

## Le monde du travail

- C'est 18 millions de salariés et 1,2 millions d'employeurs liés par un
- Contrat de travail / subordination : vidéo
- Dans un rapport de force pour obtenir des droits / inversion de la hiérarchie des normes et destruction du principe de faveur. Déroger par accord d'entreprise aux procédures de licenciement économique collectif. [OBJ] [OBJ]

## Projet de loi

- Dans la « dynamique de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012
- Avec deux objectifs :
  - Faire face au chômage
  - Faire face à la précarité
- Et deux moyens :
  - « Sécuriser les salariés précaires »
  - « Sécuriser les salariés licenciés économiques »
- Avec une procédure accélérée et un vote bloqué

## Un contenu

- Présenté comme un accord gagnant – gagnant
- Signé par 3 organisations syndicales (cfdt, cfe-cgc, cftc) représentant 38,7% des voix (et 28,11 % au récent référendum de représentativité organisé dans les TPE-PME)
- Trois points dans une vidéo pédagogique :
  - taxation des CDD pour « réduire le recours à ces contrats »
  - durée minimale du temps partiel de travail à 24 heures pour « améliorer la situation des précaires »
  - facilitation du recours au licenciement collectif : critères au choix de l'employeur, court-circuitage du CE, homologation par la Direccte pour « faciliter les embauches »

Loi sur la sécurisation de l'emploi : vous avez dit « sécurisation » ?

Françoise Guyot, inspectrice du travail

# Licenciement économique collectif : expéditif !

Détermination par :

- Accord collectif majoritaire (50 % des suffrages exprimés)
- ou par document unilatéral homologué par la Direccte, après avis du CE (21 jours)

Détermination de :

- La procédure de licenciement collectif (y compris info/consultation) – court circuitage du CE (fini les 3)
- Du contenu du PSE (y compris le plan de reclassement)
- Du motif économique

## Clause de mobilité interne volontaire

= modification unilatérale du contrat de travail

Une négociation triennale avec syndicat 50 % salariés

- Mesures d'accompagnement négociées dans l'entreprise
- Sans de limite à cette mobilité
- Pas de diminution du niveau de salaire ou de la classification du salarié
- En cas de refus : pas de licenciement pour motif économique
- Un licenciement pour motif personnel

## Clause de mobilité externe volontaire

Accord de l'ancien et du nouvel employeurs

Retour sur un poste similaire

Si cela ne colle pas au retour = démission  
(constitutionnel ??)

Qui prendra le risque ?

## Clause de maintien dans l'emploi

= accords de compétitivité - emploi de Sarkozy (ou clause de chantage à l'emploi)

- Actions sur temps de travail / salaire
- En cas de graves difficultés conjoncturelles
- Respect de l'ordre public social et des accords de branches quand il n'y a pas de dérogations prévues
- Engagement de maintien dans l'emploi
- Accord majoritaire d'une durée maximale de deux ans
- En cas de refus : licenciement économique sans PSE
- Mais pas d'obligation pour l'entreprise



## CD Indéterminée Intermittent

- = une alternance de périodes travaillées et non travaillées
- Ouverture aux entreprises de moins de 50 salariés
    - Dans des secteurs précis (chocolat, formation et articles de sports)
    - Rémunération lissée sur l'année
    - Les périodes non travaillées n'ouvrent toujours pas droit à l'assurance chômage

## Institutions représentatives du personnel

Quel rapport avec le chômage ?

Ambiguïté autour du droit à l'information et mise en péril de la consultation CE

- Renforcement de l'obligation de discrétion
- Droit à l'expertise fragilisé : 20 % du coût payé sur la caisse du CE
- CHSCT fragilisé
- Infos = base de données uniques

## Accès à l'emploi / lutte contre la précarité

- Pas de création d'emploi (ce n'est pas le but !) :
  - Llicencier plus facilement n'est pas synonyme d'embauche plus facile
  - Il y a embauche quand il y a activité (la rotation de la main d'œuvre dépend du volume de valeur ajoutée)

## Accès à l'emploi / lutte contre la précarité

- Pas de cohérence dans la politique publique de l'emploi

Quelle articulation entre emplois d'avenir, contrats de génération, crédit d'impôt compétitivité emploi avec l'ANI ?

Ex. : exonération de cotisations pour les embauches en contrat de génération (4000 euros par an pendant trois ans) et celle pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans ?

Quid de l'effort demandé aux mandataires sociaux et actionnaires dans le cadre des maintiens de l'emploi et dans celui du CICE ?

## Nouveaux droits pour les salariés

- **Complémentaire santé au 1/1/2016** (vidéo Filoche)
  - = imposer aux branches de lancer une négociation en vue de la généralisation de la couverture santé obligatoire (400 000 salariés couverts en plus et entre 375 et 450 M° en + pour la sécu, et entre 1,5 et 2,1 md en moins pour l'Etat)
  - = entorse supplémentaire à la sécu pour un panier de soins a minima et un partage du coût à 50 / 50 (57/43 aujourd'hui)
  - = avantages sociaux et fiscaux bénéficiant à l'entreprise rattachés aux contrats dits responsables

## Nouveaux droits pour les salariés

- Droits rechargeables au chômage (vidéo Filoche)

## Nouveaux droits pour les salariés

- Salariés au CA

1 si CA < 12 personnes, sinon 2

concerne 229 entreprises

(10 000 salariés au moins dans le monde et  
5 000 en France)

## Nouveaux droits pour les salariés ?

Mais encore :

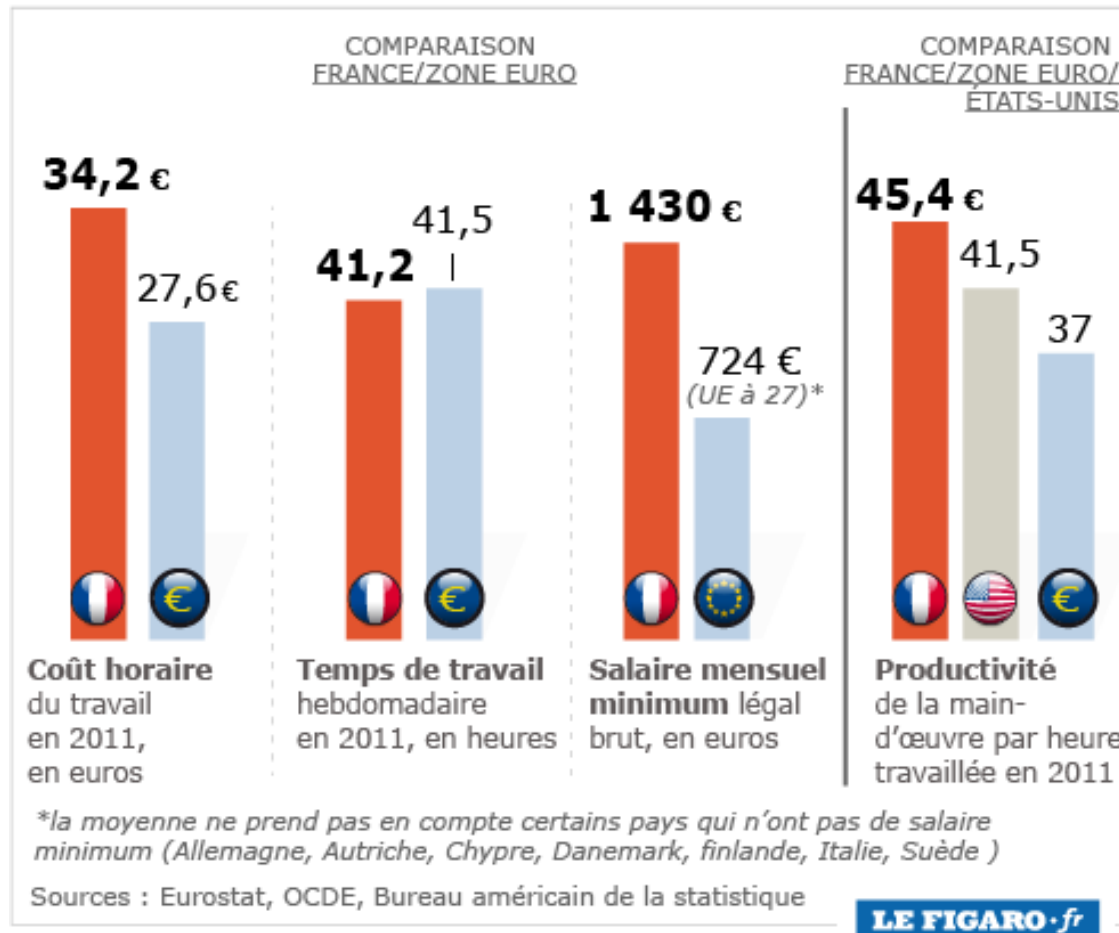
- Le compte individuel de formation qui va remplacer le dif = 120 heures sur une carrière contre 120 heures pour 6 ans aujourd'hui
- Conciliation prud'homale détournée : une forfaitisation du préjudice subi selon un barème limité à 14 mois
- Prescription raccourcie : 36 mois pour les salaires – 24 mois pour le reste (sauf discrimination : 5 ans)



## Les alternatives

- Partager les richesses
  - baissier le coût du capital
  - augmenter les salaires

## France : faible temps de travail mais forte productivité



## Les alternatives

- Partager le travail
  - passer aux 30 heures
  - 70 % des 2,4 millions d'emplois créées au cours des 30 dernières années l'ont été entre 1997 et 2000 (35 heures!)

## Les alternatives

- Sécuriser (vraiment) l'emploi
  - renforcer le code du travail
  - donner du pouvoir aux IT (et en recruter !)
  - interdire les licenciements boursiers
  - limiter le nb de contrats précaires
  - renforcer les IRP
  - élire des salariés au CA