'une « *certaine symétrie de forme* »),
- une diminution de la rémunération, horaire ou mensuelle³,
- une suspension des clauses du contrat de travail,

² L'expert CE (mission annuelle- expertise des comptes) peut vérifier la conformité des informations livrées par la BDU.

³ Elle ne peut être appliquée aux salarié-e-s dont le taux horaire est égal ou inférieur au taux horaire du SMIC majoré de 20%, ni ramener la rémunération des autres salarié-e-s en dessous de ce seuil.

- des facilités de licenciement : si le salarié refuse l'accord, il peut être licencié pour motif économique.

Notre analyse

Ce sont donc les salarié-e-s qui font les frais de cette disposition. A préciser que les garanties sont très légères :

- au niveau de l'actionnariat : l'Accord reste flou sur l'interdiction de distribution des dividendes en ne parlant que d'une « *certaine symétrie de forme* »,
- sur le maintien dans l'emploi : ne pas licencier « *pour motif économique* » les salarié-e-s concerné-e-s par l'accord n'implique pas pour autant l'interdiction de licenciement pour motif personnel ou rupture conventionnelle, ce qui laisse la porte ouverte à des PSE déguisés. Les remplacements de poste après départ ne sont pas précisés.

2) Modalités de mise en place

Les « *graves difficultés économiques conjoncturelles* » de l'entreprise qui justifient l'accord doivent faire l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales représentatives.

Peuvent négocier : les Délégué-e-s Syndicaux ou à défaut, un ou plusieurs élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la Branche ou au niveau interprofessionnel.

Un expert-comptable peut aider à l'analyse et dans la négociation. Rappelons que ce diagnostic doit mesurer les difficultés économiques évoquées comme justification et non comme motivation de l'Accord demandé. Le coût est à la charge de l'entreprise.

L'expert devra :

- vérifier la situation économique,
- élaborer éventuellement des contre-propositions chiffrées,
- chiffrer les conditions de partage du résultat des efforts,
- formuler des propositions sur le contenu de l'accord et les garanties,
- Assurer, après la négociation, le suivi de l'application de l'accord dans le cadre de sa mission annuelle.

Pour être valable l'Accord doit être signé par au moins une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales au premier tour des élections (CE, 1^{er} tour).

Conseils aux IRP

A la demande d'un des signataires, l'accord peut être suspendu si :

- * l'employeur ne respecte pas les engagements fixés (notamment ceux de maintien de l'emploi). Il doit alors verser des dommages et intérêts aux salarié-e-s lésés,
- * il y a une dégradation ou amélioration significative de la situation économique de l'entreprise.

Il faut pour cela prévoir une clause pénale en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement, avec des dommages et intérêts et des modalités de versement pour les salarié-e-s lésé-e-s. Il faut préciser le champ d'application de l'Accord.

Il faut fixer les modalités et les délais d'acceptation ou de refus par les salarié-e-s.

Il faut définir les modalités de suivi de l'évolution de la situation économique et de la mise en œuvre de l'accord.

3) Le régime d'activité partielle : Un CDII généralisé ?

La LSE a posé les bases d'un nouveau régime qui vise à simplifier et unifier deux dispositifs déjà existants : le chômage partiel et l'activité partielle de longue durée.

Les salarié-e-s peuvent être placés en position d'activité partielle s'ils subissent une perte de rémunération imputable à la fermeture de tout ou partie de leur établissement ou à une réduction de la durée de temps de travail en deçà de la durée légale. Ces dispositions sont mises en place en cas de :

- conjoncture économique défavorable ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistres ou intempéries à caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de nature exceptionnelle.

Le salarié percevra alors 70% de son salaire brut par l'employeur et ce dernier perçoit une allocation financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime de sécurité sociale !

L'activité partielle peut faire l'objet d'un Accord spécifique ou d'un Accord de maintien dans l'Emploi (L 2125-7).

Dans ce cadre, rappelons aussi ce qu'est le CDI (Contrat à Durée Indéterminée Intermittent) expérimenté dans 3 branches (organismes de formation, commerce articles de sports et équipements de loisirs, détaillants et détaillants fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie). Le CDI permet d'assurer le droit pour l'employeur de reporter sur les salarié-e-s un ajustement économique.

Notre analyse

Ce régime entraîne une perte de rémunération ou une diminution de la durée du travail légale. Avec pour maximum, une durée de 6 mois par an et 1 000 heures par an et par salarié-e.

Il se traduit donc par un recours au CDII élargi aux entreprises ayant moins de 50 salarié-e-s, et ce, même sans accord ni convention collective.

Ainsi l'employeur pourra utiliser conjointement ces deux dispositifs afin d'imposer une baisse de rémunération des salarié-e-s tout en percevant une aide financière qui lui permettra d'en réduire les effets induits !

A la première demande, l'Etat n'exige aucune contrepartie. Il faut attendre une autre demande dans les 36 mois précédents pour que l'Etat en exige une.

Conseils aux IRP :

Il faut s'assurer à minima du respect de la procédure avec consultation du Comité d'entreprise et demande à la DIRECCTE.

En cas de deuxième demande (sur une période de 36 mois suivant le premier recours), l'employeur est tenu de donner des contreparties fixées par un accord collectif ou négocié entre l'entreprise et l'Etat. Elles concernent :

- * le maintien dans l'emploi des salarié-e-s pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la période d'autorisation,
- * l'organisation d'actions de formation,
- * la mise en œuvre d'actions en matière de GPEC,
- * la réalisation d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise,
- * toute autre thématique définie par accord collectif ou négociée avec l'Etat.

4) **L'accord de mobilité interne**

Ce que l'Accord doit contenir :

- Les limites géographiques imposées au-delà de la zone géographique d'emploi,
- Les mesures mises en place pour la conciliation de la vie professionnelle et personnelle,
- Les mesures d'accompagnement (formation, aides financières),
- Les mesures de licenciement en cas de refus.

Notre analyse

La mobilité professionnelle ou géographique (en dehors du bassin d'emploi) devient une modalité sur laquelle l'employeur peut revenir par un accord collectif.

Il faut un accord obligatoire du salarié avec notifications individuelles mais, s'il y a refus de sa part, il peut être licencié pour « *motif personnel* » !

Questions pratiques

- ✓ Qui signe l'accord ?
 - *Signature par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages si absence d'opposition d'au moins une organisation syndicale ayant obtenu au moins 50% des suffrages.*
- ✓ Quand se déroule la négociation ?
 - *La négociation doit se tenir dans le cadre des mesures collectives d'organisation courante pour des entreprises de moins de 300 salarié-e-s. Pour les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, elle doit se faire dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC.*

Conseils aux IRP :

Faire préciser dans l'Accord :

- * Les limites du « *secteur géographique d'emploi* », car *pas de restrictions fixées par la loi*,
- * La zone dans laquelle peut être exigée la mobilité géographique,
- * Les possibilités de dépassement de cette zone.

Il faut veiller à la prise en compte de l'art L 1121-1 qui stipule « *dans le respect de la vie professionnelle et personnelle du salarié* » : c'est une des rares marges de manœuvre pour contester l'accord !

1) Une simplification des CHSCT dans les entreprises à structure complexe

Ce qui change :

L'employeur peut désormais mettre en place une Instance de coordination unique dans des entreprises comprenant plusieurs CHSCT sur son périmètre et chaque fois qu'un projet important est commun à plusieurs CHSCT. Cette instance, l'Instance de Coordination du CHSCT est en charge de l'organisation d'une expertise unique, elle ne se substitue pas aux CHSCT d'établissement qui doivent être consultés une fois rendu le rapport de l'expert⁴.

Notre analyse

Plutôt que renforcer le CHSCT, la loi en affaiblit les compétences. En effet, une expertise sur les conditions de travail est efficace (et du coup l'avis rendu par le CHSCT) si elle est réalisée au plus près des réalités locales.

La consultation des CHSCT territorialement compétents pour l'ensemble des sites concernés est accélérée tout comme celle de la consultation du Comité d'entreprise si c'est le cas (avant le CE devait disposer de l'expertise de plusieurs CHSCT pour donner son avis).

Stratégie de simplification :

- limiter le coût lié à l'expertise diligentée par le CHSCT, particulièrement dans les entreprises à structure complexe ;
- réduire la durée de l'expertise ;
- accélérer la consultation du CHSCT dans le cadre du projet de réorganisation et de réduction des effectifs ;
- limiter le contentieux et l'intervention du juge.

Modalité de l'expertise unique

L'expert est désigné à la première réunion. L'expertise est réalisée dans un délai d'un mois avec un prolongement possible à 60 jours. L'avis est rendu 15 jours après remise du rapport de l'expert.

Composition de l'Instance

Du côté patronal : l'employeur ou son représentant. La présidence lui revient.

Du côté salarial : le nombre de représentants est en fonction du nombre de CHSCT dans l'entreprise c'est-à-dire 3 représentants de chaque CHSCT pour moins de 7 CHSCT dans l'entreprise ; 2 représentants de 7 à 15 CHSCT ; 1 représentant si plus de 15 CHSCT.

Conseils aux IRP :

Il faut veiller à ce que le choix pour la composition de l'instance soit l'objet d'une préparation attentive et pas basé sur le « volontariat ».

Un Accord d'entreprise peut préciser les modalités de composition et de fonctionnement s'il y a un nombre important de CHSCT.

⁴ Le rapport est communiqué par l'employeur.

Lors des négociations sur sa mise en place veiller à :

- * sa composition (ordre de désignation),
- * son fonctionnement,
- * ses moyens,
- * l'avis à rendre ou pas,
- * la désignation de l'expert au regard du délai,
- * les heures de délégation.

2) Consultation du CHSCT sur les licenciements collectifs

La procédure de consultation spécifique est alignée sur celle du Comité d'entreprise ou du CCE.

La remise du rapport par l'expert doit intervenir 15 jours avant la fin des délais de consultation du Comité d'entreprise et celui de l'ICHSCT, 7 jours après la remise du rapport.

Conseil aux IRP :

- Attention, l'absence de rapport ne permet pas d'obtenir une prolongation des délais !

LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Ce qui change :

Concernant les licenciements économiques dans les entreprise de plus de 50 salarié-e-s, la procédure de licenciement ainsi que les contenus du plan sont désormais fixés :

- Soit par accord majoritaire (au moins 50% des suffrages obtenus par les organisations représentatives comme pour accord maintien dans l'emploi, exclusion des autres organisations syndicales donc base de 100% réduite) homologué par la DIRECCTE,
- Soit par un document unilatéral toujours homologué par la DIRECCTE.

ACCORD COLLECTIF

- ✓ Une procédure de négociation du PSE validée par l'Administration
- ✓ Un seul thème obligatoire : contenu du PSE

DOCUMENT UNILATERAL

- ✓ Contenu : dispositions légales et conventionnelles en vigueur
- ✓ Homologation administrative après 2^e consultation du CE

HOMOLOGATION DE LA DIRECCTE

Notre analyse

L'accord collectif serait semblable aux actuels Accords de Méthode.

Auparavant, à défaut d'Accord de méthode, c'était le code du travail qui s'appliquait. Désormais à défaut d'Accord Collectif c'est un document unilatéral de l'employeur qui s'imposera !

La négociation est tronquée puisque c'est « à défaut d'accord » que l'employeur peut recourir au document unilatéral, ce qui affaiblit remarquablement les rapports de force.

Délai :

- Homologation administrative après 2^{ème} consultation du Comité d'entreprise,
- Délai de la DIRECCTE de 21 jours, s'il y a absence de réponse, cela équivaut à une homologation,
- Les licenciements peuvent commencer qu'après homologation,
- Il y a un délai de contestation très court (3 mois).

Conseils aux IRP :

Pour les négociations :

- * Attention aux droits et garanties des salarié-e-s (ordre de licenciement, pondération des critères, modalités de reclassement interne),
- * Autant que possible ne pas valider le motif économique pour permettre des contestations individuelles à posteriori.

Pour l'expertise :

- * Point rapide sur situation économique et financières et marges de manœuvres,
- * Faire des propositions de mesures de reclassement,
- * Aide à la rédaction de l'avis,
- * Se faire assister par un avocat.

DISPOSITIONS DIVERSES

1) Les Prud'hommes et l'évitement des juges

Il s'agit de privilégier la conciliation en augmentant la possibilité de convenir entre employeur et employé ou par proposition du bureau de conciliation.

Ce qui débouche sur un accord avec versement d'une indemnité forfaitaire, le forfait étant fixé par décret sur un barème d'indemnisation fixe.

Notre analyse

Le juge n'a plus qu'à homologuer la conciliation.

Le forfait ne tient pas compte des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

La loi confirme l'objectif de l'ANI d'éviter au maximum le contrôle des juges et/ou de réduire les coûts liés au licenciement collectif.

Pour en minimiser la portée, on les a quand même « glissé » dans le chapitre IV de la loi rubrique « *dispositions diverses* ».

Le forfait est fixé par décret sans établir le minimum, la somme perçue vaut pour réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat !

Ce forfait ne peut être ni discuter ni augmenter par le juge qui ne peut que l'homologuer, ce qui revient plus ou moins à faire une rupture conventionnelle devant le juge ...

Cette sorte de « *transaction* » a en effet autorité de la chose jugée, empêchant le salarié de la contester, au même titre que « *la transaction* » (art. 2044 du Code Civil).

Barème d'indemnisation fixé par décret	
0 à 2 ans ancienneté	2 mois de salaire
2 à 8 ans	4 mois de salaire
8 à 15 ans	8 mois de salaire
15 à 25 ans	10 mois de salaire
> 25 ans	14 mois de salaire

Ce sont des sommes dérisoires quand on compare les indemnités légales et conventionnelles et les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est un véritable cadeau pour l'employeur, qui peut ainsi prévoir et budgéter le coût d'un contentieux et procéder à des licenciements même injustifiés, si le compte est bon pour lui !

2) Raccourcissement des délais de prescription

Ce que dit la LES :

La prescription est la FIN D'UN DROIT en raison de l'inaction de son titulaire.

Elle est désormais réduite à :

- 2 ans pour toute réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat,
- 3 ans pour les salaires dus,
- 5 ans pour la discrimination.

Notre diagnostique

La prescription marque la fin de toute possibilité d'action contentieuse.

24 mois : La prescription qui était déjà passée de 30 ans à 5 ans en 2008 ; elle est encore abaissée par la LSE qui la réduit à 24 mois par exemple en cas de licenciement !

Un délai trop court quand on sait le temps qu'il faut pour constituer un dossier devant les prud'hommes (36 mois ; pour les salaires dus).

Ces règles de prescription dérogent, de manière défavorable, pour le salarié à la prescription de droit commun qui reste de 5 ans.

En conclusion :

Moins de temps pour agir en justice contre l'employeur – une indemnisation limitée dans le temps et dont les barèmes sont préfixés.

Volonté patronale de réduire tous les contentieux en droit du travail et pas seulement ceux liés à la rupture du contrat de travail.

Une aubaine car l'employeur est ainsi « *amnistié* » tous les ans de ses manquements au droit du travail !

3) Négociation GPEC et plan de formation

Des nouveaux sujets de négociations :

- Les grandes lignes politiques de la formation (grandes orientations, objectifs du Plan de Formation, catégories et emplois prioritaires),
- Les perspectives de recours à des types de contrats de travail autres que CDI temps plein,
- Les moyens visant à diminuer les emplois précaires,
- Les conditions d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques,
- Les conditions de mobilité.

Notre diagnostique

Avec la GPEC⁵ (loi de cohésion sociale 2005), il est imposé aux entreprises de plus de 300 salarié-e-s une négociation triennale.

La négociation GPEC devait porter notamment sur les modalités d'information-consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur les emplois et les salarié-e-s.

Mais, dans la pratique, il y a eu détournement progressif : la GPEC est devenue un « *substitutif* » du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La partie sur la stratégie permettait en effet d'intégrer dans l'Accord des mesures de « *mobilité géographique ou professionnelle interne* » pouvant être imposées aux salarié-e-s, sous peines de « *licenciement* ». Ce thème reste de mise avec la LSE.

La LSE renforce l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle, mais aussi les contrats de travail et la sous-traitance.

Pour la politique de formation, le plan annuel de formation est maintenu, ainsi que les consultations du Comité d'entreprise sur les orientations et sur le plan de Formation, mais ces plans doivent être établis en cohérence avec les grandes orientations arrêtées par l'accord GPEC.

La GPEC examine les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux formes de contrats précaires (CDD, intérim) de façon à favoriser le CDI.

Après la LSE, et dans la mesure où le Comité d'entreprise est désormais consulté tous les ans sur la stratégie, cette « *condition* » n'existe plus ce qui « *décroche* » les négociations de l'information-consultation.

Conseils aux IRP :

- * Il faut conditionner la négociation à l'intégration de nouveaux thèmes,
- * Il faut demander à articuler la négociation avec l'info-consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise,
- * Il faut essayer d'obtenir un Plan de Formation sur 3 ans, négocié,

⁵ La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

- * Il faut veiller à ce que les orientations stratégiques ayant fait l'objet de la consultation du Comité d'entreprise ne forment pas un cadre rigide et non négociable. En théorie, la négociation GPEC doit pouvoir infléchir certaines orientations. D'où la nécessité d'une forte articulation entre Comité d'entreprise et organisations syndicales qui négocient pour s'assurer le plus de cohérence entre consultation Comité d'entreprise et GPEC.

4) Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation qui a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel. Il est de 20 heures/an avec un plafond horaire de 120h et commence dès l'entrée sur le marché de l'emploi. Le CPF remplacera le DIF (Droit Individuel à la Formation) à compter du 1^{er} janvier 2015.

5) Un encadrement du temps partiel ... plutôt limité

La durée minimale du temps de travail partiel de 24 heures débouche sur des heures supplémentaires limitées et majorées.

Objets de négociations :

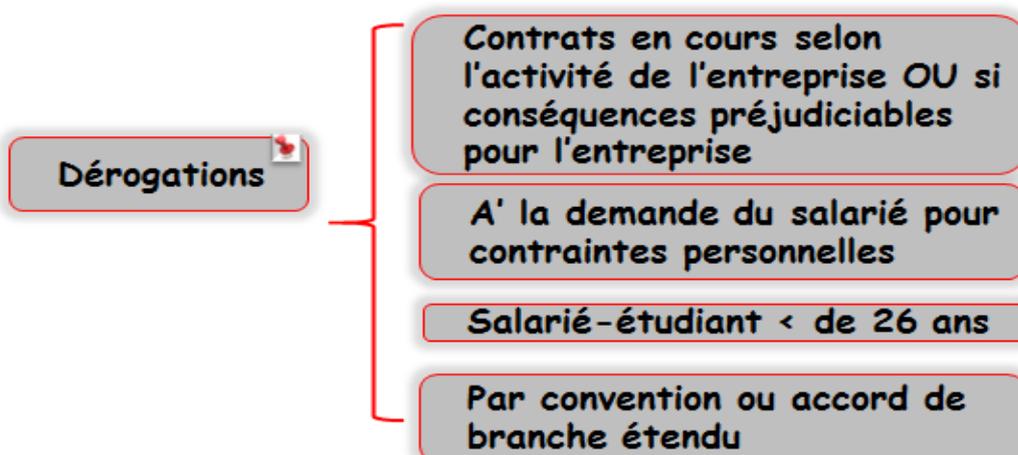
- Il y a obligation de négocier pour les Branches professionnelles avec au moins 1/3 de l'effectif en temps partiel qui débouche sur une durée minimale hebdomadaire ou mensuelle,
- Nombre d'heures et de périodes d'interruption,
- Délais prévenance modification horaires,
- Rémunération HS.

Notre analyse

L'encadrement du temps partiel était nécessaire mais cette apparente avancée est en fait vidée de sa substance par les dérogations accordées :

- Le temps de travail est modulable et le lissage des heures est maintenu,
- Le délai de prévenance à négocier (7 jj. L 3122-2 N du Code du travail),
- La possibilité de variation nombre d'heures prévu dans le contrat avec des avenants (8 fois/an),
- La rémunération majorée de 10% pour les heures effectuées dans ces limites puis majorées de 25% mais un accord de branche peut prévoir d'étendre les 10% à toute heure supplémentaire.

Les dérogations sont d'ores et déjà accordées pour les employeurs particuliers, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les associations intermédiaires.



6) Les contreparties

- Une complémentaire santé pour tous les salarié-e-s,
- L'assurance chômage : des droits « rechargeables »,
- Le compte individuel de formation,
- La taxation des Contrats à Durée Déterminée,
- Des administrateurs salarié-e-s dans les Conseils Administration et Conseil de Surveillance,
- Nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014,
- Assurance chômage : des droits désormais rechargeables. Une fois les droits initiaux épuisés, il y a rechargement si 150h travaillées avec un niveau d'indemnisation rogné à 57%,
- Une période de carence très allongée : plafond porté de 75 à 180 jours, sauf en cas de licenciements économiques !

Notre analyse

Concernant la complémentaire santé, un argumentaire de la fédération a déjà fait le point.

Sur l'assurance chômage : Il y a bien des droits d'assurance chômage rechargeables mais compensés par une baisse de l'ensemble des droits (voir nouvelle convention ASSEDIC). "Le bureau confédéral de la CGT du 28 juillet a décidé de saisir le Conseil d'Etat pour un « recours en excès de pouvoir » en annulation de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014", a annoncé Eric Aubin. La juge du Tribunal de Grande Instance, à l'issue de l'audience du 30 septembre, a annoncé un délibéré le 18 novembre 2014.



Sur la taxation CDD : très peu de contrats sont concernés et sont exclus les contrats en intérim, remplacement et saisonniers sans compter l'exonération pour les jeunes de moins de 26 ans. L'efficacité de cette mesure est nulle : la part des CDD, en hausse depuis la mi-2011, s'est hissée à 83,7% au dernier trimestre 2013, selon une étude de la DARES.