

TOUT SAVOIR SUR L'ACCORD DIT DE « SÉCURISATION DE L'EMPLOI »



GILLES ROLLE/REA

La mesure censée dissuader le recours abusif aux CDD n'aura quasiment aucun impact, elle ne concerne ni l'intérim ni les remplacements temporaires...

PIÈGES ET RUSES DE L'ACCORD

Le décryptage de A à Z



Il y a longtemps que les conquêtes sociales ne sont plus vraiment au programme des accords interprofessionnels. Or, dans l'accord conclu le 11 janvier entre le patronat et trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC), on nous parle de « généralisation de la couverture complémentaire de frais de santé » (art. 1), de « droits rechargeables à l'assurance chômage » (art. 3), d'un « compte personnel de formation » (art. 5) ou encore d'un « droit à une période de mobilité volontaire sécurisée » (art. 7). Dans le même temps, deux mesures sont conçues pour dissuader les employeurs d'abuser du CDD

(art. 4) et du temps partiel (art. 11), deux facteurs importants de précarité. On applaudit ! Mais, au fil de l'accord, on découvre que, derrière les titres prometteurs des articles, au mieux ils n'apportent pas grand-chose et le plus souvent font régresser les droits des salariés. Les employeurs, eux, gagnent de nouveaux outils de flexibilité. Heureusement, les spécialistes du droit estiment que le texte n'est pas transposable tel quel dans la loi. Mal écrit, imprécis, parfois même inapplicable ou contrevenant à des textes aussi fondamentaux que la Constitution, la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou des directives européennes, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier nécessitera un important travail de réécriture législative.

À NOS LECTEURS. En raison d'un problème technique, le décryptage de l'accord dit de « sécurisation de l'emploi » que nous avons publié dans le supplément de « l'Humanité Dimanche » du 14 février a été tronqué. Nous demandons à nos lecteurs de nous en excuser. En raison de l'importance du sujet, nous republions donc cette semaine ce décryptage dans son intégralité. LA RÉDACTION

«L'ACCORD»: CHAPITRE I: CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS AFIN DE SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS.

CE QUE DIT LE PROJET.

ARTICLE 1 : généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé.

DÉCRYPTAGE. L'accord débute par une mesure qui oblige les employeurs à mettre en place une couverture d'assurance maladie complémentaire. Si l'on peut se féliciter du principe d'une généralisation de ces contrats collectifs qui, à prestations égales, sont moins coûteux pour les salariés que des contrats individuels – l'employeur participe à son financement –, on peut aussi regretter le manque d'ambition de l'accord. Étant donné le calendrier prévu par les signataires, il faudra attendre parfois jusqu'à 3 ans pour bénéficier de ce droit. Mais surtout le texte définit un panier de soins de base minimaliste : remboursement des tarifs conventionnels (consultations, actes techniques, médicaments et forfait hospitalier), prise en charge des prothèses dentaires à hauteur de 125 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (soit 1,25 x 75 euros) et forfait optique de 100 euros par an. Pour une couronne dentaire

Voici ce qui va se jouer pour les salariés dans des domaines aussi divers que la complémentaire santé, les allocations chômage, le temps de travail, le niveau de salaire ou les règles de licenciement...

facturée 600 euros, par exemple, le salarié bénéficiant de ce « panier » minimal sera remboursé 75 euros par l'assurance maladie et un peu moins de 94 euros par son assurance complémentaire. C'est bien peu. Or, le caractère obligatoire de ces couvertures complémentaires obligera certains salariés à abandonner un contrat individuel peut-être plus intéressant – même si plus coûteux – ou, au contraire, à cumuler les deux, et ce d'autant plus que l'ANI n'impose pas à ces contrats collectifs de prendre en charge conjoints et enfants.

ARTICLE 3 : création de droits rechargeables à l'assurance chômage.

DÉCRYPTAGE. En cas de reprise d'emploi après une période de chômage, le salarié pourra conserver le reliquat de tout ou partie de ses droits aux allocations chômage non utilisés, explique l'accord. Ce reliquat s'ajoutera aux nouveaux droits acquis durant la reprise d'emploi. En d'autres termes, il s'agit de sécuriser – économiquement parlant – les allées et venues entre emploi et chômage. Mais cette mesure relève encore du vœu pieux. Car le contenu du dispositif et sa mise en œuvre sont renvoyés à la renégociation cette année de l'ANI du 25 mars 2011 sur l'indemnisation du chômage, lequel prévoyait d'ailleurs déjà qu'un groupe de travail planche

sur le sujet... L'article précise que « les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ». En période de croissance du chômage, créer un nouveau droit sans creuser le déficit de l'assurance chômage semble illusoire, à moins de réviser à la baisse les conditions générales d'indemnisation.

ARTICLE 4 : majoration de la cotisation d'assurance chômage des CDD.

DÉCRYPTAGE. Ici, il s'agit de dissuader les employeurs de recourir au CDD. Comment ? En réévaluant le taux de cotisation au régime de l'assurance chômage due par les employeurs pour les CDD d'une durée maximale de 3 mois. Cette majoration peut atteindre 7 %.

Cela peut sembler en effet dissuasif. Mais, à y regarder de plus près, la pénalité ne concerne pas les CDD pour remplacement temporaire, ni les contrats signés dans le secteur de l'intérim, ni les CDD qui se traduisent in fine par une embauche en CDI. Donc, seuls les CDD de 3 mois et moins signés dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité sont concernés.

La mesure n'aura donc quasiment aucune portée contre l'usage abusif du CDD, car, outre l'effet de seuil – à partir de 3 mois et un jour la majoration ne s'applique plus –, rien n'empêchera les employeurs de continuer de

tricher sur le motif justifiant de l'usage du CDD et d'utiliser les contrats précaires comme une période d'essai à rallonge. En revanche, au détour de l'article, les signataires octroient une exonération de cotisation patronale d'assurance chômage durant 3 à 4 mois aux CDI signés avec des jeunes de moins de 26 ans.

ARTICLE 5 : création d'un compte personnel de formation.

DÉCRYPTAGE. C'est l'une des mesures que les signataires de l'accord mettent le plus en avant. Désormais, chaque actif possédera un compte personnel de formation (CPF) dès son entrée sur le marché du travail et ce jusqu'à sa retraite. Comme le DIF – qui du coup disparaîtra –, le CPF sera nourri à hauteur de 20 heures par an par le salarié en activité à temps plein. Comme le DIF, il sera plafonné à 120 heures, durée bien faible pour suivre une formation qualifiante. Comme le DIF encore, il est présenté comme un droit attaché au salarié, alors que son utilisation requiert l'autorisation de l'employeur ou de Pôle emploi pour les chômeurs. La seule nouveauté réside dans le fait que l'on peut utiliser son compte individuel en période de chômage. Par ailleurs, rien ne dit que la mesure entrera en vigueur rapidement. Son financement et sa mise en œuvre doivent encore faire l'objet d'une négociation avec l'État et les régions.

ARTICLE 7 : création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée.

DÉCRYPTAGE. Selon les signataires, les salariés souhaiteraient « de plus en plus pouvoir changer d'emploi afin de développer leurs compétences » mais y « renonceraient faute de sécurisation adaptée ». Pour répondre à ce besoin, le dispositif de « mobilité volontaire sécurisée », réservé aux entreprises d'au moins 300 salariés, permet aux salariés de quitter temporairement leur employeur. Pendant cette parenthèse, leur contrat de travail est suspendu. Le retour du salarié dans l'entreprise d'origine, avant terme, nécessite l'accord de l'employeur. Et lorsqu'il revient, il doit retrouver son poste ou un poste équivalent, sans baisse de rémunération. S'il décide de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le salarié est alors considéré comme démissionnaire.

Ce dispositif ne peut en théorie être envisagé qu'à la demande des salariés. Mais il nécessite l'accord de l'employeur, ce qui en fait un droit bien relatif. On peut même imaginer que l'employeur encourage fortement l'initiative des salariés. Car, concrètement, la chose se négocie, de gré à gré, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail sans contrôle des instances représentatives du personnel. Du coup, avec un « petit coup de pouce », l'employeur peut se débarrasser, au moins temporairement, de plusieurs salariés sans s'encombrer des obligations légales liées à la suppression de leurs postes. En outre, dans le cas du retour des salariés, le texte ne prévoit aucune mesure qui obligerait l'employeur à prendre en compte leurs nouvelles compétences, ce qui relativise l'intérêt de la mesure pour leur évolution professionnelle.

ARTICLE 11 : travail à temps partiel.

DÉCRYPTAGE. La grande nouveauté affichée par les signataires réside dans la fixation d'un horaire de travail hebdomadaire plancher de 24 heures. Seuls les salariés du particulier employeur et les moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont pas concernés. De même, s'il en fait la demande, un salarié peut voir son horaire hebdomadaire réduit pour pouvoir compléter son contrat par un autre emploi. Dans ce cas, l'employeur doit regrouper ses horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes. L'ANI revoit aussi le système des heures complémentaires, majorées désormais de 10 % dès la première heure. Ce taux passe à 25 % lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse le seuil de 1/10 du temps de travail contractuel (hebdomadaire ou mensuel).

Une fois ces nouvelles règles établies, l'ANI vient préciser que les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel doivent négocier une convention collective pour organiser les modalités d'exercice du temps partiel. Les autres branches sont



PASCAL SITTLE/REA

Temps partiel : pas moins de 24 heures par semaine sont prévus mais sur une durée annualisée... pour adapter les effectifs aux variations de l'activité économique.

encouragées à faire de même. Mais, en réalité, ces conventions visent surtout à organiser la dérogation à toutes les règles précitées. Par exemple, elles pourront déroger au plancher de 24 heures, à condition que les horaires soient réguliers ou qu'ils laissent la possibilité au salarié d'être embauché ailleurs. Elles pourront aussi déroger au taux de majoration des heures complémentaires, bien que la base de 10 % reste la règle absolue. Cet article ne remet donc pas en cause l'utilisa-

tion du temps partiel imposé, facteur important de précarité. Ses auteurs valident au contraire le fait que c'est un outil pour adapter les effectifs aux variations de l'activité économique. L'ANI précise d'ailleurs que le seuil des 24 heures hebdomadaires peut être entendu comme une moyenne annuelle dans le cadre des conventions de branche. Pis, il légalise les avenants temporaires aux contrats de travail partiel, dits « compléments d'heures », condamnés par le juge. Ces

avenants permettent de faire travailler le salarié au-delà de son horaire contractuel pendant une durée limitée. Grâce à cela, les employeurs évitent de dépasser les seuils autorisés d'heures complémentaires et de payer la majoration. Surtout, ils échappent à l'obligation légale de réviser à la hausse la durée contractuelle d'un salarié à partir du moment où il a dépassé de plus de 10 % cette durée, 12 semaines consécutives ou 12 semaines sur 15.

CHAPITRE II: RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES.

ARTICLE 12: information et consultation anticipées des instances représentatives du personnel (IRP).

DÉCRYPTAGE. Cet article crée une base de données unique dont le contenu est précisé dans une annexe à l'ANI, et que l'employeur doit mettre à jour régulièrement. Elle remplace tous les documents que l'entreprise est amenée à fournir de manière récurrente aux IRP (bilan social, comptes annuels, etc.) et doit revêtir un caractère prospectif en portant sur les 3 années à venir. Autant de choses qui existent déjà plus ou moins, notamment dans le cadre

de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Mais c'est l'occasion de glisser çà et là quelques phrases assassines pour le fonctionnement des IRP. Par exemple: « Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance. » Qui jugera de la pertinence de ces demandes? Qu'est-ce qui empêchera l'employeur d'abuser de ce prétexte pour refuser ces précisions? De même, l'ANI fixe un délai maximal pour la consultation du CE. Autre exemple frappant,

lorsqu'une entreprise doit consulter plusieurs de ses CHSCT, ceux-ci ne pourront plus commander chacun une expertise. Une seule expertise sera commandée par une « commission consultative ad hoc ». À chaque fois, l'entreprise gagne du temps et les IRP perdent de leur capacité d'intervention et de contrôle.

ARTICLE 15: mobilité interne.

DÉCRYPTAGE. La mobilité interne consiste à modifier le poste ou le lieu de travail d'un ou plusieurs salariés au sein d'une même entreprise. Il s'agit d'une mesure d'organisation courante et non d'une

mesure de crise, qui doit faire l'objet d'une négociation dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou, à défaut, d'une négociation avec les délégués syndicaux. Les accords doivent préciser les mesures d'accompagnement (formation, aide au déménagement, etc.), les limites géographiques de la mobilité et les dispositions de prise en compte de la conciliation vie professionnelle-vie familiale. Mais encore une fois, l'ANI n'empêche pas l'employeur de détourner la mesure de son objectif. Pascal Lokiec, professeur de droit à l'université Paris-X, y voit un outil susceptible de supplanter la rupture conventionnelle car, en cas de refus de mobilité, un salarié pourra être licencié pour motif personnel ! Or, la multiplication des licenciements pour motif personnel sur une période de 30 jours ne déclenche pas l'ouverture d'une procédure de PSE. Les ruptures conventionnelles, oui.

ARTICLE 18 : accords de maintien dans l'emploi (AME).

DÉCRYPTAGE. Mesure phare de l'ANI, ces accords doivent permettre, en cas de « graves difficultés conjoncturelles » et pour une période d'au plus 2 ans, de revoir l'organisation du travail et les salaires au détriment des salariés. En contrepartie, l'employeur s'engage à maintenir les emplois, mais seulement sur la durée de l'accord. Avant d'ouvrir la négociation d'un accord de maintien de l'emploi (AME), les partenaires sociaux doivent partager un diagnostic – pessimiste donc – de la situation économique de l'entreprise.

Plans sociaux : tout serait fixé dans les détails sans aborder la question économique ! Le CE serait consulté sur un accord déjà finalisé. Et l'entreprise pourrait désormais définir seule les modalités de la procédure.

Cette analyse se fait à partir d'indicateurs sur lesquels ils se seront mis d'accord préalablement. Qui peut négocier face à l'employeur ? Les délégués syndicaux, à défaut, des élus du personnel mandatés par des organisations syndicales ou, à défaut, des salariés non élus mandatés eux aussi. Lorsque l'AME est signé, l'employeur doit obtenir l'accord individuel des salariés. En cas de refus, ils sont licenciés pour motif économique. Cependant, souligne Pascal Lokiec, « ces licenciements n'ont d'économique que le nom ». Aucune des obligations légales et conventionnelles résultant d'un licenciement pour motif économique – déclenchement d'un PSE à partir de 11 licenciements, mesures de reclassement, etc. – ne s'impose aux employeurs. Par ailleurs, l'ANI fait en sorte que ces licenciements économiques n'aient pas besoin d'un motif économique avéré pour être jugés valables, au regard de la loi et donc de la justice, en cas de contestation.

ARTICLE 20 : règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période

de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

DÉCRYPTAGE. La procédure « classique » du PSE compte deux étapes. L'une vise à informer et consulter le CE sur le motif économique du projet de l'employeur. L'autre vise à consulter le CE sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – nombre de licenciements, indemnités, mesures de reclassement, etc. Les deux étapes peuvent se dérouler en même temps, mais l'avis du CE sur le PSE est subordonné à son avis sur le motif économique. Dans ce cadre-là, le CE a besoin de tous les éléments de compréhension de la situation économique de l'entreprise et éventuellement du groupe. Aidé d'un expert, il doit parvenir à saisir les enjeux stratégiques qui se cachent derrière la restructuration programmée. Ce temps est nécessaire pour permettre aux représentants du personnel d'intervenir réellement sur les décisions de l'entreprise.

Une fois que l'on se rappelle cela, l'objectif de cet article saute aux yeux : annihiler le poids de la procédure d'information-consultation du CE dans une procédure de licenciements collectifs. Comment ? En créant deux autres procédures concurrentes à la procédure « classique ». La première passe par un accord avec les délégués syndicaux, qui fixe la procédure du licenciement collectif (calendrier et nombre des réunions avec les IRP, délais de recours à l'expert, les documents à produire, etc.) et le contenu même du PSE (nombre et ordre des reclassements, niveau d'indemnité, mesures et date de mise en œuvre des reclassements, etc.). Cet accord fixe donc tout dans les détails sans que la question du motif économique n'ait été abordée. Elle le sera dans le cadre de l'information-consultation du CE. Mais, outre que le CE sera consulté sur un accord déjà finalisé, il devra respecter un délai raccourci fixé par l'accord !

La seconde possibilité permet à l'entreprise de définir seule les modalités de la procédure et le contenu du PSE. Le texte est très confus quant à la succession des étapes, ce qui le rend inutilisable en l'état. Mais, pour résumer, l'employeur rédige un document qui précise le nombre et le calendrier des réunions des IRP, la liste des documents à produire et le projet de PSE. Là, l'enchaînement n'est pas clair, mais il semblerait que le document soit soumis au CE pour information et consultation, selon les modalités fixées unilatéralement par l'employeur. Il est ensuite transmis à la DIRRECTE pour homologation. Celle-ci a 21 jours pour se prononcer, à défaut de quoi le document sera réputé homologué. L'ANI indique qu'à compter de la présentation du document au CE, la procédure devra durer de 2 à 4 mois maximum selon le nombre prévu de licenciements. C'est un délai très court, voire intenable, surtout s'il inclut – le doute persiste – la consultation du CHSCT et la période d'homologation par la DIRECTE.

CHAPITRE VI

ARTICLE 22 : expérimenter le contrat de travail intermittent.

DÉCRYPTAGE. Cet article est l'unique du titre IV. Il est très clair : il propose aux entreprises de moins de 50 salariés – là où il n'y a ni CE, ni CHSCT – dans les secteurs des organismes de formation, du commerce des articles de sport et équipements de loisirs et de la chocolaterie, d'expérimenter le recours aux contrats de travail intermittents. Il s'agit de « pourvoir à des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées ». L'accord précise que la rémunération devra être lissée sur toute l'année, mais il ne précise pas, in fine, le salarié devra avoir l'équivalent d'un temps complet étalé sur l'année. En tous les cas, cet outil de flexibilité ne cache pas son nom.

CHAPITRE V : RATIONALISER LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRES.

Cette partie, relativement courte, est la dernière de l'ANI « sécurisation » de l'emploi. Après le détricotage méthodique des droits des salariés et des instances représentatives du personnel, il vient sécuriser les procédures de contentieux, à la demande des patrons, qui se plaignent d'être trop facilement attaqués aux prud'hommes.

L'ARTICLE 23 confirme que les employeurs peuvent privilégier « la compétence professionnelle » aux autres critères (ancienneté, situation de famille, etc.) pour fixer l'ordre des licenciements. La compétence, c'est pratique, c'est l'employeur qui l'évalue et qui peut donc en juger.

L'ARTICLE 24 ne décide rien mais évoque de futures discussions sur la portée des vices de forme. Les employeurs se plaignent qu'ils puissent faire annuler des procédures et souhaiteraient que la justice soit plus souple. Or, l'objet de ces procédures est de protéger le salarié dans la relation inégale avec l'employeur.

L'ARTICLE 25 encourage l'employeur et le salarié à mettre fin au litige sur les licenciements, lors de l'étape de conciliation aux prud'hommes. Il fixe à cet effet des forfaits d'indemnisation selon l'ancienneté. « En décidant cela, commente le Syndicat de la magistrature, l'accord rompt avec le principe de réparation intégrale des conséquences de la perte d'emploi. Il dissuade le juge d'exercer son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi. »

L'ARTICLE 26, enfin, revoit à la baisse les délais de prescription pour recourir à la justice en cas de réclamation sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. Jusqu'alors fixés à 5 ans, ils passent à 24 mois – et 36 mois pour les demandes de salaires. Là encore, l'ANI réduit les droits des salariés, sachant que les délais initiaux dérogeaient déjà au droit commun. ★

MARION ESQUERRÉ