



Tout ce que vouliez savoir sur L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier Une grave régression des droits sociaux !



Comment l'accord pourrait bouleverser vos droits

Une mobilité interne : volontaire ou forcée?

Pour restructurer l'entreprise sans mettre en œuvre un plan social, l'accord organise la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet.

Aujourd'hui, dans beaucoup de situations, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.

Demain, un accord d'entreprise peut autoriser votre employeur à vous muter sur un autre poste, à vous envoyer à l'autre bout de la France. Si vous refusez, vous serez licencié pour motif personnel !

Quel accès à la justice demain ?

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, quel que soit leur type de contrat, ont aujourd'hui un droit commun: pouvoir saisir les prud'hommes (tribunal compétent pour trancher le contentieux du travail) pour récupérer les sommes qui leur sont dues. L'accord raccourcit les délais dans lesquels le salarié peut saisir le juge et limite dans le temps la réparation du préjudice subi. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible! Les victimes d'heures ou de salaires non payés, d'inégalités de traitement ou de harcèlement, voire les victimes de l'amiante, apprécieront !

En limitant la période pour laquelle le salarié peut demander réparation et en incitant fortement les juges prud'hommes à proposer aux salariés une indemnisation très faible, l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

Aujourd'hui, par exemple, vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

Demain, vous ne pourrez plus les réclamer que sur une période de trois ans !

Maintien dans l'emploi ou chantage ?

N. Sarkozy avait fait son cheval de bataille des accords « compétitivité / emploi » mais n'était pas parvenu à les imposer. Aujourd'hui, l'accord les met en place : il s'agit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Mais les salariés savent par expérience que leurs sacrifices, à un moment donné, ne leur accordent aucune garantie quant au maintien effectif de leur emploi sitôt l'accord terminé.

C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires

Aujourd'hui , les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.	Demain , les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel sans ces garanties, et le motif du licenciement sera inattaquable !
--	--

Quel futur pour le CDI ?

Le Medef veut imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches le contrat à durée indéterminée « intermittent », c'est à dire un contrat totalement flexibilisé, qui empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.

C'est tout simplement un temps partiel annualisé : les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année. Comment payer quatre mois de travail en douze fois ! Grosse différence avec un CDD de la même durée : les périodes non travaillées en CDI n'ouvriront pas droit aux allocations chômage, et le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité des CDD.

Aujourd'hui , le CDI intermittent existe déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.	Demain , dans les branches visées par l'accord, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.
---	--

Sécuriser l'emploi ou sécuriser les licenciements ?

Seuls 3% des chômeurs ont pu bénéficier d'un plan social, mais c'est encore trop pour le Medef. Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Sans réponse de l'administration sous trois semaines, le texte est homologué et le patron peut licencier.

Où sont les possibilités données aux salariés pour construire des propositions alternatives aux projets patronaux ? Le recours à l'expert est limité comme jamais, le juge est mis « hors-jeu », et tous les délais sont fixés à l'avance.

Aujourd'hui la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...	Demain , ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fralib, GoodYear ou PSA !
---	--

DES AVANCÉES ?

En « contrepartie » de ces reculs, des avancées... peut-être... pour plus tard... et pas pour tous !

Une complémentaire santé pour tous ?

Les salariés des entreprises de moins de 50 risquent de ne pas être couverts par un accord collectif santé. Il leur faudra un accord de branche étendu, qui n'est nullement garanti ! Par contre, les assurances se frottent les mains à l'avance du pactole qui va leur être offert. Et cette complémentaire peut ne s'appliquer que dans cinq ans.

Une inégalité de traitement persiste entre salariés. Là où il n'y a pas d'accord, la prise en charge minimum est inférieure à la CMU Complémentaire. Et là où il y a un accord, on peut s'attendre à une renégociation pour que l'employeur paye moins

Des « droits rechargeables » à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?

Un demandeur d'emploi qui retrouve un travail mais qui n'a pas utilisé l'ensemble de ses droits pourra les conserver en cas de perte d'emploi ultérieure. Cependant, le Medef ne veut pas mettre un euro pour financer ce nouveau droit. **Il faudra donc diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour financer ces droits rechargeables.**

Des « contrats courts » enfin taxés ? Tant mieux !

Car l'utilisation des contrats précaires par les employeurs représente un coût énorme pour l'assurance chômage : la taxation des contrats courts était censée compenser ce coût. Dans les faits, la majorité de ces contrats ne sera pas taxée et, cerise sur le gâteau, le patronat a obtenu des exonérations de cotisations sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

Bilan de l'opération, le patronat en sort gagnant : c'est 40 millions d'euros d'exonérations qui viennent s'ajouter aux 20 milliards d'aide que le gouvernement leur a offert au mois de novembre.

Un encadrement du travail à temps partiel ?

Certes, il est prévu que le temps partiel soit de 24h minimum par semaine, mais les possibilités de déroger à cette durée sont multiples. De plus, les règles permettant de moduler le temps de travail sont renforcées.

À titre d'exemple, l'employeur pourra modifier la durée du travail du salarié huit fois dans l'année. Le salarié devra se tenir à la disposition de l'employeur. Les heures qu'il fera en plus ne seront pas systématiquement majorées.

Le point commun de ces mesures, c'est qu'elles sont... renvoyées à de nouvelles négociations : aucune ne s'applique tout de suite.



Vous avez dit dialogue social et représentativité ?

Cet accord a été ratifié le 11 janvier 2013 par les syndicats **CFDT**, **CFTC** et **CFE-CGC**. La **CGT** et **FO** ont refusé de signer ce torchon ! Combien "pèsent", nationalement, les syndicats en question ?

	Elections prud'homales 2008	Elections FPH 2011	Elections TPE 2012	Moyenne sur les 3 élections
CGT	33,98	33,61	29,54	Total CGT + FO 50,32 %
FO	15,81	22,78	15,25	
CFDT	21,81	24,39	19,26	Total CFDT/CGC/CFTC 31,51 %
CFE-CGC	8,20	0,42	2,32	
CFTC	8,69	2,91	6,53	

On est très loin de "l'accord historique" espéré par le gouvernement : **un accord minoritaire signé par trois syndicats qui ne représentent, ensemble, même pas un tiers des salariés !**

ILS ET ELLES ONT DIT

Ils sont ravis !

Laurence Parisot, présidente du Medef

« Un accord potentiellement historique s'il est repris tel quel dans la loi. »

Patrick Bernasconi, négociateur du Medef, Le Monde

« La France figurera désormais parmi les meilleures références pour ce qui est de la flexisécurité. »

Wall Street Journal (revue économique américaine)

« Les employeurs français gagnent une nouvelle flexibilité du travail »

Les Echos (revue économique patronale) article du 31 janvier 2013

« L'accord conclu le 11 janvier dernier contribue donc à démontrer – notamment aux investisseurs étrangers de plus en plus réticents à s'aventurer dans ce qu'ils considèrent dorénavant être des terres hostiles – que patronat et syndicats peuvent arriver à s'entendre, à tout le moins quand nécessité fait loi »

« Même si les partenaires sociaux se gardent bien d'y faire référence, il n'en demeure pas moins que la flexisécurité est la clef de voûte de cet accord et que c'est par elle que passera la préservation de l'emploi de nos salariés qui sont les premières victimes des aléas liés à une opposition exacerbée et idéologique des partenaires sociaux. Nos voisins Outre Rhin l'ont compris depuis longtemps et on ne peut que se satisfaire de ce que les partenaires sociaux français parviennent enfin au même constat »

Ils sont critiques !

Syndicat de la magistrature

Le texte, « en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité. »

Syndicat des avocats de France (Saf)

« Le Medef revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises ! »

Fondation Copernic

« 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 Fondation Copernic appelle 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. »

Le "nouveau modèle économique et social" que cet accord veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du "gré à gré", la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. C'est aussi la culpabilisation des salariés dès qu'ils font valoir leurs droits. Cet accord tente de briser les capacités de résistance des salariés. C'est le libéralisme et sa loi de la jungle ! Pourtant, les Français ont rejeté cette logique en mai dernier.

Le Medef, qui pense tenir là sa revanche, appelle à transposer l'accord « tel quel » dans la loi. Il n'y a aucune raison de lui faire ce cadeau.

**Mobilisons-nous partout pour que la loi à venir
rompe avec la politique précédente et construise
réellement de la sécurité pour l'emploi des salariés.**



