



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VRAI FAUX

DEPUIS LA FIN DE LA NÉGOCIATION SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI, LES ANALYSES INCOMPLÈTES ET LES CRITIQUES SUR LA BASE D'ARGUMENTS ERRONÉS OU DE MAUVAISE FOI VONT BON TRAIN. LE POINT SUR LE CONTENU DE L'ACCORD... EN 11 POINTS.

1/L'accord signe la mort du CDI

FAUX Cet accord incite à refaire du CDI la norme. Il cherche à lutter contre toutes les formes de précarité. Ainsi, la taxation des contrats courts ne s'applique pas quand le CDD devient un CDI. Les entreprises sont encouragées à embaucher des jeunes de moins de 26 ans en CDI, par un allègement de charges temporaire.

2/Les contrats courts abusifs vont coûter plus cher aux entreprises

VRAI En 2011, deux embauches sur trois étaient des CDD inférieurs à un mois. Afin de pousser les employeurs à embaucher les salariés en contrats durables et pénaliser ceux qui abusent des contrats très courts, un employeur devra désormais payer 75 % de plus sur la cotisation d'assurance-chômage pour les CDD de moins d'un mois et 40 % de plus pour les CDD d'un à trois mois. Patronat et syndicats de la branche Intérim négocieront dans les 6 mois un CDI intérim.

**ACCORD SÉCURISATION
DE L'EMPLOI
DU 11 JANVIER 2013**

3/L'accord encourage le chantage à l'emploi et permet des baisses de salaire généralisées

FAUX Jusqu'à présent, les accords compétitivité-emploi se faisaient de manière sauvage, parfois en exerçant un chantage sur les salariés. Avec l'accord sur la sécurisation de l'emploi, ces accords sont encadrés. Les accords Maintien dans l'emploi ne se mettront en place qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert. Ces accords seront limités à deux ans maximum. Les syndicats signataires devront représenter plus de 50 % des salariés. L'entreprise devra s'engager à maintenir tous les emplois pendant la période de l'accord. Quand elle ira mieux, les salariés devront percevoir le fruit de leurs efforts. Ces accords ne pourront en aucun cas déroger au Smic ou aux 35 heures. Enfin, un salarié pourra toujours refuser de se voir appliquer l'accord ; il sera alors licencié pour motif économique et bénéficiera des mesures d'accompagnement associées.

4/Les employeurs pourront à leur gré forcer les salariés à être mobiles

FAUX L'employeur ne pourra exiger des mobilités sans un accord collectif majoritaire qui encadre les conditions des mobilités professionnelles ou géographiques et leurs contreparties. Cela ne pourra se faire que si aucun emploi n'est menacé. L'employeur sera tenu de maintenir salaires et qualifications.

5/Tous les salariés auront droit à une complémentaire santé

VRAI C'est l'une des mesures phares obtenues par la CFDT. Aujourd'hui, presque quatre millions de salariés ne bénéficient d'aucune complémentaire santé collective. Pour pallier ce manque, toutes les branches professionnelles devront obligatoirement ouvrir des négociations au plus tard le 1^{er} avril 2013. À défaut d'accord, les entreprises devront elles-mêmes négocier un dispositif pour leurs salariés, ou leur proposer une complémentaire santé, prise en charge à 50 % par l'employeur, avant le 1^{er} janvier 2016. Cette disposition s'adresse aussi aux salariés de l'agriculture, de l'économie sociale et dans les entreprises de moins de 50 salariés.

6/L'accord facilite les licenciements économiques

FAUX L'accord ne modifie pas la définition du licenciement économique. Mieux, il prévoit des conditions plus protectrices d'élaboration des plans sociaux. Dorénavant, l'employeur aura deux possibilités : élaborer un plan social par la négociation avec les syndicats sur la base d'un accord majoritaire (à 50 %), ou bien construire son projet seul et, après consultation du comité d'entreprise, demander une validation auprès de l'administration.

Cette homologation permet de vérifier que les droits des salariés sont bien respectés dans le plan social envisagé. Si ce n'est pas le cas, la procédure est bloquée et les salariés ne sont pas licenciés. Il s'agit de passer d'une procédure de contrôle a posteriori par le juge (qui se réduit souvent à des dommages et intérêts dans des délais longs, sans empêcher la perte d'emploi) à une procédure de contrôle a priori par l'administration afin d'éviter les licenciements abusifs. L'administration se prononcera quand les salariés sont encore dans l'emploi et qu'ils ont encore des moyens de pression.

7/Les représentants des salariés vont siéger dans les conseils d'administration des entreprises

VRAI Pour que les salariés aient leur mot à dire sur la stratégie de leur entreprise, leurs représentants syndicaux participeront désormais au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise qui définit cette politique, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde.

Le patronat n'avait jamais cédé sur cette revendication de longue date des organisations syndicales.

8/Les temps partiels imposés seront mieux payés et mieux organisés

VRAI Le travail à temps partiel est source de précarité pour de nombreux salariés, majoritairement des femmes, et la répartition des horaires et de la durée du travail est souvent imposée. Six travailleurs à temps partiel sur dix voudraient travailler plus. L'accord prévoit, au plus tard le 31 décembre 2013, une durée minimale de 24 heures par semaine et encadre strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts. En outre, les heures qui vont au-delà du temps de travail prévu dans le contrat seront payées davantage dès la première heure (de 10 à 25 %). Les employeurs devront également mieux répartir le temps de travail des salariés pour permettre à ces derniers de s'organiser.

9/L'accord, c'est une flexibilité tout de suite et de nouveaux droits pour demain... éventuellement

FAUX L'accord va permettre d'acter les nouveaux droits tout de suite, par leur inscription dans la loi. Ces droits, pour l'essentiel rattachés à la personne, seront conservés même lorsqu'on perd son emploi. La souplesse ou flexibilité n'est possible que si les organisations syndicales et les directions (ou le patronat) négocient et aboutissent à un accord majoritaire. Chacun devra donc prendre ses responsabilités !

10/L'accord constitue une régression du droit du travail

FAUX L'accord ne revient pas sur le contenu des règles de droit. Il favorise la négociation de branche et d'entreprise. Il permet de sauver des emplois grâce à des accords majoritaires qui pourront encadrer des dérogations temporaires et ainsi permettre aux entreprises de passer un cap difficile sans licencier. En contrepartie de ces nouveaux droits, l'accord réduit le délai pour saisir les conseils de prud'hommes à deux ans et la réparation aux trois années antérieures. En pratique, peu de salariés dépassent actuellement ce délai pour agir en justice. De plus, cette disposition exclut les cas de victimes de l'amiante, les préjudices personnels (harcèlement moral et sexuel), les cas de discrimination, qui ne sont pas concernés par la réduction de ces délais.

11/C'est un accord minoritaire

FAUX La loi stipule qu'un accord est majoritaire s'il est signé par 3 des 5 confédérations de salariés aujourd'hui représentatives. C'est le cas puisque la CFDT, la CFTC et la CFE CGC l'ont ratifié. En revanche, toutes les dispositions qui doivent être négociées dans les branches et les entreprises devront faire l'objet d'un accord majoritaire. Les syndicats qui ne sont pas d'accord devront s'y opposer et représenter plus de 50% des salariés. Les non signataires, s'ils le souhaitent, pourront s'opposer à la mise en place d'une complémentaire santé, à la sécurisation du temps partiel, au maintien de l'emploi. Les salariés jugeront.

L'ANI ET LES CHSCT

L'accord dessaisit les CHSCT de leur prérogative de consultation en cas de projet important commun à plusieurs établissements

FAUX Lorsqu'un projet important (modifiant les conditions de travail ou de restructuration ou de compression d'effectifs) est commun à plusieurs établissements, l'accord ouvre la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance de coordination qui a pour mission exclusive d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé.

Les délais nécessaires à la réalisation de l'expertise CHSCT demandée lors d'un projet important commun à plusieurs établissements sont modifiés

FAUX lors d'un projet important n'impliquant pas de compression d'effectif
Le délai sera précisé par décret comme c'est déjà le cas actuellement. Il est d'un mois avec possibilité de le prolonger de 15 jours aujourd'hui. Rien n'indique que ce délai soit raccourci. La CFDT sera vigilante sur ce point.

VRAI lors d'un projet de restructuration impliquant une réduction d'effectif
Les délais sont calés sur ceux du rendu d'avis du CE sur le projet. Ils varient en fonction du nombre de licenciements prévus (0 à 99, 100 à 249, 250 et plus).

La CFDT souhaite l'intégration des CHSCT dans les CE

FAUX En aucun cas, ni lors de la négociation de l'accord sur la sécurisation de l'emploi (dont il n'était pas l'objet de traiter de cette question) ni lors de la négociation sur la modernisation du dialogue social (actuellement suspendue), la CFDT n'a revendiqué le regroupement du CHSCT et du CE. Au contraire, elle a souhaité le mettre au même niveau d'information que le CE au travers de la base de données économiques et sociales instaurée par l'accord sur la sécurisation de l'emploi.