



# [Hollandie] Quelques Etirements de Lecture pour devenir un Salarié Flexible

□

Publié le 15 janvier 2013 | par [Lurinas](#)

Entre l'engagement au Mali, la manif des antis mariage pour tous ou les pistes fraîchement enneigées, l'accord sur le droit du travail signé vendredi à l'arraché vous a échappé ? Le mystérieux Lurinas est au poste pour vous expliquer ce qui s'est passé, et ce qu'il faut retenir, selon lui...

Des négociations éternisantes, 24 pages produites par l'aéropage de syndicats et patrons, 28 articles techniques modifiant le Code du Travail tantôt au bénéfice des entrepreneurs, tantôt des salariés.

Un seul mot médiatique sur les lèvres : la *flexisécurité*, à la française s il vous plait (qui n en a que le nom pour oser prétendre ressembler à la grande sœur nordique ...).

**Entre liberté d action des entreprises et renforcement de la protection des salariés, que faut il retenir de cet accord de dernière minute ?**

**Cet accord** fait suite à ceux entrepris sous Sarkozy (mais interrompus suite à la campagne présidentielle) et qui visaient à la mise en œuvre de la grande compétitivité nationale et des licenciements facilités.

Il a été validé par 3 organisations syndicales sur les 5 présentes\*.

## Les CDD (contrats courts)

Ils sont donc maintenus. Selon l'ANI ( l Accord National Interprofessionnel donc), une « sur cotisation » devrait être appliquée aux contrats courts au 1er juillet 2013 :

- 7 % pour les contrats d une durée inférieure à un mois,
- 5,5 % pour les contrats compris entre 1 et 3 mois,
- 4,5 % pour les contrats d une durée inférieure à 3 mois dits « d'usage »

Ces sur-cotisations coûteraient 110 millions aux divers employeurs concernés (selon le Medef). Pour les compenser, les CDI conclus avec des jeunes de moins de 26 ans seront exonérés de cotisations patronales d assurance chômage pendant 3 mois, voire même 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés. Une mesure qui rapporterait 155 millions aux divers employeurs (toujours selon le Medef), soit une martingale positive de 45 millions d euros.

Seulement, l intérim n est pas concerné. Or le surcoût d un contrat d intérim est de 15 %, ce qui le rend donc désormais inférieur aux CDD courts...

Les CDD de plus de trois mois ne sont pas non plus concernés. Ni d ailleurs les contrats saisonniers et les « contrats conclus pour une tâche précise et temporaire » (contrats de remplacements...).

Rien de dissuasif n étant instauré, les employeurs pourraient préférer avoir recours à l intérim plutôt que d embaucher en CDD court surtaxé, un pur effet d aubaine dû à cette exonération des cotisations.

La branche du travail temporaire n a d ailleurs pas été oubliée puisqu elle a été invitée à organiser un accord collectif dans la suite des négociations (article 4 de l ANI).

639

0

### ★ Noter



### Mots-clés

accord (2)

syndicats (45)

travail (23)

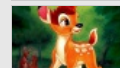
### Du même auteur



[Hollandie] Un Accord Transatlantique encore Transcendant

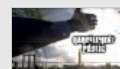


[Hollandie] Panoptique, nous voilà !



L'Acte Subversif de Manifestation Numérique

### Sur le même sujet



[DOC] Harcèlement Public



[DOC] Bâtisseurs de Paquebots



La Promesse d'Anne aux Florange



Les Petites Mains de la Nuit

□ La Fausse Fête du Vrai Travail avec Sarkozy



## La « complémentaire santé »

Après le mariage pour tous, la complémentaire santé d entreprise pour tous !

Un pactole évalué à 4 milliards d euros pour les assurances privées. Une véritable mise en concurrence de la Sécurité Sociale à terme. Un peu faussée ...

Article 1 : « Dans le cadre de futurs accords de branche qui seront signés (...), les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix »

Ensuite, il faut souligner qu'il ne s'agit pas de « couverture santé » mais « d'une couverture de frais de santé couvrant au minimum un panier de soins » (soit 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques, et pharmacie en ville, donc avec tous les tickets modérateurs et déremboursements existants, le forfait hospitalier, 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an).

La portabilité de cette couverture des frais de santé et prévoyance reste à négocier pour les demandeurs d'emploi. La durée de maintien possible des garanties prévoyance et santé pour les salariés qui quittent l'entreprise et s'inscrivent à Pôle emploi est portée de 9 à 12 mois.

## Les temps partiels

Ils sont portés de 20 heures à 24 heures à minima. Et ce pour les salariés qui seront employés un an après la signature de l'accord. En contrepartie, les temps partiels seront lissés à l'année.

Mais il y a d'abondantes dérogations aux 24 heures : les moins de 26 ans, les salariés des particuliers employeurs, ou « les salariés qui en feront la demande par écrit » (?) pourront travailler moins.

Les salariés déjà employés pourront demander un « complément d'heures choisies » s'ils souhaitent augmenter leur temps de travail hebdomadaire ; mais le taux de ces heures « complémentaires » (qui était déjà majoré de 10 à 25 %) est limité à 8. Il faudra attendre un « accord de branche étendu ».

Quant au « lissage sur l'année », cela signifie subséquemment des modulations d'horaires.

Pour les branches professionnelles dont au moins un tiers des salariés est occupé à temps partiel, l'ANI prévoit une négociation :

- sur le nombre et « les périodes d'interruption dans la même journée » (ce pluriel est surprenant car la loi Aubry 2 de 1999 prévoyait une seule coupure au maximum de 2 heures dans une même journée ; un passage en force ?)
- la répartition de la durée de travail dans la semaine (normalement c'étaient des horaires fixes, écrits dans le contrat, sinon ce dernier était réputé à temps plein)
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires (il est de 7 jours voire 3 jours)
- la rémunération des heures complémentaires (10 % et à partir d'un seuil de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle)
- Les modalités d'accès à un temps plein (possibilité pour un employeur de proposer des emplois à plein temps de nature différente).

Tous ces derniers points sont renvoyés à une autre négociation.

## Un « droit de recharge » de l'assurance chômage

Le troisième article des accords prévoit la création de « droits rechargeables », soit le maintien des droits antérieurs à l'assurance chômage pour un salarié qui a été licencié une deuxième fois. Jusqu'à présent, en se réinscrivant à Pôle emploi, ce chômeur ne récupérait pas tous ses droits. Un chômeur qui reprend un emploi conserverait donc le reliquat de tout ou partie de ses droits aux allocations du régime d'assurance chômage, et pourrait les faire valoir en cas de retour au chômage.

Le texte de l'accord est plutôt flou et *les détails sont renvoyés à la future renégociation d'assurance chômage qui doit se dérouler d'ici à décembre 2013 (la convention Unedic).*

Rien n'est fait donc.

L'Unedic devra évaluer « les résultats de ce déploiement au fil de l'eau et ex post » est-il écrit dans l'article 3 de l'ANI. Cela renvoie sans doute au suivi mensuel (« au fil de l'eau ») du Taux de Sorties vers l'Emploi Durable (TSED) des allocataires.

Pour mémoire, le 21 décembre dernier, l'Unedic avait obtenu de Pôle Emploi un suivi mensuel du TSED pour les seuls allocataires du régime d'assurance chômage. Il lui sera ainsi possible de vérifier (au fil de l'eau...) si les droits rechargeables ont un impact sur la propension des allocataires du régime d'assurance chômage à prendre un nouveau contrat court (4 mois ou plus) alors que leurs droits antérieurs ne sont pas épuisés.

Aidez-nous !  
Faites un don de

10€



Valider

### Un « compte personnel de formation » prévu tout au long de la vie

Il y aurait un compte de formation « universel », « individuel » et « intégralement transférable » ? En fait, ce compte, utilisable aussi bien par des salariés ou chômeurs, serait transférable, et alimenté à raison de 20 heures par an dans la limite de 120 heures pour les salariés à temps plein.

Rien de neuf ! Il s'agit du DIF (droit individuel à formation) qui existait déjà (20 h par an cumulable sur 6 ans) et donc inclus dans ce « nouveau » compte personnel de formation.

La seule « nouveauté » serait une « mobilité volontaire sécurisée ». Dans les entreprises de plus de 300 personnes, les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté pourront aller « découvrir un emploi dans une autre entreprise » tout en ayant l'assurance de pouvoir retrouver leur emploi après (!?).

Il faudra un « avenant au contrat de travail » correspondant à une « suspension » (ANI article 7) du contrat de travail. L'ANI prévoit aussi qu'en cas de retour anticipé, il faudra un « accord commun » des deux parties. Lors du retour, « un emploi similaire » est attendu. Si vous choisissez de rester dans l'autre entreprise, cela équivaut alors à une démission (perte de droits complets) vis-à-vis du premier employeur.

### Présence de représentants de salariés dans les conseils d'administration

Il s'agirait d'un salarié ou deux (quand le nombre d'administrateurs est supérieur à 12). Ils obtiendraient une voix délibérative dans les organes de décision des grands groupes (5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde). Ayant le même statut que les autres administrateurs, leur fonction serait incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de DP ou de DS.

Cela représente 200 entreprises en France. L'ANI prend soin de préciser que le dialogue doit être « constructif et se tenir dans un climat de confiance ». Les employeurs pourront imposer aux élus du personnel ce qui sera soumis à confidentialité et pour quelle durée.

En échange, « l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP (institutions représentatives du personnel) sous forme de rapports ou autres » (article 12 -1) est « remplacé » d'ici un an par « une base de données unique mise à jour régulièrement », consultable par les représentants du personnel et les délégués syndicaux. Des informations qui visent à donner une « représentation pédagogique des options stratégiques » de la société.

« Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise ». Une formulation vague qui laisse tout présager des différents désaccords...

Les distorsions semblent d'ailleurs tellement évidentes que « des adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivants sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus » seront prises.

### Accords dits de « maintien de l'emploi » ou de « compétitivité »

C'est sans doute la principale mesure : la possibilité pour une entreprise, « en cas de grave difficultés conjoncturelles », de baisser les salaires et/ou d'augmenter le temps de travail pendant une période maximale de deux ans à condition que les syndicats représentant la majorité des salariés soient d'accord. Un salarié pourra toujours refuser, mais s'il est licencié, « il ne sera pas possible de contester le motif du licenciement, qui sera considéré comme économique ».

Une généralisation donc des accords exceptionnels qui avaient été signés dans des entreprises telles Bosch et Continental. Dans une limite de durée de 2 ans, temps de travail / salaire / emploi pourront être modulés au bénéfice de la sauvegarde de l'entreprise.

C'est finalement l'application sans frais du projet de loi compétitivité/emploi annoncé par Sarkozy le 31 janvier 2012 et publié au JO sous le nom de loi Warsmann (art 40 le 22 mars 2012) : « Modulation du nombre d'heures travaillées sur courte période sans requalification du contrat de travail : la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Tout cela est aujourd'hui étendu à 2 ans. Et les salaires en prime.

Il était donc déjà loisible de signer des accords dérogatoires au Code du Travail ou à la Convention Collective par la loi Fillon du 4 mai 2004. Cette dernière disposition ne sera pas sans inverser la hiérarchie des sources de Droit (point fondamental du rapport entre la loi, la convention et le contrat de travail).

Les lois Fillon permettaient au salarié de refuser et de garder ses droits en cas de licenciement ? Cette fois, le licenciement est possible et aux torts du salarié. Les salariés qui refusent de se plier à ces nouvelles conditions de travail sont licenciés. L'employeur doit leur proposer « des mesures d'accompagnement » mais il n'est pas soumis aux obligations liées à un licenciement économique collectif (offre de reclassement, etc.).

## Création d'un « CDI intermittent »

Dans trois secteurs stratégiques s'il en est : la chocolaterie, la formation et les articles de sport.

L'accord prévoit « une expérimentation d'alternance entre périodes travaillées et chômées qui serait lancée dans trois secteurs pour les entreprises de moins de 50 salariés ».

Un ballon d'essai pour des CDI à saveur de CDD sans prime de précarité. Une nouvelle norme future ?

## Le plan social

Une entreprise qui supprime des postes mais « reclasse » les salariés en signant un accord majoritaire » sera dispensée de « plan social ».

L'assouplissement des licenciements et la déjudiciarisation des plans sociaux sont de fortes concessions lâchées par les syndicats de salariés au patronat.

L'assouplissement de la réglementation des licenciements signifie qu'un plan social devra désormais être validé soit par un accord d'entreprise majoritaire, soit par l'administration, afin d'éviter l'annulation par la justice de plans sociaux et le versement d'importants dédommagements. Les délais pour contester les licenciements devant les prudhommes ont d'ailleurs été raccourcis de 5 ans aujourd'hui, à 24 mois.

En cas de refus d'un poste, le salarié pourra être licencié.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de restructurer sans plan social en imposant aux salariés la « mobilité ». D'une société d'un groupe à l'autre ? D'un pays à l'autre ? Nul détail encore.

Les plans sociaux pourront donc faire l'objet d'accords dérogatoires à la loi d'ordre public social s'il y a un accord majoritaire avec les syndicats de l'entreprise.

Sans nul doute un nouveau recul du droit du licenciement collectif. Des licenciements boursiers rendus possibles donc par le truchement de l'accord syndical !

Bref. Les règles de contestation des licenciements économiques collectifs sont bouleversées. Le but est de limiter le contrôle des tribunaux, qui débouche parfois sur l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi (plan social dit PSE en novlangue) ou sur le versement de dommages et intérêts aux salariés. Désormais, la procédure et le contenu du PSE feront l'objet soit d'un accord majoritaire, soit d'une procédure d'homologation par l'administration. Des recours devant le juge sont possibles, mais dans des délais plus courts qu'avant. Pour fixer l'ordre dans lequel les salariés sont licenciés, le chef d'entreprise aura la possibilité de « privilégier la compétence professionnelle » (belle subjectivité).

Et un plafonnement des dommages et intérêt aux prud'hommes est entériné selon l'ancienneté.

Une déjudiciarisation des plans sociaux dans la droite ligne des vœux de Sarkozy formulés devant le Medef en un temps peu lointain.

Ouf !...

Reste maintenant au gouvernement à préparer un projet de loi reprenant toutes les mesures consensuées pour le faire voter au printemps à l'Assemblée. L'occasion d'un deuxième round ?

A suivre

Lurinas

\* A noter d'ailleurs qu'il y a 8 syndicats reconnus officiellement en France (tels CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, SOLIDAIRES, CGC, CFTC) et que seulement 5 d'entre eux (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) ont été associés avec le Medef aux négociations.

## Ajout du 16 janvier 2013

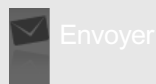
Lorsque le projet de loi sera examiné par les parlementaires, deux signataires (CGC et CFTC) n'appartiendront vraisemblablement plus au cercle restreint des syndicats représentatifs habilités à signer des accords nationaux. En effet, depuis 2008, la loi Fillon stipule que ce n'est plus le nombre de syndicats qui signe qui établit la majorité et la validité d'un accord (« vote par ordre ») mais un vote « par tête ». Il faut donc un seuil de représentativité en nombre de voix de salariés syndiqués pour qu'un accord soit validé : ce seuil était fixé à 30 % jusqu'en 2012 et a été porté à 50 % en 2013. Cet accord doit-il en conséquence être considéré comme un accord minoritaire ?

## Lien

- [Voir l'accord](#)



Partager cet article



### À la une

Municipales : Un Chinois à Paris  
 [Appel à Financement] Un Studio pour LaTéléLibre !  
 [RUSHS LTL News] Qui a Peur des Bonnets Rouges Bretons?  
 [LE FOSSOYEUR#7] L'Échelle De Jacob  
 NKM : Un Autre Dissident Dans le 10ème

### Le meilleur

SAUVER KOKOPELLI ? MAMÈRE A UNE IDÉE..  
 SOUS LES PAVÉS... DENIS ROBERT - 1/3  
 SOUS LES PAVÉS... DENIS ROBERT - 2/3  
 B.A. DANY "L'ESPRIT DE MAI 68, C'EST MOI"  
 Un Toit Pour Moi

### Journal

[L'ÉDITO DE JO] Minute : l'Éjaculateur Précoce de l'Extrême-Droite ?  
 [Hollandie] Un Accord Transatlantique encore Transcendant  
 [Hollandie] Panoptique, nous voilà !  
 [Appel à Financement] Un Studio pour LaTéléLibre !  
 Les 343 Connards

### À propos

Qui sommes-nous ?  
 L'association  
 Ils nous soutiennent  
 Charte éditoriale  
 Mentions légales  
 Nous contacter

Culture

Économie

Médias

Monde

Politique

Société

Sport

LaTeleLibre.fr

Le site LaTéléLibre.fr est propulsé par Wordpress • Conception : eGeny | Design : Stigmates Design.



Tous les contenus, sauf exception signalée, sont sous licence Creative Commons.