

CE QUE PREPARE LE MEDEF

" L'amour, la santé, La vie des entreprises sont précaires, pourquoi le travail ne le serait-il pas ?" Laurence Parisot

Titre des négociations en cours: " **La modernisation du marché du travail**"

Contexte et méthode :

Un temps très bref est laissé à la négociation des partenaires sociaux . Ils doivent avoir terminé pour le 31 décembre 2007. A défaut d'accord ce sera la loi qui interviendra . Il ne faut pas s'étonner que le MEDEF ne fasse guère d'ouverture dans les négociations. Tout laisse penser que si elles échouent et que la loi tranche, il n'a pas beaucoup de soucis à se faire !.

Côté syndical, participent les 5 confédérations reconnues représentatives au plan national . Il y a des lignes de fractures décisives entre les syndicats, ils ne peuvent donc se mettre d'accord sur une proposition commune . Conséquence : on négocie toujours à partir des propositions du MEDEF. 4 Grands thèmes ont été retenus dans une phase exploratoire qui a débuté à la mi-juillet (un sous thème sur l'insertion des jeunes s'y est rajouté):

- L'entrée dans l'emploi
- l'évolution dans l'emploi
- La sortie de l'emploi
- Le retour à l'emploi

un programme qui a le mérite de la clarté. On entre(difficilement) dans l'emploi, on y évolue (guère positivement), on en sort(facilement), et on y retourne (plus ou moins vite et plutôt moins bien lotis.)

Les vraies négociations ont débuté à la mi-septembre et au pas de charge sur chacun des thèmes , tous les vendredi matin , sur la base d'une "note de problématique " de 3 à 5 pages présentant les positions du MEDEF sur chacun d'entre eux..

Une phase de synthèse finale **préparée par le même MEDEF** sera l'objet d'une nouvelle série de discussions avant la fin de l'année

L'entrée dans l'emploi :

observation : *Le CDI à temps complet (35H. hebdo) demeure théoriquement la norme du contrat de travail. Tous les autres contrats sont dérogatoires à cette règle. Ils sont devenus légions : CDD (désormais une dizaine de cas de recours possibles,) intérim, temps partiels, et la cohorte des contrats "aidés". En tout près d'une trentaine de types de contrats de travail aujourd'hui.*

Le CDI représente 89% des emplois occupés mais plus des 2/3 des embauches se font en CDD ou intérim et leur volume augment lentement. La moyenne de durée d'occupation d'un CDI est d'un peu plus de 11 ans.

Les périodes d'essai en CDI ne sont pas prévues par le code du travail mais par les conventions collectives ou le contrat de travail. Elles ont pour but, pour l'employeur de vérifier si le salarié lui convient, pour le salarié de vérifier si le travail lui convient . Il peut y être mis fin par l'une ou l'autre des parties, sur le champ, sans motif et sans autre obligation que le paiement des heures travaillées.

Elles sont généralement, sauf dispositions contraires du contrat, d'un mois pour les employés et ouvriers, deux mois pour les techniciens et trois mois pour les cadres . Elles peuvent être renouvelées une fois "avec l'accord " du salarié . Il est bien rare qu'il ne soit pas d'accord !

Les propositions :

1-allonger la période d'essai du CDI. Le patronat veut "*une période d'essai cohérente, d'une durée suffisante*", plus longue que les un à six mois actuels ; elle pourrait être portée de six mois à un an (renouvelable ?)

2- S'y ajouterait une "période de validation économique" répondant à l'incertitude économique de l'entreprise", pendant laquelle l'employeur pourrait **licencier sans justification** pendant les deux premières années pour faire face " **à un retournement conjoncturel** " .

Une fois ces deux obstacles victorieusement franchis, votre contrat retrouverait les règles de droit commun du CDI.

Voilà qui rappelle furieusement le CNE de triste mémoire, réputé être un CDI, toujours en vigueur dans les entreprises de moins de 20 salariés, mais en perte de vitesse sensible du fait d'une jurisprudence quasiment constante qui l'a plombé sur la longueur de la période d'essai (2 ans) et l'absence de motif de rupture, et ce au nom de conventions internationales OIT régulièrement ratifiées par la France.

Source d'insécurité juridique se traduisant par des dommages intérêts octroyés par les Prud'hommes, parfois rondelets, il est désormais boudé par le patronat qui l'avait plébiscité pour sa facilité à licencier.

3- Mise en place d'un CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis. Le retour du fameux "**contrat de mission**" qui s'achève gentiment une fois la mission réalisée .Il existe déjà pour les commandes à l'export(dans le cadre d'un motif de recours au CDD) et pour les "contrats de chantiers" dans le bâtiment. Le contrat s'éteint une fois le projet réalisé, le motif de la rupture est ainsi pré-défini sans être daté dans le temps. Conséquence: le licenciement est plus sûr juridiquement pour l'employeur, plus difficile à contester pour le salarié.

Observation : *Il faut rappeler que le CDD, que le contrat de mission aurait sans doute vocation à remplacer, est lui aussi déjà conçu pour la réalisation d'un objectif précis (il ne doit avoir "**ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un poste à vocation permanente**"), mais qu'il est nettement plus protecteur pour le salarié : possible seulement pour un motif prévu par la loi, impossibilité de le rompre avant la fin prévue du contrat sauf **faute grave** de l'une des parties qui autorise l'autre à le rompre avec paiement du salaire jusqu'à la fin prévue du contrat, indemnité de fin de contrat...*

4- Simplifier les clauses obligatoires figurant dans certains types de contrats (CDD...) ???

observation : *Il s'agit sans doute de certaines des mentions actuellement obligatoires du contrat : définition précise du motif de recours, la durée minimale prévue pour les CDD à terme incertain (remplacement), la durée de la période d'essai éventuelle...*

Les syndicats ont demandé au MEDEF d'accepter l'abrogation du CNE et l'instauration d'un système de "bonus-malus" sur les allègements de cotisations sociales consenties aux entreprises, selon leur pratique d'emploi. Pour le MEDEF, il serait "**exclu**" d'en discuter.

L'évolution dans l'emploi :

5 points proposés par le MEDEF :

- **la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle**
- **la mobilité professionnelle et géographique**
- **La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) mais à laquelle il ne serait pas fait référence en cas de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi!).**

observation : *Ce serpent de mer, déjà expérimenté sous le premier ministre AUBRY, a connu un flop total !*

- **Les conditions d'exécution du contrat**

- **L'accès au droit**

observation: *Ce contenu, restant assez mystérieux, serait renvoyé à la négociation des branches professionnelles et prévoirait la possibilité de négocier des " assouplissements" dans le décompte de l'ancienneté des salariés.*

Le MEDEF revendique:

- la simplification des procédures permettant à l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié ou son contrat et, en cas de refus, le pouvoir de licencier mais pas pour motif économique.**

Observation : *L'employeur dispose déjà d'un droit général de modification unilatérale des conditions de travail du salarié. Il ne peut, par contre, modifier actuellement le noyau dur du contrat (durée du travail, rémunération, qualification) sans l'accord du salarié. A défaut, il peut le licencier, si l'intérêt de l'entreprise l'exige, mais dans le cadre de la procédure prévue pour un licenciement économique*

- **la possibilité de rompre le contrat de travail de personnes inaptes (malades pour un motif autre que professionnel), sans les licencier.**

Observation : *Actuellement la rupture pour inaptitude physique au poste de travail reconnue par le médecin du travail, même hors AT ou maladie professionnelle, est un licenciement avec toutes ses conséquences. Ili doit être précédée d'un effort de reclassement.*

La sortie de l'emploi :

4 propositions du MEDEF

-Aménager le CDI :

pendant la période d'essai allongée et la période de validation économique, **possibilité de rupture sur notification du motif, avec limitation des possibilités de contestation (délai raccourci) et des indemnités de rupture type CDD.**

- Sécurisation de la rupture du contrat par l'adoption d'un système de séparabilité amiable

c'est la grande nouveauté de la "**séparabilité amiable**" : la rupture intervient d'un commun accord avec un délai de rétractation de 15 jours , elle aurait le caractère d'une transaction = non contestable devant les tribunaux.

- Retour à l'ancien solde de tout compte :

Observation *Sa signature par le salarié redeviendrait une acceptation définitive de son contenu , à défaut de sa contestation par lettre RAR dans un délai de deux mois.*

-Réduction du délai de contestation en justice à un an (contre cinq actuellement.)

-Plafonnement des indemnités de licenciement. (il n'en existe pas actuellement)

-Suppression de toutes les obligations de réintégration dans l'entreprise, hors le cas des salariés protégés.

Observation : *Actuellement, théoriquement les salariés licenciés peuvent demander leur réintégration,(mais ne l'obtiennent que très exceptionnellement des Prud'hommes .)Elle est toutefois de droit, outre pour les salariés protégés, pour les femmes enceintes licenciées hors faute grave ou licenciement économique, ou dans des périodes où il est interdit de les licencier (congé maternité...), pour les salariés licenciés dans le cadre d'un PSE reconnu nul par les tribunaux, en cas de discrimination reconnue....*

- Transférabilité des droits: formation, prévoyance, mutuelle = à négocier par branche.

Intervenant en plein dans la mise en cause judiciaire du négociateur du MEDEF, Denis GAULTIER-SAUVAGNAC, cette séance a été agitée d'autant que le spectre d'un CNE élargi revient en force dans les propositions du MEDEF.

La CGT a revendiqué l'ouverture d'une négociation sur la représentativité syndicale et patronale. La CFDT se dit intéressée par une procédure de rupture individuelle motivée et indemnisée qu'elle estime préférable à l'absence de garantie actuelle.

Gaultier-Sauvagnac est discrètement escamoté de la négociation et abandonné à ses juges.

Pour calmer le jeu, le MEDEF fait de vagues promesses **d'articuler ses propositions autour des observations des organisations syndicales**

Le retour à l'emploi

Les propositions du MEDEF traduisent la volonté du patronat de se désengager de l'assurance chômage.

Constat : plus de la moitié des chômeurs ne perçoivent aucune indemnisation

I-Proposition d'un système à deux étages :

1)-Un régime général de base ouvert à l'ensemble des demandeurs d'emploi et financé par la solidarité nationale, c'est à dire par l'impôt, c'est à dire principalement par les salariés. Régime placé sous la responsabilité des Pouvoirs publics et intégrant les diverses allocations existantes (RMI, ASS...)

2)-Un régime assurantiel financé par cotisations patronales et salariales.

Observations : Beaucoup d'imprécisions encore dans ce chapitre, liées à l'expérimentation du Revenu social d'activité et à l'annonce d'un "Grenelle de l'Insertion" traitant de ces sujets et où pourraient être soulevés des thèmes comme le droit individuel à un revenu, la situation des moins de 25 ans interdits de RMI...

3)-Règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi et prise en compte des mobilités = encore peu définies pour ce deuxième niveau de la fusée. Ils devront :

- être pris en charge par le régime général
- involontairement privés d'emploi
- ou en fin de contrat de mission ou rupture à l'amiable

Le système devra se mettre en place "**sans augmentation des charges des entreprises**"

Il s'accompagne de formules évasives mais inquiétantes : "**mieux indemniser ...pour des périodes plus courtes...**"

4)-Modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi :

- Contribuer à l'accélération du retour à l'emploi
- Mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises
- Améliorer la maîtrise des dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi (*traduire : augmenter les contrôles et radiations*)
- Fusion ANPE-ASSEDIC, recours aux opérateurs privés...
- Formation des DE dont la qualification ne correspond pas aux besoins des entreprises, (*et plus de formation possible en période de chômage pour les autres ?*)
- Définition de l'**offre valable d'emploi** vague et restrictive (celles qu'on ne peut pas

refuser plus d'une ou deux fois mais qui peuvent être très loin de chez vous et à salaire nettement moins bon que l'emploi précédent)

-organiser pour la sécuriser la situation des salariés en portage salarial (*elle est actuellement illégale mais tolérée*) et en prestation de service.

Tout cela converge pour continuer de développer :

-la baisse sensible des coûts salariaux

-une flexibilité maximum du contrat de travail et l'accroissement de la précarité

-Un recul de l'intervention du juge (le gouvernement envisage de supprimer 1/3 des Conseils de Prud'hommes) et du législateur (mais seulement quand celui-ci prétend améliorer la protection des travailleurs)

En bref, au nom de la "modernité", c'est le retour à l'âge de pierre du salariat, celui "*du renard libre dans le poulailler libre*" du début du 19ème..

Il faut bien sûr y faire barrage : organiser les ripostes les plus unitaires et les plus amples possibles au plan syndical , mais aussi faire converger toutes les autres luttes du mouvement social qui contestent l'ordre actuel.(paysans, écologie, logement, femmes..)

Mais on n'y parviendra vraiment qu'en s'attelant, en même temps, à construire des alternatives possibles à cette société "*où des maîtres sans entrailles considèrent les travailleurs comme de pures machines à produire*". La formule est de Villermé qui n'avait rien d'un révolutionnaire; et date de près d'un siècle et demi, mais demeure toujours d'une brûlante actualité.