

Spécial ANI du 11 janvier 2013

ÉDITO

Sous tous les angles

Pour la première fois depuis la scission de 1947, un communiqué commun de la CGT et de FO appelle à manifester ensemble le 5 mars prochain ! Cet événement est significatif du mouvement de révolte qui grandit contre l'accord signé le 11 janvier dernier par trois syndicats minoritaires et de l'impact des explications données par la CGT sur son contenu réel. Au sein même du Parti socialiste, l'accueil enthousiaste de cet accord par le gouvernement suscite des protestations. Le Syndicat de la Magistrature, le SAF et nombre de juristes en ont déjà analysé les dangers. Cette mobilisation doit encore grandir en force et en diversité avant que s'ouvre l'étape décisive de la transcription législative.

En complément aux argumentaires juridiques et aux matériels grand public déjà produits par la CGT et par l'UGICT, ce numéro spécial de Cadres et droit propose d'approfondir quelques aspects essentiels de l'accord. Tout d'abord sa portée : il n'est pas seulement un catalogue de reculs sociaux revendiqués de longue date par le Medef. Il met aussi en cause des principes fondateurs du droit du travail, et cela devrait inciter certains parlementaires à y regarder de plus près avant d'en valider « fidèlement » les dispositions. Il est aussi nécessaire de critiquer, chiffres à l'appui, le discours patronal récurrent sur la soi disant « difficulté de licencier » et sur l'insécurité juridique qui plomberaient la compétitivité des entreprises. Nous évoquons également les oubliées de l'accord : les femmes salariées, premières victimes de la précarité, et les PME et TPE qui ne gagneront rien à un dispositif conçu au bénéfice des grandes entreprises et des groupes financiers.

L'information, la consultation et la mobilisation des salariés sont notre priorité syndicale. Mais placer la controverse sur le sens profond d'un texte que ses auteurs ont eux-mêmes intitulé « Accord pour un nouveau modèle économique et social », est aussi un facteur de rassemblement. Alors que les dégâts causés par la dérive financière de l'économie sont de plus en plus évidents, il propose de franchir une nouvelle étape de déréglementation et d'entraves à l'intervention des salariés.

Ce modèle-là mérite bien d'être examiné et combattu sous tous les angles.

SOMMAIRE

■ DOSSIER

2/6 Un accord pas comme les autres

7/13 L'insupportable rengaine des licenciements difficiles

14/15 Les oubliées de l'accord

■ BOITE À OUTILS

16/17 Des liens pour en savoir plus

Un accord pas comme les autres

L'accord ratifié le 11 janvier dernier par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC prolonge et aggrave celui du 11 janvier 2008 dit de « *modernisation du marché du travail* »¹ ainsi que certaines mesures prises sous le quinquennat précédent². Il met en œuvre une proposition phare du président-candidat Sarkozy, les *contrats compétitivité-emploi*. On y retrouve les revendications avancées par le Medef avec constance et détermination depuis une dizaine d'années³ :

- faciliter les licenciements, pour inciter les employeurs à « *oser prendre le risque d'embaucher* » ;
- opposer pérennité de l'emploi et sécurisation des parcours professionnels ;
- permettre aux employeurs de déroger aux normes légales par des accords négociés en fonction de leurs besoins ;
- encadrer l'intervention des IRP en cas de restructuration ;
- limiter le rôle des juges et l'effectivité des recours judiciaires.

Mais au-delà de cette évidente continuité, nous sommes placés dans une situation nouvelle, touchant à l'attitude du pouvoir politique et à la portée même de l'accord.

¹ Cet ANI, transcrit dans la loi du 25 juin 2008, a mis en place la rupture conventionnelle, le CDD à objet défini et les durées minimales de la période d'essai, réduit les délais de recours collectifs ou individuels en cas de licenciement pour motif économique et validé le portage salarial.

² Notamment : loi du 20 août 2008 renvoyant la durée et l'aménagement du temps de travail à la négociation d'entreprise ; loi Warsmann du 22 mars 2012 créant l'article L.3122-6 du Code du 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* »).

³ On peut relire le rapport *De Virville* du 15 janvier 2004, qualifié à l'époque par la CGT de « *feuille de route* » du Medef et dont la majorité des cinquante préconisations sont entrées peu à peu en vigueur. Voir aussi les productions de l'Institut de l'entreprise et de l'Institut Montaigne, disponibles sur leurs sites respectifs.

CONVERGENCE SANS PRÉCÉDENT

Première originalité notable : l'engagement, aussi rapide qu'ardent, du gouvernement dans la promotion de cet accord. Dès le 11 janvier au soir, quelques minutes seulement après l'annonce de la signature de trois organisations syndicales, un communiqué de la Présidence de la République indiquait :

« (...) Cet accord se traduira par de nouvelles avancées pour les salariés. Il leur ouvrira de nouveaux droits : création d'un compte personnel de formation, accès universel à une complémentaire santé, mise en place de droits rechargeables à l'assurance chômage. Il réduira la précarité du travail en renchérissant le coût des contrats courts.

Il contribuera à préserver plus efficacement l'emploi en permettant aux entreprises de mieux anticiper leurs difficultés avec une plus grande sécurité juridique.

Enfin, il renforcera le rôle des partenaires sociaux en introduisant des représentants des salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration et de surveillance.

L'État prendra, comme il en avait pris l'engagement, toutes ses responsabilités. Je demande donc au Gouvernement de préparer, sans délais, un projet de loi afin de transcrire fidèlement les dispositions d'ordre législatif prévues dans l'accord (...). »

Moins d'une semaine après, la présidence du groupe socialiste à l'Assemblée nationale et le ministère du travail réalisaient chacun un argumentaire qui n'a rien à envier à ceux des syndicats signataires.

Cette convergence sans précédent du Medef, des syndicats signataires et des forces politiques au pouvoir⁴ porte à la fois sur les dispositions de l'accord et sur le sens qu'il donne à l'évolution du droit du travail.

En effet, le gouvernement ne se contente pas d'affirmer que les partenaires sociaux sont parvenus à un accord équilibré, fruit de la méthode inaugurée par la *Grande Conférence Sociale* de juillet dernier. Il présente cet accord comme historique, le premier de cette ampleur depuis trente ans⁵ et l'érige en modèle à suivre pour « rendre notre marché du travail plus juste et plus efficace, en partant du constat, partagé par les institutions internationales, d'un certain nombre de ses dysfonctionnements »⁶.

Il serait donc, dans le domaine des relations sociales, le pendant du « *pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi* » présenté en novembre dernier.

UN NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL

L'ANI du 11 janvier, par la diversité et l'ampleur de ses dispositions, propose une entrée massive des revendications du Medef dans le Code du travail. Mais ses conséquences ne se limitent pas à un affaiblissement des droits des salariés. Nous sommes face à la transformation de principes essentiels du droit du travail. La continuité évoquée au début de cet article s'accompagne de ruptures, qui en font un accord « pas comme les autres ».

Première rupture, le remplacement de dispositions d'ordre public par des règles négociées

En cas de licenciements pour motif économique, les procédures (contenu de l'information, calendrier de consultation du comité d'entreprise, contenu du PSE, critères d'ordre des licenciements, etc.) pourront être fixées par accord collectif, négocié sous la menace d'une décision unilatérale de l'employeur, uniquement soumise à une vague homologation par l'autorité administrative⁷. C'est un énorme bouleversement : on remplace des dispositions d'ordre public, garantissant dans toutes les entreprises des droits et protections minimales auxquelles les parties concernées ne peuvent renoncer, par des règles ad hoc, négociées à l'initiative et selon les besoins de l'employeur, dépendant du rapport des forces en présence.

Il ne s'agit plus seulement de dérogations touchant aux conditions de travail des salariés, qui ont envahi le Code du travail depuis 1982⁸, ni même d'un simple prolongement des accords de méthode issus de la loi Borloo du 18 janvier 2005. Le transfert de la loi vers l'accord concerne maintenant les modalités des relations sociales, en l'occurrence la détermination des prérogatives et des modes d'intervention des représentants des salariés.

En opérant ce basculement, l'accord inaugure un système d'autonomie normative des entreprises : c'est à l'intérieur de celles-ci et non pas dans le cadre de la loi que seraient définies les règles du jeu. Le Medef pouvait-il rêver mieux que le droit reconnu à l'auto-réglementation ? D'autant que ces règles « maison » permettent de contourner le contrat individuel de travail et échappent en grande partie au contrôle du juge.

⁴ Fort heureusement, toutes les composantes de la majorité présidentielle ne se sont pas alignées sur ces prises de position officielles, y compris au sein du PS (cf. les communiqués des courants du PS « *Un monde d'avance* » et « *Maintenant la gauche* »). Le rapport de Michel Sapin au bureau national du PS le 15 janvier 2013 et le communiqué qui a suivi n'ont été approuvés que par 28 voix sur 38.

⁵ La référence aux négociations de 1984 sur la flexibilité et la modulation du temps de travail a été faite par le premier ministre devant l'Assemblée nationale et figure dans les Questions - réponses du ministère du travail. Rappelons qu'à l'issue de ces négociations, la CGT avait engagé une immense campagne de consultation des salariés sur le projet d'accord, dont le succès avait dissuadé tous les autres syndicats d'apposer leur signature.

⁶ Argumentaire Questions - réponses du ministère du travail, page 4.

⁷ Quelle peut-être la portée réelle de cette homologation qui doit être instruite dans un délai de 21 jours, évidemment incompatible avec les besoins d'un examen sérieux de questions complexes par une administration du travail en sous-effectif chronique ?

⁸ Pour la première fois, l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 a autorisé des accords dérogatoires en matière d'aménagement du temps de travail et de contingent d'heures supplémentaires. Le principe de dérogation défavorable aux dispositions légales a été établi par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982. Les lois Fillon de 2004 puis de 2008 ont ajouté la possibilité de déroger à un accord collectif signé à un niveau supérieur.

⁹ Article 15 de l'accord organisant la mobilité interne. L'intégration de ce dispositif dans le cadre ordinaire et périodique des négociations GPEC lui donne un sens très fort : lieu de travail et fonction cessent d'être des éléments contractuels, puisque qu'une mesure collective peut les remettre en cause tous les trois ans. Rappelons qu'actuellement, la mobilité nécessite une clause du contrat de travail ou, éventuellement, une disposition conventionnelle antérieure à la signature du contrat et dont le salarié doit avoir eu connaissance effective au moment de l'embauche. De plus, l'étendue géographique d'une éventuelle mobilité doit être précisée dans le contrat. S'agissant de la mobilité fonctionnelle, l'employeur ne peut modifier unilatéralement que les tâches confiées au salarié correspondant à sa qualification, sans modifier en profondeur les fonctions exercées, en général précisées dans le contrat de travail.

¹⁰ Certes, le licenciement est alors qualifié d'économique, mais il n'y a ni obligation de procédure, ni PSE.

¹¹ L'article 26 crée une prescription par deux ans de toute réclamation portant sur la rupture ou l'exécution du contrat de travail, et par trois ans pour les demandes salariales. Les cas de discrimination sont exclus, pour éviter une violation trop flagrante du droit européen, mais pas les atteintes à la santé, dont on sait qu'elles peuvent se manifester longtemps après l'exposition aux risques. Rappelons aussi qu'en l'absence d'actions de groupe en matière sociale, il est fréquent que des salariés ne prennent conscience de leurs possibilités de recours qu'après le succès d'une procédure test engagée et gagnée par quelques militants.

¹² Alors que la réparation complète du préjudice doit tenir compte de la situation du salarié, des difficultés à retrouver un emploi et des conditions plus ou moins brutales ou vexatoires du licenciement.

¹³ « *La conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles ; en conséquence, cet acte ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs* » (Cass. soc. 28 mars 2000, pourvoi n° 97-42419).

¹⁴ Une étude de l'Institut Montaigne publiée en décembre 2012 explique (sic) que les magistrats sont deux fois plus méfiants que l'ensemble des français vis-à-vis de l'économie de marché, ce qui les conduit à rendre des décisions hostiles aux entreprises et à leurs nécessaires libertés (Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, « *Les juges et l'économie : une défiance française* »).

¹⁵ Sur la prétendue judiciarisation des rapports sociaux, source de tant de maux selon le Medef, voir l'article « *L'insupportable rengaine des licenciements difficiles* » dans ce numéro de Cadres et droit.

Seconde rupture, la soumission du contrat de travail aux accords collectifs

En effet, un accord conclu dans le cadre des négociations triennales sur la GPEC pourra imposer une mobilité géographique et fonctionnelle, en l'absence de toute clause contractuelle⁹, le refus du salarié étant sanctionné par un licenciement pour motif personnel. Les accords de « *maintient dans l'emploi* » vont encore plus loin, puisqu'ils peuvent modifier le salaire, la durée du travail et l'organisation globale du temps de travail pour une durée allant jusqu'à deux ans. C'est tout le socle du contrat de travail qui est écarté. Là encore, c'est le licenciement qui sanctionne le refus du salarié¹⁰.

C'est une véritable inversion des valeurs. Jusqu'à présent, l'accord collectif, résultant d'une négociation entre l'employeur et les salariés regroupés et organisés, visait à pallier les insuffisances ou les manques du contrat individuel conclu par un salarié seul, donc en position de faiblesse. C'est le sens de l'article L.2254-1 du Code du travail : « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ». Maintenant, c'est l'accord collectif qui vient briser les éléments de résistance qui pouvaient demeurer dans le contrat individuel !

Troisième rupture, l'atteinte à la liberté d'appréciation du juge.

On a rappelé au début de cet article que la mise à l'écart du juge était une des rengaines du Medef. Jusqu'à présent, elle a été traduite par des obstacles au recours (délais de prescription, incitation à des ruptures « *amicales* » du contrat de travail) et favorisée par l'état de pénurie de la juridiction prud'homale, générant délais de procédure et coût financiers dissuasifs.

Tout en poursuivant dans cette voie¹¹, l'accord opère un saut qualitatif :

- en préqualifiant la rupture du contrat de travail en cas de refus de mobilité interne (licenciement pour motif personnel) ou de refus des conséquences d'un accord de maintien dans l'emploi (« *licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité* ») ; le juge en est réduit à constater une rupture validée par la seule vertu d'un accord collectif ;
- en modifiant le sens de la conciliation prud'homale, qui serait recentrée sur une « *réparation forfaitaire de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail* » établie en fonction de la seule ancienneté¹² ; alors qu'elle vise à rechercher une conciliation à partir d'une information des parties sur leurs droits respectifs¹³ et à mettre l'affaire en état d'être jugée sur les points n'ayant pas fait l'objet d'une conciliation.

Comme à son habitude, le Medef justifie cette éviction du juge en dénôçant la place excessive qu'il prend dans les relations sociales et son ignorance chronique des réalités économiques¹⁴. Mais l'existence d'un juge indépendant, impartial et accessible est irremplaçable. C'est son pouvoir de contrôle, éventuellement de sanction et la menace de son intervention qui incitent au respect de la loi et poussent les employeurs à négocier avec un minimum de loyauté. Affaiblir ses prérogatives, rendre plus difficiles les recours judiciaires, c'est porter atteinte à l'effectivité de tous les autres droits, collectifs comme individuels¹⁵.

UNE PHASE DÉCISIVE

La quasi-totalité des dispositions de l'accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après une transcription législative. Comme on l'a vu ci-dessus, le gouvernement la veut rapide et fidèle. Un projet de loi serait adopté en conseil des ministres le 6 ou le 13 mars et débattu par le Parlement en avril ou mai. Mais cette phase cruciale n'est pas si facile à réaliser !

D'abord l'ANI du 11 janvier 2013, issu d'une négociation, est un mélange de déclarations d'intention et de dispositions générales, certaines claires mais d'autres floues. A l'inverse, la loi doit être *normative et intelligible* ce qui implique une formulation précise des nouvelles dérogations et autres libertés conférées au patronat. Il y a là une marge d'intervention pour limiter au maximum la portée des dispositions législatives qui seront adoptées¹⁶.

D'autant que les novations proposées par l'accord contredisent des pans entiers du Code du travail, nécessitant de nombreuses réécritures en sus des articles à rajouter au Code du travail. Elles posent aussi de sérieux problèmes de constitutionnalité et de conformité aux normes internationales.

Nous avons donc besoin d'une argumentation à plusieurs niveaux. Il faut bien sûr dénoncer les nuisances immédiates et l'inefficacité de ces mesures, voire leurs effets pervers, dans la bataille pour l'emploi. C'est la base de l'information/consultation/mobilisation des salariés qui est notre priorité syndicale.

L'analyse juridique approfondie est aussi indispensable dans les débats officiels ou les contacts officieux à mener avec les députés et sénateurs. Le positionnement de la doctrine jouera aussi un rôle important¹⁷, de même que celui des professionnels du droit, avocats et magistrats.

Mais il y a aussi besoin de placer le débat sur un autre plan.

QUEL CHOIX FACE AU CAPITAL FINANCIER ET À LA CRISE ?

Cet accord traduit en normes de droit social explicites des orientations qui ont peu ou prou inspiré les choix politiques de ces dernières années, tant à l'échelle nationale qu'européenne.

Or ces stratégies, accompagnées de politiques d'austérité et de réduction drastique des dépenses publiques, ont abouti à une crise durable, frappant l'immense majorité des populations, et à l'accroissement des profits et des pouvoirs des groupes financiers.

Face à l'évident échec des *politiques d'accompagnement*, qui restent soumises aux exigences du capitalisme financier, tout en essayant d'en adoucir les effets les plus voyants¹⁸ et à un accord qui propose de persister dans cette voie, avec la caution de quelques signatures syndicales, il faut étendre la controverse à des questions essentielles :

- faut-il davantage de liberté d'action pour les décideurs économiques ou plus de réglementation¹⁹ ?
- en particulier, à quoi doit servir le droit du travail : lever au maximum les freins à la rentabilité financière, adapter le statut salarié aux exigences de compétitivité à l'échelle mondiale ou contribuer à mettre

¹⁶ Cette démarche, portée par la CGT, avait donné quelques résultats lors de la transcription de l'ANI du 11 janvier 2008.

¹⁷ Le débat a d'ailleurs commencé et s'annonce très vif. Voir par exemple les numéros récents de la Semaine sociale Lamy : le numéro 1569 présente des articles critiques approfondis sur les ruptures que portent l'ANI. Le numéro 1570, rédigé par les membres du conseil scientifique du cabinet Barthélémy est un florilège des interprétations les plus « hard » de l'accord et un catalogue de conseils pour une transcription fidèle.

¹⁸ Cf. l'introduction d'Alain Supiot à la réédition du livre de Bruno Trentin, « *La Cité du travail, le fordisme et la gauche* », Fayard, collection « *Poids et mesures du monde* ».

¹⁹ « *Le problème n'est donc pas de réguler les marchés, comme on régule son chauffage central. Il est de les réglementer, ce qui oblige à revenir sur le terrain politique et juridique afin d'y rétablir l'ordre des fins et des moyens entre les besoins des hommes et l'organisation économique et financière. Autrement dit, il faut renouer avec l'inspiration de la Déclaration de Philadelphie qui, au sortir de la guerre, avait entendu mettre l'économie et la finance au service des principes de dignité humaine et de justice sociale.* » (Alain Supiot, « *Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008* », Revue Internationale du Travail, volume 149 n°2 (2010), disponible sur le site de l'OIT à l'adresse www.ilo.org/public/french/revue/sommaire/149-2.htm).

²⁰ La Banque mondiale publie chaque année depuis 2004, dans le cadre de son programme « *Doing Business* », un rapport évaluant les droits nationaux à l'aune de l'efficacité économique. Le rapport 2005 traite spécialement des entraves à l'investissement que représenterait dans chaque pays le droit du travail. Il comporte les indicateurs suivants : difficultés d'embauche ; difficultés de l'allongement ou de la réduction de la durée du travail ; difficulté du licenciement économique d'un travailleur ; indice de rigidité de l'emploi ; coût d'embauche et coûts des licenciements.

²¹ Voir par exemple, dans deux registres très différents, l'argumentaire sur l'ANI que vient de réaliser la Fondation Copernic et les travaux du Club des Bernardins sur la critique de l'entreprise réduite à un centre de profit financier pour ses actionnaires.

l'activité économique au service du développement humain ?²⁰

- faut-il favoriser l'intervention des travailleurs, y compris sur les choix stratégiques, ou cantonner leurs représentants dans l'accompagnement social et la « *compréhension* » des décisions patronales ?
- la possibilité effective de saisir un juge en cas de litige est-elle une entrave au développement de relations sociales harmonieuses ou la condition impérative à l'exercice de tous les autres droits ?

Tant sur l'analyse juridique que sur ces questions sociétales majeures, nous pouvons nouer de fructueuses coopérations avec ceux des juristes, sociologues ou économistes qui restent attentifs au sens de leurs travaux et refusent que leur discipline soit réduite à une technique au service des pouvoirs en place. Nous sommes aussi en convergence avec de nombreuses associations ou courants de réflexion qui, dans leur diversité, recherchent d'autres fondement à l'activité économique et à l'organisation de l'entreprise²¹. ♦

L'insupportable rengaine des licenciements difficiles

Montée du chômage, explosion de la précarité : personne ne peut ignorer la dégradation de la situation de l'emploi, ni son aggravation. Même le Medef s'en est ému et en a recherché les causes. Son analyse, répétée avec constance et relayée par nombre d'instituts et de clubs de réflexion stratégique peut se résumer ainsi :

- dans un contexte mondialisé, l'entreprise a besoin d'adapter en permanence ses effectifs salariés ;
- or la rupture des CDI est rendue difficile par la complexité et la longueur des procédures, et soumise aux aléas d'un contentieux à l'issue imprévisible ;
- d'où la réticence des employeurs à embaucher, de crainte de ne pouvoir débaucher si nécessaire, ou leur choix de recourir à des contrats précaires.

En application de ce « *raisonnement* », il importe d'alléger les procédures, de limiter par tous les moyens l'intervention du juge et de remplacer la stabilisation des emplois par l'organisation de la mobilité, dans le cadre de parcours professionnels. On aura reconnu le b-a-ba de la flexisécurité¹.

Depuis deux décennies, cette démarche a inspiré nombre de mesures de déréglementation, tant en France qu'au niveau européen. On en mesure les résultats ! C'est pourtant elle qu'on retrouve au cœur de l'ANI du 11 janvier 2013.

L'objet de cet article n'est pas de reprendre les analyses critiques de la flexisécurité ni les propositions alternatives développées par la CGT, mais de s'intéresser au deuxième temps du syllogisme patronal.

Car ces discours sur les « *licenciements difficiles* » confinent à l'escroquerie. Ils procèdent par affirmations : il y aurait un vaste mouvement de judiciarisation, engendrant incertitude et risque financier ; la législation sur les licenciements pour motif économique permettrait aux institutions représentatives des personnels² de pratiquer une guérilla procédurière et judiciaire, allongeant les délais, retardant les restructurations nécessaires et entravant la réactivité des entreprises.

Mais on cherchera en vain dans les volumineux rapports consacrés au sujet une justification quelque peu sérieuse. Et pour cause : les statistiques

¹ Déjà récurrents dans la décennie 90, après que la suppression de l'autorisation administrative des licenciements pour motif économique ait ouvert la voie au contentieux judiciaire, ces thèmes de la lourdeur des procédures et de l'insécurité se sont épanouis en 2004 avec les rapports de Michel Camdessus, « *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France* », de Michel de Virville, « *Pour un Code du travail plus efficace* » et de Pierre Cahuc et Francis Kramarz, « *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle* ».

² Les comités d'entreprise ne sont plus les seuls visés. La prise en compte de la santé des travailleurs dans les restructurations, le rôle croissant des CHSCT déclenchent également les foudres patronales.

indiquent d'abord la faiblesse du contentieux des licenciements, notamment des licenciements pour motif économique et révèlent surtout la difficulté pour les salariés à faire valoir leurs droits en cas de licenciement illicite. Ensuite, un rappel des procédures d'information/consultation en cas de restructuration montre qu'un employeur respectant ses obligations ne s'expose ni à une guérilla juridique de la part des IRP, ni à un retard excessif dans la réalisation des licenciements projetés.

Ainsi, à partir des chiffres et des faits, nous constaterons que l'insécurité existe pour un grand nombre de salariés et n'atteint (trop rarement) le patronat qu'en cas de comportement manifestement illicite.

OÙ EN EST LA CONTESTATION PRUD'HOMALE DES LICENCIEMENTS ?

Depuis vingt ans, le contentieux prud'homal connaît une érosion permanente : 225 499 demandes introduites en 1993 et 205 296 en 2011, la contestation des motifs de la rupture restant cependant la plus fréquente. Mais, comme le montre le tableau 1 ci-joint³, le taux de contestation des licenciements est loin de l'explosion annoncée : il est extrêmement faible en ce qui concerne les licenciements pour motif économique ; s'agissant des licenciements pour motif personnel, il connaît une inflexion depuis 2008 et s'établit à 25 %.

Notons que ces taux sont nécessairement surévalués :

- seuls sont pris en compte les licenciements suivis d'une inscription à l'ANPE (Pôle Emploi aujourd'hui), ce qui ne permet pas un recensement exhaustif⁴ ;
- en revanche, le nombre des recours est exactement connu, à partir du RGC (répertoire général civil) tenu par tous les tribunaux concernés.

En outre, l'essor des ruptures conventionnelles contribue à majorer les taux de recours concernant les licenciements pour motif personnel : par leur effet de substitution, elles réduisent le nombre de licenciements et ne sont presque jamais suivies d'un contentieux⁵.

Cependant, la différence importante entre les deux types de licenciement, s'agissant de l'évolution de leur nombre et du taux de recours, nécessite un examen plus approfondi de chacun d'eux.

MAIS OÙ SONT PASSÉS LES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ?

De 2002 à 2011, le nombre de licenciements pour motif économique a chuté de 360 900 à 160 900. et leur proportion dans l'ensemble des licenciements est passée de 36,5 % à 24,0 %. C'est le prolongement d'une tendance lourde, qui a vu l'inversion des parts respectives des deux types de licenciements depuis vingt ans : en 1993 les licenciements pour motif économique représentaient 61 % du total. L'augmentation ponctuelle enregistrée en 2009 (266 100, soit 29,2 % du total), quand la crise financière a brutalement débordé sur celle de l'économie réelle, a été rapidement résorbée⁶.

Cet effondrement a été analysé comme un phénomène de substitution, apportant la « preuve » de la lourdeur de la procédure de licenciement pour cause économique et de ses conséquences perverses pour l'emploi :

³ Ce tableau utilise la méthodologie et les données de l'étude « *Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure* », Evelyne Serverin et Julie Valentin, in « *L'emploi en rupture* », Dalloz 2009, collection « *Thèmes et commentaires* ». Cet article doit d'ailleurs beaucoup aux travaux de ces chercheuses et à d'autres études, effectuées notamment dans le cadre du Centre d'Etude de l'Emploi.

⁴ Une connaissance complète ne pourrait venir que de l'exploitation de la DADSU (déclaration annuelle de données sociales unifiée) qui comporte l'indication précise des motifs de toutes les ruptures d'emploi. Cette piste est actuellement explorée dans le cadre du CEE.

⁵ Voir plus bas dans cet article.

⁶ Cf. les commentaires sur ce mouvement présentés dans DARES Analyses, n° 76, octobre 2012.

elle inciterait les employeurs à la contourner et à rechercher en lieu et place des motifs de rupture inhérents à la personne du salarié⁷.

Certes, il y a nombre d'exemples de telles pratiques. Mais elles visent à éviter les réactions collectives des personnels, le débat sur les orientations stratégiques ou des effets d'annonce préjudiciables à l'image de marque, plutôt qu'à échapper à une procédure risquée. En effet, on voit mal quelle sécurité apporterait le choix d'un mode de licenciement dont le risque de contestation est statistiquement beaucoup plus élevé que dans le cas des licenciements pour motif économique. D'autant que leur accumulation soudaine dans une courte période pourrait faire suspecter une fraude.

Cette explication par la substitution volontaire d'un type de licenciement par un autre a été testée par quelques chercheurs, qui ont examiné les suites données à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. En effet, dans le cas d'un licenciement pour motif économique déguisé, un emploi est supprimé et il ne doit pas y avoir d'embauche de remplacement, contrairement à ce qui se passe à la suite d'un « vrai » licenciement tenant à la personne du salarié. Or leurs études aboutissent à une conclusion statistiquement inverse⁸.

Une explication beaucoup plus crédible est à rechercher dans l'explosion de la précarité et de la sous-traitance au cours des deux dernières décennies : les fins de missions d'intérim ou de CDD, le non renouvellement des contrats de mise à disposition ou autres liens commerciaux entre donneurs d'ordre et sous-traitants sont autant de variables d'ajustement permettant d'éviter le recours aux plans de licenciements collectifs, ou du moins d'en diminuer l'ampleur.

C'est ce que confirme l'évolution des causes d'entrée en chômage : les licenciements, tous types confondus, n'en représentent plus que 24,2%, alors que les fins d'emplois à durée limitée en sont responsables dans 44,1% des cas, comme l'indique le tableau 2 ci-joint. Le détail par sexe montre bien la corrélation entre la plus grande précarité de l'emploi féminin et la proportion plus faible des ruptures pour licenciement les concernant.

C'est donc la précarisation de l'emploi qui permet un moindre recours aux licenciements pour motif économique et non les difficultés d'y procéder qui entraîneraient le développement des contrats précaires.

D'autant que l'existence de ces fameuses « difficultés » ne résiste pas à l'examen.

LICENCIEMENTS POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : DES PROCÉDURES TROP RIGOUREUSES ET DES JUGES TATILLONS ?⁹

On a vu que le contentieux prud'homal postérieur aux licenciements pour cause économique était d'une extrême faiblesse. Rappelons en outre que seule l'inexistence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut entraîner la nullité du licenciement¹⁰. Sinon, la réparation ne sera qu'indemnitaires. L'immixtion du juge dans les décisions de gestion prises par l'employeur est un fantasme : quand il peut enfin être saisi d'une contestation du motif économique (c'est à dire après les licenciements), le juge prud'homal se borne à examiner sa réalité ; il lui est interdit d'apprécier si l'employeur disposait d'autres moyens pour faire face aux difficultés économiques constatées¹¹.

⁷ Dans leur rapport déjà cité, Pierre Cahuc et Francis Kramarz développent cette conception, établie selon eux par divers « témoignages obtenus auprès de chefs d'entreprise, de syndicalistes et de directions des ressources humaines ».

⁸ « *Evaluer le droit du licenciement* » par E. Serverin, J. Valentin, Th. Kirat, D. Sauze et R. Dalmano, in « *Evaluation du droit du travail, problèmes et méthodes* », rapport IIEC-DARES, février 2008.

⁹ Pour une analyse globale du contentieux des licenciements pour motif économique, voir « *Le licenciement pour motif économique est-il juridiquement risqué en France ?* » par B. Gomel, D. Méda et E. Serverin, Centre d'Etude de l'Emploi n° 72, septembre 2010.

¹⁰ L'action du salarié étant dans ce cas prescrite par douze mois.

¹¹ Il n'appartient pas au juge « de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles » (arrêt Sagem, cass. ass. plénière. 8 décembre 2000, pourvoi n° 97-44219). « *S'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation* » (Cass. soc. 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-40046).

Mais qu'en est-il des procédures précédant les licenciements ? Le patronat dénonce les possibilités excessives offertes aux institutions représentatives du personnel pour retarder, voire bloquer un processus de restructuration, ainsi que l'immixtion dans les décisions de gestion de juges ignorants des réalités économiques¹².

C'est oublier que le contentieux préalable aux licenciements n'existe qu'en cas de non respect des obligations d'information complète et de consultation du comité d'entreprise. C'est la seule situation pouvant conduire le TGI à suspendre la procédure, ou à l'annuler si l'irrégularité porte sur le PSE¹³. Ce contentieux est d'ailleurs bien loin d'exploser, comme le montre le tableau 3 ci-joint.

Les délais de procédure prévus par le Code du travail n'ont rien d'excessifs. Si on se place dans le « *pire des cas* » (au moins 250 salariés concernés par les licenciements, comité d'entreprise assisté par un expert comptable) :

- l'employeur est tenu à trois réunions d'information / consultation, la seconde intervenant 20 à 22 jours après la première et la troisième au plus tard 28 jours après la seconde¹⁴ ;
- la consultation sur le PSE peut-être menée concomitamment ;
- la notification du projet à l'autorité administrative peut être faite au lendemain de la première réunion et les licenciements notifiés 74 jours plus tard¹⁵ ;

Ces délais sont réduits pour des licenciements de moindre ampleur et la procédure simplifiée pour les entreprises employant moins de cinquante salariés.

Mais des difficultés surviennent si l'employeur ne délivre pas une information précise sur le contexte et les motifs réels de la restructuration annoncée. Elles peuvent être plus fréquentes dans les entreprises et groupes à structure complexe, car la restructuration met alors en cause plusieurs sociétés commerciales et résulte de la décision de dirigeants difficiles à identifier¹⁶. La controverse peut aussi porter sur l'analyse des conséquences des mesures envisagées sur la santé des salariés.

Dans ce type de circonstances, il n'est pas surprenant que les élus du personnel utilisent tous les moyens de droit à leur disposition pour rappeler l'employeur à ses obligations¹⁷. On pourrait d'ailleurs regretter qu'ils ne soient pas plus souvent et mieux utilisés : s'il ne s'agit que de reculer l'échéance, l'intérêt pour les salariés est quasiment nul ; mais si la résistance des IRP permet de percer à jour les motivations patronales, d'accumuler des éléments permettant d'étendre la mobilisation et de promouvoir des solutions alternatives, c'est tout autre chose !

En fait, la revendication patronale de simplification et de sécurisation des procédures de licenciement pour cause économique cache la volonté d'éviter le débat sur les véritables objectifs des restructurations envisagées et de limiter l'intervention des IRP aux mesures d'accompagnement social.

QUID DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL ?

Pour ce type de licenciement, la procédure ne pose aucun problème. Elle prend moins de deux semaines, entretien préalable compris. Sauf pour

¹² Une perle parmi bien d'autres : « *C'est un fait connu et reconnu des spécialistes en droit social et des dirigeants d'entreprise : la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation constitue une véritable catastrophe pour l'organisation et le fonctionnement des entreprises en France* ». (Publié sur le site de Contrepoints le 25 septembre 2012). Il y a quelques années, un éminent ministre UMP osa évoquer les « *Ayatollahs de la chambre sociale* ».

¹³ Dans l'état actuel de la jurisprudence, le TGI n'est pas compétent pour apprécier la réalité - ou même l'existence - d'un motif économique (Arrêt Vivéo, cass. soc. 3 mai 2012, pourvoi n° 11-20741).

¹⁴ Article L.1233-35 du Code du travail.

¹⁵ Articles L.1233-39, L.1233-40 et L.1233-46.

¹⁶ Concernant les prérogatives des IRP dans le contexte d'éclatement des entreprises, voir le dossier publié dans Cadres et droit, supplément au numéro 700 de Cadres Infos, en ligne sur le site de l'UGICT-CGT.

¹⁷ Deux exemples récents : suspension du plan de réorganisation de la FNAC, à la demande de huit CHSCT, faute pour l'employeur d'avoir fourni des éléments sur les conséquences des suppressions et fusions de postes programmées sur la charge de travail et la santé des salariés, principalement les responsables de magasin (CA Paris, 13 décembre 2012) ; suspension de la restructuration du groupe PSA, pour absence de consultation des IRP de sa filiale Faurécia, au prétexte qu'elle est dans le secteur « *Équipement automobile* » et non production de véhicules ; sauf que Faurécia est aussi implantée sur le site d'Aulnay et que 16,6% de son activité est directement impactée par les mesures projetées par le groupe PSA (CA Paris, 28 janvier 2013).

¹⁸ Leur incidence sur les licenciements pour cause économique paraît plus réduite. Non pas que les employeurs aient eu des scrupules à alléger de futurs PSE en utilisant cette modalité. Mais quelques refus d'homologation, puis la jurisprudence ont coupé court à ces velléités : « lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ». (Cass. soc. 9 mars 2011, pourvoi n° 10-11581)

¹⁹ La dernière colonne du tableau n'est qu'indicative car toutes les ruptures conventionnelles ne sont pas des licenciements déguisés. Cependant l'étude qualitative récente réalisée par le Centre d'Etude de l'Emploi montre que la grande majorité d'entre elles sont contraintes (4 pages CEE n°97, octobre 2012). Si on amalgame licenciements non économiques et ruptures conventionnelles, le taux de recours en 2011 tombe à 16 %.

²⁰ Cela ne tient pas à la procédure prud'homale, mais à l'indigence des moyens humains et matériels qui lui sont alloués. Cette lourde responsabilité des pouvoirs publics a conduit à de retentissantes condamnations de l'État français pour déni de justice, à la suite d'une campagne menée par le SAF, le SM, la CGT et quelques autres syndicats (voir par exemple les seize jugements rendus par le TGI de Paris le 18 janvier 2012). Il ne semble pas que le gouvernement soit très pressé de tirer les conséquences de ces décisions de justice.

²¹ En complète violation de l'article L. 1454-2 du Code du travail qui prévoit qu'en cas de départage, « l'affaire est reprise dans un délai d'un mois ».

²² Seuls 14 % des demandeurs en bénéficient. L'obligation de recourir à un avocat aux Conseils en cas de pourvoi en Cassation, instaurée en 2004, a encore aggravé le coût financier.

²³ Sans oublier l'autorisation d'absence à demander si le salarié a retrouvé un emploi. Dans certaines professions ou petits bassins d'emploi, la crainte de se voir attacher une « mauvaise réputation » peut être un autre facteur dissuasif.

²⁴ Les études réalisées par Evelyne Serverin et Brigitte Munoz ont d'ailleurs confirmé l'inégalité d'accès aux prud'hommes selon le statut du salarié licencié, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité (« Le droit du travail en perspective contentieuse », Ministère de la Justice, cellule Etudes et recherches).

les salariés « protégés », elle est conduite l'employeur seul. Le salarié ne peut s'opposer à son éviction de l'entreprise et ne dispose que d'un recours non suspensif, qui ne peut la remettre en cause, sauf dans des cas exceptionnels tels que discrimination, harcèlement ou violation d'une liberté fondamentale.

Le contentieux est à examiner de près, puisque le taux de recours de 25 % peut apparaître élevé.

Première remarque : comme nous l'avons évoqué plus haut, il faut tenir compte des ruptures conventionnelles, instaurées en 2008 à la suite de l'ANI sur « la modernisation du marché du travail ». Leur incidence sur la baisse du nombre des licenciements pour motif personnel¹⁸ est indéniable si on la compare à la montée en puissance de ce nouveau mode de rupture, qui a représenté 13,4 % des fins de CDI au premier semestre 2012 (voir le tableau 4 ci-joint¹⁹).

Il faut ensuite rappeler que les procédures prud'homales sont majoritairement fondées. En 2010, 71,4 % des jugements rendus au fond ont fait droit à tout ou partie des demandes des salariés. Le chiffre est de 81,7 % en référé. Les demandeurs aux prud'hommes sont rarement des chicaneurs agissant pour le seul plaisir d'embêter leur ex-employeur. Il leur faut plutôt de solides raisons pour affronter ce qui est devenu une véritable course d'obstacles.

- La procédure prud'homale est de plus en plus longue : 13,7 mois en moyenne en 2010, 14,4 mois en 2011, pour des affaires sans départage ; mais dans les conseils les plus importants, le délai peut atteindre deux ans et plus²⁰.
- Si le pourcentage de départages reste stable (de 18 à 20 % des affaires traitées en bureau de jugement) tout en entraînant en moyenne huit mois de délai supplémentaire²¹, le taux d'appel continue à croître (58 % en 2010, 60,8 % en 2011).
- Théoriquement gratuite (à l'exception de la « contribution pour l'aide juridique » de 35 € créée en 2011), la procédure est coûteuse : les entraves diverses mises à l'activité des défenseurs syndicaux obligent à un recours de plus en plus fréquent à un avocat, l'aide juridictionnelle reste très faible²² et la refonte de la carte judiciaire, supprimant 62 conseils, a augmenté les frais de déplacement et le temps passé pour assister aux audiences²³.

La vérité est que, face à ces difficultés, nombre de salariés renoncent à toute contestation, surtout quand le montant de l'indemnisation attendue est faible, ce qui est le cas pour les salariés de peu d'ancienneté, de petites entreprises ou n'ayant pas accès à un conseil juridique ou syndical²⁴. Ils sont aussi enclins à abandonner une procédure engagée avant le terme de celle-ci²⁵, par découragement ou à la suite d'une transaction au rabais.

Le seul risque avéré encouru par l'employeur est donc l'indemnisation a posteriori d'un licenciement « sans cause réelle et sérieuse », ce qui n'est quand même pas scandaleux dans un état de droit ! Là encore, la demande de « sécurisation » cache des objectifs relevant de l'impunité :

- ne pas avoir à s'expliquer devant un juge sur les motifs du licenciement, ce qui est particulièrement choquant, quand on connaît les conséquences dramatiques de la perte d'un emploi ;

²⁵ En 2010, sur 160 569 affaires terminées (hors référé), seules 88 612 sont passées en bureau de jugement, soit 55 %.

- réduire au maximum le coût de réparation d'un licenciement illicite, coût financier bien sûr, mais aussi risque de médiatisation dans la presse ou les réseaux sociaux.

Les personnels d'encadrement sont particulièrement concernés par cette recherche patronale de sécurisation. Les modes de management fondés sur la disponibilité totale, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, la fixation d'objectifs, ont généré de nouvelles pratiques de licenciement pour motif personnel de cadres jugés incapables de s'adapter aux restructurations permanentes, trop indépendants d'esprit ou simplement devenus trop chers. Mais tout cela n'est pas simple pour les services de « *ressources humaines* » : il faut monter des dossiers, trouver des prétextes présentables... D'autant que la dégradation de l'emploi des cadres, la difficulté de plus en plus fréquente à retrouver rapidement un travail équivalent et les conditions souvent vexatoires de ces ruptures incitent davantage à franchir le pas, en l'occurrence le seuil du conseil de prud'hommes. C'est aussi cela que les employeurs voudraient bien éviter.

POUR CONCLURE...

Ce discours infondé sur la difficulté de licencier et l'insécurité juridique doit être dénoncé avec la même vigueur et la même constance que celles manifestées par leurs auteurs.

D'abord parce qu'il fait partie des mauvais diagnostics qui fondent les politiques économiques et sociales destructrices de ces dernières années.

Ensuite, parce que ce consensus des signataires de l'accord du 11 janvier 2013 alimente une vue déformée de l'action judiciaire et plus généralement de l'utilisation du droit. Faut-il rappeler que la CGT ne rêve nullement à la judiciarisation des relations sociales et se refuse à opposer l'intervention juridique aux autres outils disponibles au service de l'action syndicale ?

Enfin, parce que la place du juge, garant du respect des procédures et de l'exercice effectif des droits est au cœur des débats sur la société que nous voulons : libéralisme et déréglementation ou normes rétablissant une hiérarchie entre besoins des hommes et déterminants économiques ? ♦

Tableau 1 – Sources : Dares (entrées à l'ANPE arrondies à la centaine) et RGC

Contestation des licenciements devant les conseils de prud'hommes						
	Licenciements pour motif économique			Licenciements pour motif personnel		
	Nombre de licenciements	Nombre de contestations	Taux de contestation	Nombre de licenciements	Nombre de contestations	Taux de contestation
2002	360 900	3 733	1,0%	629 200	101 753	16,2%
2003	365 300	5 363	1,5%	672 500	118 023	17,5%
2004	348 800	4 425	1,3%	681 100	121 722	17,9%
2005	294 000	4 601	1,6%	700 600	120 855	17,3%
2006	229 200	3 094	1,3%	704 900	120 222	17,1%
2007	197 500	3 460	1,8%	697 200	118 975	17,1%
2008	186 900	2 941	1,6%	694 100	127 512	18,4%
2009	266 100	4 875	1,8%	644 000	139 647	21,7%
2010	184 400	5 489	3,0%	535 000	136 641	25,5%
2011	160 900	2 909	1,8%	510 700	127 675	25,0%

Tableau 2 – Source : INSEE, enquête emploi

Chômeurs selon le sexe et les circonstances de la perte d'emploi en 2011, en %			
Circonstances	Femmes	Hommes	Ensemble
Fin d'emploi à durée limitée	46,1	42,1	44,1
Licenciement	20,7	27,8	24,2
Démission	10,8	6,6	8,7
Maladie ou invalidité	3,5	3,7	3,6
Pas d'activité professionnelle régulière antérieure	7,0	5,4	6,2
Autres, dont ruptures conventionnelles	9,0	11,8	10,4
Circonstances inconnues	3,0	2,6	2,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Tableau 3 – Sources : Dares et RGC

	Nombre de PSE	Nombre de PSE portant sur 50 salariés et plus	Nombre de recours au TGI	Taux de recours en %
2007	958	350	167	17,4
2008	1 058	393	168	15,9
2009	2 244	765	257	11,5
2010	1 185	371	230	19,4
2011	954	269	195	20,4

Tableau 4 – Source : Dares

	Entrées à Pôle Emploi consécutives à un licenciement				Ruptures conventionnelles homologuées dans l'année	Licenciements + ruptures conventionnelles
	Licenciements pour motif économique	Licenciements pour motif personnel	Ensemble	% des licenc. pour motif éco.		
2007	197 500	697 200	894 700	22,1	0	894 700
2008	186 900	694 100	881 000	21,2	31 670	912 670
2009	266 100	644 000	910 100	29,2	190 789	1 100 889
2010	184 400	535 000	719 400	25,6	246 080	965 480
2011	160 900	510 700	671 600	24,0	287 338	958 938

Les oubliées de l'accord

Il semble que certains sujets ne passionnaient pas les signataires de l'accord.

Par exemple les inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de parcours professionnels.

Pourtant, la feuille de route établie par le gouvernement après la conférence sociale de juillet 2012 précisait qu'« *une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux effets attendus par les mesures de l'accord en matière d'égalité* ». Cette préoccupation était effectivement indispensable. Au troisième trimestre 2012 :

- 31 % des femmes salariées le sont à temps partiel, le plus souvent contraint, dans le commerce, les services ou autres métiers « *féminisés* ». Le pourcentage est de 7 % pour les hommes.
- 10,8 % sont en CDD (6,5 % pour les hommes) et 7,9 % en sous-emploi (2,7 % pour les hommes).

NULLE TRACE DANS L'ACCORD DE CES DIFFICULTÉS!

Au contraire, le traitement des salariés à temps partiel (article 11 de l'accord) pourra aggraver les contraintes subies (jusqu'à huit avenants par an modifiant la durée du travail, dérogations concernant les temps d'interruption d'activité dans la journée), ce qu'on peut considérer comme un traitement discriminatoire indirect. Aucune possibilité nouvelle de passage à un temps plein n'est prévue. Quant au paiement des heures complémentaires, il est en deçà des préconisations du récent rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat (« *Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation* », rapport d'information de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, 23 janvier 2013).

Mêmes remarques concernant la mini-mesure censée augmenter le coût des contrats courts : excluant les contrats d'intérim, les contrats de remplacement de salariés absents et les contrats saisonniers, on voit mal leur impact sur la précarisation structurelle des emplois majoritairement occupés par des femmes.

Enfin, la possibilité d'imposer une mobilité géographique sous peine de licenciement sera encore plus nuisible pour les femmes salariées, compte tenu des contraintes liées aux charges de famille.

Que l'égalité professionnelle soit au menu des négociations sur la « *qualité de vie au travail* » (d'ailleurs suspendues par le Medef en décembre 2012)

ne change rien à ce constat de carence : les inégalités dues au genre se retrouvent dans tous les aspects de l'emploi et du travail. Leur résorption ne doit être absente d'aucune négociation.

AUTRES OUBLIÉES : LES PME ET TPE

De vives tensions sont apparues entre organisations patronales au cours de la négociation de l'accord¹. Elles ont des causes profondes, que le ralliement in fine aux propositions du MEDEF ne doit pas masquer. Il y a en effet des différences très importantes entre les préoccupations des PME et TPE et celles des plus grandes entreprises, souvent intégrées à des groupes multinationaux.

La majorité des PME indépendantes et des TPE sont confrontées à des problèmes d'emplois sérieux et spécifiques :

- difficulté d'accès au crédit permettant le développement et l'embauche de salariés dont les retombées économiques ne seront pas immédiates ;
- en matière de recrutement dans l'artisanat² ;
- pour l'utilisation de salariés ayant des compétences particulières, sans qu'elle justifie un emploi à plein temps ;
- effectifs souvent insuffisants pour assurer un déroulement de carrière permettant de fidéliser les salariés ;
- ou pour assumer l'absence de longue durée de salariés difficilement remplaçables par un CDD ou un contrat d'intérim ;
- fluctuation d'activité imposée par les donneurs d'ordre dans les PME en position de sous-traitant ;
- conséquences des plans de restructuration sur les entreprises sous-traitantes et sur le tissu économique des bassins d'emplois concernés.

Or les principales dispositions de l'accord ne concernent que les grandes entreprises ou les groupes. C'est le cas :

- de l'article 7 (« *Mobilité choisie sécurisée* ») ;
- du titre II, s'agissant de l'information des salariés et de la GPEC ;
- de l'article 20 (aménagement des règles du licenciement pour motif économique).

Enfin, l'accord ne comporte aucune mesure de mutualisation dans des domaines où elle est pourtant indispensable pour assurer aux salariés des droits de même niveau quelque soit la taille de l'entreprise. Ainsi, l'extension de la complémentaire santé reste dans le cadre de la seule entreprise. Quant à l'article 17, qui prévoit de différer la mise en place des institutions représentatives en cas de franchissement du seuil de 10 ou 50 salariés, il ne répond évidemment pas aux exigences du dialogue social. ♦

¹ « Non seulement l'immense majorité des entreprises seront partiellement ou totalement privées des nouvelles souplesses accordées en matière d'emploi (accord de maintien dans l'emploi, licenciement de 10 salariés et plus) mais dans l'état actuel du texte, elles supporteront l'essentiel des surcoûts générés par l'accord » (communiqué de l'UPA, Union Professionnelle Artisanale du 10 janvier 2013).

² Les « Essentiels de l'UPA », consultables sur le site www.upa.fr attribuent ces difficultés récurrentes aux problèmes de formation et d'image de marque des métiers concernés. Si la dénonciation des « lourdeurs administratives » est bien présente, on ne trouve pas un mot sur la difficulté de licencier ou l'insécurité juridique.

Des liens pour en savoir plus

Voici les références et/ou les liens de quelques documents utiles pour comprendre, argumenter et agir.

INFORMER LES SALARIÉS

- « Vos droits sont entre vos mains » (4 pages édité par la CGT) et plein d'autres matériels

<http://www.cgt.fr/-Non-a-l-accord-de-regression>

- Les tracts thématiques de l'UGICT-CGT

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&Itemid=198

n°1 Le chantage à l'emploi-salaires

n°2 Complémentaire santé au moins disant!

n°3 Conséquences sur les jeunes

DÉCRYPTAGE

- Analyse et critique, argumentaire juridique réalisé par la CGT

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_docman&Itemid=196

- Cadres Infos n°700 (où l'on trouvera aussi un point sur d'autres négociations en cours)

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_docman&Itemid=196

- NVO n°3484 du 25 janvier 2013

- L'analyse critique de la Fondation Copernic

<http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article838>

ETUDES JURIDIQUES

- « Vers un nouveau modèle de droit du travail ? », Frédéric Géa, Semaine Sociale Lamy n°1569

- « Vers un droit du marché du travail », Tatiana Sachs, Semaine Sociale Lamy n°1569

PRISES DE POSITION

- La position du PCF

<http://www.humanite.fr/print/social-eco/512736>

- La position du Parti de Gauche
<http://www.lepartidegauche.fr/system/documents/tractaccordmedefA5.pdf?1358894710>
- Communiqué du courant du PS « *Un Monde d'avance* »
<http://unmondedavance.eu/securisation-de-lemploi-apres-la-negociation-sociale-une-loi-vraiment-protectrice-des-salaries>
- Position du courant du PS « *Maintenant la Gauche* »
<http://www.maintenantlagauche.fr/argumentaire-de-maintenant-la-gauche-sur-laccord-national-interprofessionnel-du-11-janvier-2013>
- Communiqué du Syndicat de la Magistrature
<http://www.syndicat-magistrature.org/L-accord-national.html>
- Communiqué du Syndicat des Avocats de France
<http://www.lesaf.org>
- Communiqué d'ATTAC
<http://www.france.attac.org/articles/accord-sur-la-reforme-du-marche-du-travail-en-attendant-la-troika>