

# Un résumé de l'ANI : les 54 reculs qu'il contient

Rédigé par Gérard Filoche le Mercredi 20 Février 2013 à 12:59

**Accord national interprofessionnel pour "un nouveau modèle économique" ou comment sur les 27 articles de l'accord, les deux seuls prétendument favorables aux salariés ne le sont pas. Rien non plus contre le chômage, tout pour les grands patrons et les actionnaires.**

1/ **Acceptation**, déjà dans le titre de l'accord, d'un changement de « *modèle économique et social* » qui dit son nom : « *au service de la compétitivité des entreprises* ». On ne peut mieux dire que la vie, le salaire, les conditions de travail des salariés seront subordonnés aux bénéfices des actionnaires.

2/ **Acceptation de démanteler toujours plus la sécurité sociale en réservant au passage au CAC 40 (AXA, Allianz...) le gâteau des cotisations d'une nouvelle complémentaire santé (4 milliards d'euros), payé à moitié par les salariés et les petites entreprises (article 1)**

3/ **Acceptation que la seule chose qu'on peut, sans trop y regarder, oser mettre en avant pour dire qu'on n'a pas tout perdu dans cet accord « historique » (l'extension de la complémentaire santé ci-dessus évoqué) soit un engagement conditionnel : si le gouvernement touchait un tant soit peu aux exonérations de cotisations sociales des contrats en question. (article 1)**

4/ **Acceptation d'une simple promesse d'engagement de... négociation... dans un délai d'un an (couverture santé) ou deux (prévoyance) pour « améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les chômeurs » (article 2)**

5/ **Acceptation d'une simple promesse d'engagement de ... négociation... sans délai (« sans tarder ») des « droits rechargeables » à l'assurance-chômage, et à condition que cela ne coûte rien (« Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ») (article 3)**

6/ **Acceptation d'un cadeau de 45 millions d'euros au patronat, solde positif entre augmentation très légère de la cotisation d'assurance-chômage d'une petite minorité de CDD contre une exonération pendant trois ou quatre mois sur toutes les embauches en CDI des jeunes de moins de 26 ans. Et cela aux dépens de la sécurité sociale (article 4)**

7/ **Acceptation de la création, par accord collectif dans la branche du travail temporaire, d'un nouveau contrat : l'intérim permanent (bonjour les hommes à tout faire, adieu les conventions collectives) ! Et les « partenaires sociaux » pourront remplacer le législateur en élargissant « le champ de recours aux missions d'intérim » ! (article 4)**

8/ **Acceptation de considérer comme un progrès le fait d'inscrire dans un accord ce qui existe déjà dans la loi (l'acquisition d'un nombre d'heures de formation – 20 heures par an) et dans un accord interprofessionnel de 2003 (un « compte-épargne temps » pour la formation) (article 5)**

9/ **Acceptation, par ces temps où le droit à la formation s'est transformé en devoir permanent de formation (sinon...), d'instaurer sur celle-ci un contrôle total par l'employeur grâce à un « compte personnel de formation », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la [retraite](#) »... (article 5)**

10/ **Acceptation de considérer comme un progrès un « assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans en CIF-CDD »** alors que, d'une part ce **droit est virtuel** (quel jeune de moins de 30 ans en CDD va demander un CIF à son employeur ?), d'autre part l'ampleur de l'« assouplissement » de l'ancienneté (4 mois en CDD sur les 28 derniers mois au lieu des 12 derniers...) laisse d'autant plus songeur que **les restrictions de l'article D.6322-21 du Code du travail, précisément sur les CDD les plus fréquents pour les jeunes, demeurent. (article 6)**

**11/ Acceptation de l'impensable : une mobilité « volontaire » (!) du salarié. L'accord prétend qu'il s'agit d'un droit alors qu'il faut l'accord de l'employeur.** Pour le reste, une lecture attentive du texte montre de la façon la plus nette que **ces mobilités « volontaires » sont des licenciements pour motif économique** : le motif supposé des salariés est « *développer leurs compétences* » ; **la mobilité se fait dans une autre entreprise ; le retour dans l'entreprise avant la fin de la période de mobilité décidée n'est pas garantie** faute d'avenant en ce sens ; **si le salarié décide de revenir, il n'est pas sûr de retrouver son travail**, mais seulement un « *emploi similaire* » ; **s'il décide de ne pas revenir, l'accord, au mépris de la séparation des pouvoirs et de la jurisprudence, décide qu'il s'agira d'une « démission » (!) et, avec incroyance, stipule que « l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique » (!) (article 7)**

**12/ Acceptation de faire la promotion des « contrats de sécurisation professionnelle » issus d'un autre accord interprofessionnel (31 mai 2011) repris sans sourciller par la loi (28 juillet 2011)** qui a fusionné les « conventions de reclassements personnalisés » et les « contrats de transition professionnelle », camouflé les licenciements pour motif économique en « rupture d'un commun accord des parties » et transformé les chômeurs en « stagiaires de la formation professionnelle » qui alternent travail et formations bidons – « pré-bilan » de compétences, puis « bilan de compétences », « préparation aux entretiens d'embauche » qui engraisent les « opérateurs » sous-traitants de Pôle-emploi **(article 8)**

**13/ Acceptation de faire la promotion de la « préparation opérationnelle à l'emploi »** qui légalise le travail clandestin sous forme de période d'essai gratuite, camouflée sous forme de « formation » dispensée dans l'entreprise... **(article 9)**

**14/ Acceptation de considérer comme un progrès le simple rappel des engagements financiers déjà prévus** (12 novembre 2012) par l'Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement (UESL, présidée par le MEDEF, qui met en œuvre l'ex 1% logement) « *prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle* ». De surcroît, le faible montant et la nature des logements financés (logements précaires) auraient dû inciter les organisations syndicales à se dispenser de ce rappel. **(article 10)**

**15/ Acceptation de prétendues avancées sur le temps partiel, alors que dans cet article de l'accord (à la rédaction étonnante tant on ne peut faire la part de ce qui relève de la technique du brouillard ou d'un manque de rigueur dans l'écriture), ce qui pourrait être positif reste à négocier et que les considérants peuvent a contrario laisser présager de nouveaux reculs.**

Ainsi, l'instauration d'une limite inférieure au temps partiel (24 h) : **la première partie de l'article dit qu'il pourra y avoir des dérogations à cette limite, la deuxième partie dit que non mais ajoute qu'il y en aura pour les « salariés des particuliers employeurs et les salariés de moins de 26 ans et poursuivant des études » et achève de ruiner l'« avancée » en indiquant que le salarié pourra demander une durée inférieure** (en note, l'accord ajoute même que cette demande n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'accord !)... L'expérience de limites inférieures au temps partiel, déjà prévues par des accords de branches, montre que, de dérogations et d'exceptions en chantages, ces limites ne sont pas respectées.

**Ainsi pour la rémunération des heures complémentaires, une lecture rapide pourrait faire penser à un progrès** (paiement d'une majoration de 10 % dès la première heure complémentaire, alors qu'actuellement la majoration n'intervient qu'au-delà du quota d'1/10<sup>ème</sup> de la durée prévue au contrat de travail) **mais l'accord prévoit cette majoration de 10 % jusqu'au quota qui peut être porté par accord collectif à 1/3 de la durée prévue au contrat et ne fait pas référence à l'article L.3123-19 qui, lui prévoit une majoration de 25 % au-delà du quota d'1/10<sup>ème</sup> !** On peut raisonnablement penser que cette interprétation (10 % - de majoration de 1/10<sup>ème</sup> à 1/3 de dépassement - au lieu de 25 %) est la bonne car la rédaction du premier projet d'accord du MEDEF était explicite. **Pire, la troisième partie de l'article laisse entrevoir la possibilité, une fois de plus avec l'« accord » du salarié, d'ajouter des « compléments d'heures » par avenant au contrat de travail qui, malgré le projet de loi qui dit 25 %, pourraient être payées sans majoration** (majoration « éventuelle ») !

**Pour le reste, l'accord renvoie à des négociations de branches professionnelles le soin de discuter de nouvelles régressions pour les salariés à temps partiel** : nombre et durée des périodes d'interruption d'activité (limités actuellement par la loi à une interruption de 2h maximum) ; délai de prévenance préalable à la modification des horaires (actuellement 7 jours par la loi et 3 jours par accord collectif) ; et surtout la **possibilité**

(jusqu'ici interdite par la loi et la jurisprudence) **de conclure des avenants modifiant à volonté (de l'employeur) la durée du travail par des « compléments d'heures » (8 fois par an !)** (article 11)

**16/ Adhésion** (le mot est dans l'accord) **à l'idéologie patronale. On ne peut mieux l'illustrer qu'en citant un extrait de l'accord** : « *Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.* » (préambule du titre II de l'accord) ; **on pourrait compléter par l'annexe de l'accord** sur le « *document unique* », caricature de la collaboration de classes : « *partager les options stratégiques de l'entreprise* » ... « *lui permettant d'associer agilité et résilience à 3 ans* », partager la seule question de l'amélioration pour l'entreprise de la « *compétitivité face à ses concurrents* » et la seule réponse : « *décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées* »

**17/ Acceptation de limiter à un seul document les informations économiques et sociales fournies par les employeurs aux institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT), document dont le contenu décrit en annexe de l'accord est un empilement de chiffres non utilisables qui supprime en outre une partie importante des informations qui doivent actuellement être transmises ; contenu auquel l'employeur pourra en outre déroger par accord d'entreprise ! Et acceptation que tant le contenu que les conditions d'utilisation de ce document unique soient « adaptés » (par la loi ? par accord collectif ?...) pour les entreprises de moins de 300 salariés** (article 12. 1)

**18/ Acceptation, en contrepartie de la diminution d'information que constitue le document unique !, de faire preuve de « responsabilité » dans la « diffusion » des informations si généreusement données ! et de ne pas « empêcher la bonne marche de l'entreprise » ni même « le fonctionnement des organes de gouvernance »** (article 12. 3 et 12. 4)

**19/ Acceptation d'avoir un minimum de temps (« délai préfixe ») pour digérer le document unique et donner un avis ; acceptation qu'à la fin du délai en question l'absence d'avis émis par le comité d'entreprise vaille avis négatif, alors que le refus d'un avis peut être, pour cause d'informations insuffisantes, un préalable à la saisine du juge** (article 12. 4)

**20/ Acceptation pour le recours à un expert-comptable, de faire payer 20 % du coût par le comité d'entreprise alors qu'actuellement ces frais sont pris à 100 % par l'employeur** (article 12. 5)

**21/ Acceptation de limiter le droit à l'expertise des CHSCT, en en limitant le nombre (une seule expertise quand il y a plusieurs établissements et plusieurs CHSCT) et les délais (encore un « délai préfixe », le même que pour l'expert-comptable)** (article 12. 7)

**22/ Acceptation de subordonner le plan de formation à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui est l'antichambre des « mobilités » diverses et des licenciements** (article 14. 2)

**23/ Acceptation d'engager les organisations syndicales signataires de l'accord à assurer auprès des TPE et PME la propagande sur les « besoins en compétences », alors que ces « compétences » patronales sont des « compétences » individuelles que le patronat, après un matraquage de plus de 20 ans, a réussi à imposer en remplacement des qualifications collectives.** (article 14. 5)

**24/ Acceptation du dessaisissement des prud'hommes pour la qualification de la rupture du contrat de travail : l'accord (les députés iront-ils jusqu'à l'inscrire dans la loi ?) décide qu'en cas de refus d'une mutation interne imposée (changement de poste ou de lieu de travail, et avec maintien non pas de la rémunération mais – la formulation ambiguë laisse une marge d'interprétation - du « niveau de la rémunération »), le licenciement qui s'en suivra ne sera pas pour motif économique mais pour motif personnel (ce sera la faute du salarié !)** (article 15)

**25/ Acceptation de la création d'un fumeux « conseil en évolution professionnelle », nouveau fromage pour les boîtes privées déjà nourris par Pôle-emploi, pour multiplier « bilans de compétences » et autres leurres qui permettent de culpabiliser les salariés et les chômeurs rendus responsables de ne pas trouver le travail qui n'existe pas. Au passage, ce « service » payant anticipe la mort des C.I.O, programmée par la décentralisation prévue et**

évoquée dans l'accord, et la soumission des conseillers aux stricts intérêts des entreprises locales. (**article 16**)

**26/ Acceptation de réduire encore le nombre de délégués du personnel et de membres de comité d'entreprise avec l'instauration, d'un cynisme achevé (« les entreprises se voient accorder » -Sic -), de délais pour la mise en place dans les entreprises de ces représentants du personnel :** alors que ces institutions existent depuis 1936 et 1945, il faudrait laisser, après le franchissement du seuil de 11 ou 50 salariés un **délai de 3 mois pour organiser les élections** (en plus du délai de 12 mois, consécutifs ou non, nécessaires pour franchir le seuil !) et ensuite un **délai d'un an pour « la mise en œuvre des obligations complètes »**...(**article 17**)

**27/ Acceptation de travailler plus longtemps pour moins cher pendant deux ans contre... la promesse de l'employeur de ne pas licencier** (l'annexe à l'accord indique explicitement que cette promesse peut ne pas être tenue !), **le tout par des accords d'entreprise** qui sont (l'expérience est déjà longue) signés le revolver sur la tempe (**article 18**)

**28/ Acceptation que les baisses de salaires des salariés aillent de pair, pour leur « acceptabilité », avec « le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires »** (ici, la symbiose parfaite entre cynisme et pommade est bien éclairée par l'annexe qui décrit l'étendue de la « symétrie » : les actionnaires devront endurer une « *information sur le contenu de l'accord* » !) (**article 18**)

**29/ Acceptation, une fois encore, du dessaisissement des prud'hommes pour la qualification de la rupture du contrat de travail :** un salarié qui refuse la baisse de salaires et/ou l'augmentation du temps de travail serait licencié pour un motif économique dont la légitimité serait « attestée par l'accord » d'entreprise (**article 18**)

**30/ Acceptation que ces licenciements pour motif économique qui échapperaient au contrôle des prud'hommes échappent aussi à « l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique » !** (**article 18**)

**31/ Acceptation de nommer le chômage partiel « activité partielle »** (**article 19**)

**32/ Acceptation de l'accroissement des aides financières à l'employeur (Etat et Pôle-emploi) pour cette « activité partielle »** (**article 19**)

**33/ Acceptation que, dans certains cas, l'indemnisation du salarié en chômage partiel soit diminué par rapport à la situation actuelle** (**article 19 et annexe**)

**34/ Acceptation que le contingent annuel d'heures de chômage partiel passe de 1000 h à 1820 h** (**article 19 et annexe**)

**35/ Acceptation de la suppression de fait du contrôle de l'inspection du travail sur la réalité des heures chômées indemnisées** (**article 19**)

**36/ Acceptation d'une formation obligatoire pendant les périodes d' «activité partielle »** (**article 19 et annexe**)

**37/ Acceptation que les licenciements collectifs pour motif économique (dénommés « sauvegarde de l'emploi »... !) de plus de 10 salariés soient avalisés par simple accord collectif d'entreprise** (le revolver sur la tempe : *vous voulez 30% de licenciés ou 100%, vous êtes libres de ne pas signer*) (**article 20**)

**38/ Acceptation qu'en l'absence de l'accord d'entreprise ad hoc, les licenciements pour motif économique de plus de 10 salariés soient validés par un simple document de l'employeur « homologué » par le DIRECCTE (Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, sans indépendance par rapport au gouvernement)** (**article 20**)

**39/ Acceptation que l'accord collectif d'entreprise (37/) déroge aux accords régressifs déjà dérogatoires pour la procédure de licenciements pour motif économique de plus de 10 salariés, tant sur le nombre et le calendrier des réunions de consultation des représentants du personnel, que sur la liste des documents à produire et sur l'ordre des licenciements :** en résumé licencier encore plus vite et qui on veut

- 40/ **Acceptation, contrairement à la jurisprudence, de la confusion dans l'accord collectif d'entreprise entre la procédure et le plan de licenciement (« plan de sauvegarde de l'emploi ») (article 20)**
- 41/ **Acceptation de fixer dans l'accord collectif d'entreprise des délais « préfixes » : licencier plus vite et sans possibilité de ralentir (article 20)**
- 42/ **Acceptation de limiter à 3 mois, au lieu de 12 actuellement, le délai pour contester la validité de l'accord collectif d'entreprise (article 20)**
- 43/ **Acceptation de limiter à 12 mois, au lieu 5 ans !, la possibilité pour les salariés de contester devant les prud'hommes, le motif économique du licenciement (article 20)**
- 44/ **Acceptation, en cas du choix par l'employeur de la procédure d' « homologation » des licenciements pour motif économique par le DIRECCTE, d'une limitation par l'employeur du nombre de réunions, des délais de convocation, de la liste des documents produits (article 20)**
- 45/ **Acceptation de la réduction du délai de réponse du DIRECCTE à 21 jours au lieu de 21, 28 ou 35 jours actuellement en fonction du nombre de licenciements et acceptation que la réponse puisse être tacite et en plus, en ce cas, positive pour l'employeur ! (article 20)**
- 46/ **Acceptation que le délai de contestation de l'homologation soit limité à 3 mois (et, sans doute, que le recours éventuel aux prud'hommes soit suspendu à la décision du tribunal administratif...) (article 20)**
- 47/ **Acceptation d'étendre aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité pour l'employeur de recruter avec des contrats de travail « intermittent » (un vieux rêve du patronat) (article 22)**
- 48/ **Acceptation que le salaire des salariés sous contrat de travail « intermittent » soit « lissé » (indépendant de l'horaire réel, ce qui reviendra à ce que le salarié fasse des avances de trésorerie à son employeur, et que le contrôle des heures faites et de la rémunération correspondante relève des coulisses de l'exploit) par une simple mention « obligatoire » ! dans le contrat de travail, alors que, jusqu'ici pour les entreprises qui y étaient autorisées, il fallait un accord collectif (article 22)**
- 49/ **Acceptation, un des plus lourds reculs de l'accord, que pour l'ordre des licenciements collectifs, l'employeur soit « fondé à privilégier la compétence professionnelle » ! Avant les charges de famille et avant l'ancienneté ! Et avec tout l'arbitraire qu'on imagine sans peine (article 23)**
- 50/ **Acceptation de demander au législateur d'entériner le dessaisissement des prud'hommes qui auraient trop tendance à confondre des « irrégularités de forme » avec des « irrégularités de fond » ! On imagine là aussi sans peine les conséquences d'un tel piétinement de la séparation des pouvoirs (article 24)**
- 51/ **Acceptation que les litiges aux prud'hommes sur les motifs du licenciement puissent se solder, en conciliation, par une « indemnité forfaitaire » !, dont l'accord tiroir-casse fixe en outre les montants !, très faibles, en fonction de l'ancienneté (ici prise en compte avant la compétence professionnelle) ! (article 25)**
- 52/ **Acceptation que cette « conciliation » ne puisse être contestée (« autorité de la chose jugée en dernier ressort ») alors que la jurisprudence considère que la conciliation est un acte judiciaire impliquant la possibilité de le contester par exemple si les droits des salariés n'ont pas été préservés par les juges conciliateurs (article 25)**
- 53/ **Acceptation de signer une déclaration disant que les prud'hommes doivent former leur conviction « au vu des éléments fournis par les parties » sans mentionner d'une part le pouvoir des prud'hommes de prendre des mesures d'instruction complémentaires et d'autre part qu'en cas de doute, il doit profiter au salarié. (article 25)**
- 54/ **Acceptation, enfin, de limiter les délais pour saisir les prud'hommes à 2 ans pour les licenciements, 3 ans pour les salaires, alors que, dans la plupart des cas, le délai de prescription actuel est de 5 ans ! (article 26)**