

SPÉCIAL NÉGO

ÉDITO

Sylviane Lejeune, Secrétaire nationale de l'UGICT-CGT

Donner au changement le contenu social et démocratique attendu !

En investissant tous les thèmes de la Conférence Sociale de juillet pour la croissance et l'emploi, la CGT avait décidé de porter des choix pour sortir de la crise. Cette Conférence Sociale a donné lieu, à partir des 7 thématiques discutées, à une feuille de route très chargée qui se traduit depuis la rentrée par une multiplicité de chantiers de concertations et de négociations. Force est de constater que sur certains dossiers, le contenu n'est pas amendable, mais purement inacceptable. Sur d'autres, des avancées sont à relever et à investir avec nos catégories cadres et techniciennes pour les traduire au travail.

Ce numéro de Cadres-Infos fait le point sur quelques-uns de ces dossiers. Le plus emblématique, celui sur lequel s'est concentrée l'attention des médias et des commentateurs, présenté comme un enjeu historique, l'accord du 11 janvier entre les organisations patronales et la CFDT, la CFTC et la CGC, appelé très injustement «*Sécurisation de l'emploi*», doit susciter aujourd'hui un travail d'ampleur auprès et avec nos catégories pour qu'il ne soit pas traduit dans la loi.

Ce dossier, aussi important soit-il, ne doit pas occulter les dangers de mesures sociales régressives dans d'autres négociations comme celle sur les retraites par exemple. Les mesures avancées par le Medef mettent en cause l'AGIRC et le système solidaire par répartition avec de nouveaux décrochages des pensions par rapport aux salaires, une diminution du montant des pensions liquidées et un nouveau recul de l'âge d'ouverture du droit à la retraite complémentaire de soixante-deux à soixante-quatre ans.

Le gouvernement n'a pas été élu pour engager de nouvelles destructions de droits sociaux, ni pour promouvoir un partage de la pénurie entre les salariés cultivant des oppositions au sein du monde du travail, ni pour épargner la finance. Il n'a pas été élu pour renforcer les inégalités capital/travail. Notre pays n'est pas voué à la régression. L'avenir réside au contraire dans le choix du social, levier pour une compétitivité durable et globale. Résister aux choix de crise et investir des lieux de négociation et d'intervention avec des propositions transformatrices sur les retraites, les jeunes, l'égalité professionnelle, l'emploi, c'est ce à quoi vous invite ce petit tour d'horizon.

SOMMAIRE

- **NÉGOCIATIONS AGIRC ET ARRCO**
2/5 Près de 84 milliards de dette des entreprises envers les salariés actifs et retraités mis à jour !
- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
8/9 Un nouveau décret vient de paraître, à nous de jouer !
- **CONTRAT DE GÉNÉRATION**
6/7 Un projet de loi qui doit évoluer
- **FLASH CADRES INFOS**
10/19 Décryptage des négociations emploi

Près de 84 milliards de dette des entreprises envers les salariés actifs et retraités mis à jour !

Voilà le principal enseignement des négociations ouvertes en novembre dernier !

POUR MÉMOIRE ...

Ces négociations concernent plus de 18 millions de salariés et près de 11 millions de retraités. L'ARRCO est le régime de retraite complémentaire obligatoire de l'ensemble des salariés du secteur privé et l'AGIRC, également obligatoire, permet aux ingénieurs, cadres et assimilés de se constituer une retraite sur la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale¹ (en-dessous, ils cotisent comme les « non-cadres » à la CNAV et à l'ARRCO).

En moyenne aujourd'hui, les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO versent :

- aux cadres et assimilés hommes respectivement 40 et 16 % de leur retraite totale,
- aux cadres et assimilés femmes 20 et 23 % de leur pension totale, le reste leur étant fourni par le régime de base de la Sécurité sociale.

Les non-cadres perçoivent de l'ARRCO et de la Sécurité sociale respectivement un tiers et deux tiers de leur retraite totale.

PRÈS DE 84 MILLIARDS D'EUROS : TEL EST LE COÛT DE L'IMPOSTURE DU « PARTAGE DES EFFORTS » !

Le 22 novembre dernier, le Medef, comme à son habitude depuis le début des années 1990, est entré en négociation en invitant les partenaires sociaux à « partager équitablement les efforts entre actifs, retraités et entreprises ». Proposition qui a recueilli, comme toujours depuis 1993, l'assentiment de tous sauf de la CGT.

Mais en répartition, il n'y a que deux parties en présence et deux seules : la partie « entreprise » et la partie « salariée » puisqu'il existe une cotisation dite « employeur » et une cotisation « salariée », et même si la cotisation « employeur » fait intégralement partie du salaire puisqu'elle est incluse dans la masse salariale.

Dans ces conditions, demander à un retraité de « consentir des efforts »

1 - Un dispositif appelé GMP (garantie minimale de points) permet d'acquérir à l'AGIRC 120 points par an quel que soit le niveau de salaire, y compris lorsque celui-ci est inférieur ou égal au plafond de la Sécurité sociale (concernait 35 % des cotisants en 2010).

pour subvenir aux besoins croissants des régimes de retraite revient, qu'on le veuille ou non, à lui demander de financer, au moins en partie, sa propre retraite. Voilà qui est proprement ubuesque!

Pourtant, au nom de ce « *partage des efforts* », le Medef a réussi à imposer jusqu'à présent :

- aux salariés en activité, à la fois d'importantes baisses de leurs futurs droits à retraite complémentaire et des augmentations de la part « *salariée* » des cotisations ;
- aux retraités, le décrochage progressif de leur niveau de vie par rapport à celui des actifs, les pensions n'étant plus indexées sur les « *salaires* » mais sur les prix. Et aujourd'hui, avec l'accord de principe de la CFDT, de la CFTC, de FO et de la CFE-CGC, il exige le gel des pensions, mesure « *déplaisante* », selon M. Pilliard, chef de file de la délégation patronale, mais présentée comme un moindre mal par rapport aux baisses des pensions opérées en Europe du Sud.

Cette conception du partage des efforts conduirait, si elle n'était pas remise en cause, à **une inversion du niveau de la contribution respective des employeurs et des salariés au financement de ces régimes de retraite** : la part dite patronale des cotisations représente 60 % de ce financement, la part salariale en représente 40 %. La proposition de « *partager les efforts entre entreprises, actifs et retraités* » tend à ramener la contribution patronale à 1/3 et à porter celle des salariés actifs et retraités à 2/3.

La CGT a donc demandé aux services de l'AGIRC et de l'ARRCO d'établir le bilan financier des accords intervenus depuis 1993 en évaluant la part de la contribution respective des employeurs et des participants (les actifs et les retraités des régimes)². Il en ressort qu'à l'AGIRC, seuls 39 % de « *l'effort de financement* » ont été assumés par les employeurs, et 61 % ont été apportés par les actifs et les retraités. A l'ARRCO, 43 % de cet « *effort de financement* » ont été apportés par les employeurs et 57 % par les participants.

En agrégeant les comptes de l'AGIRC et de l'ARRCO, la contribution des salariés actifs et retraités au maintien de l'équilibre financier des régimes s'établit en cumul depuis 1993 à 107,6 milliards, soit 58 % du total. La contribution patronale, selon le partage de la cotisation sociale entre parts dites « *employeur* » et « *salarié* », aurait dû lui être 1,5 fois supérieure et s'établir à 161,3 milliards. Comme elle n'a été que de 77,8 milliards, **la « dette » des entreprises vis à vis des salariés et des retraités de l'AGIRC et de l'ARRCO s'établit donc à 83,5 milliards d'euros !**

Le Medef porte ainsi l'entière responsabilité des déficits techniques³ constatés à l'AGIRC, depuis 2003, et à l'ARRCO, depuis 2010.

Selon les chiffrages fournis par le GIE AGIRC et ARRCO et les deux variantes économiques retenues pour ces négociations (toutes deux beaucoup plus sombres que le scénario central du Conseil d'Orientation des Retraites), ces 83,5 milliards d'euros permettraient de rétablir les comptes des régimes jusqu'en 2023 ou 2029, et cela sans aucune augmentation de la part salariale des cotisations, sans baisse de droits et sans nouveau recul de l'âge de la retraite.

MAIS POUR LE MEDEF, IL N'EST PAS QUESTION D'UN QUELCONQUE RATTRAPAGE !

Selon Jean-François Pilliard, son chef de file, il est inconcevable d'apporter de nouvelles ressources à des régimes dénués de toute visibilité. Autant vouloir « *colmater la coque d'un bateau qui prend l'eau de toute part* ».

Le Medef propose donc des mesures conservatoires et au passage érige en principe le gel des ressources des régimes de retraite. Exit donc les augmentations d'assiette et de taux de cotisation.

Le premier volet de ses propositions concerne la valeur de service du

2 - GIE AGIRC-ARRCO : note 2 de la réunion du 14 décembre 2012, référencée DT 95-2012, disponible auprès de l'UGICT-CGT.

3 - Un régime est en déficit technique lorsque le montant des pensions à verser excède le montant des cotisations perçues. Cette situation oblige l'AGIRC et l'ARRCO à puiser dans leurs réserves de précaution qui seront épuisées entre 2016 et 2021.

point de retraite dont l'évolution détermine à la fois le pouvoir d'achat des pensions et le niveau des futurs droits à retraite des cotisants.

L'indexation sur les prix ne permettant pas d'équilibrer les régimes, le Medef propose de faire encore moins, ... en sous-indexant les pensions et les droits en cours de constitution de 1 point par rapport aux prix pendant 5 ans ou en opérant purement et simplement leur gel pendant 3 ans! Nous l'avons vu, c'est cette dernière option qui a les faveurs de la CFDT, de la CFTC, de FO et de la CFE-CGC.

Comme ces mesures ne suffisent pas, le Medef propose en outre une baisse du taux de la réversion des pensions qui passerait de 60 % à 54 % ainsi qu'un alignement sur l'AGIRC de l'âge de la réversion qui serait ainsi reporté à l'ARRCO de 55 ans à 60 ans!

Enfin les allocations servies avant l'âge de 65 ans, progressivement relevé à 67 ans par la réforme Sarkozy, subiraient un abattement de 10 % sur la partie financée par le dispositif AGFF, précisément conçu pour financer une retraite complémentaire complète avant 65 et à terme 67 ans, dès lors que l'on a le taux plein dans son régime de base.

Concrètement, une personne liquidant une retraite pleine et entière à 62 ans dans le régime de base de la Sécurité sociale devrait attendre 67 ans pour percevoir sans abattement ses pensions complémentaires.

Ce précédent, s'il faisait l'objet d'un accord, inciterait le législateur, également tenté par un équilibrage des régimes de retraite à taux et assiettes de cotisations constants, à un recul du droit à retraite à 67 ans! Enfin, le Medef ne consentirait à faire cesser le scandale du versement trimestriel des cotisations pourtant prélevées mensuellement sur nos salaires **qu'à partir de 2017!**

Bref, il continuerait à soigner la trésorerie des entreprises sur le dos des salariés et des retraités pendant 4 années supplémentaires. Pourtant, le versement immédiat de ces cotisations, en réduisant le besoin de trésorerie de l'AGIRC et de l'ARRCO, permettrait de dégager immédiatement 9,8 milliards d'euros de plus pour financer nos retraites!

Seul point de convergence entre les organisations syndicales et patronales: l'extension de la cotisation dite AGFF à la tranche C des salaires (comprise entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale). Le dispositif AGFF a été mis en place pour permettre aux salariés de liquider leurs retraites complémentaires AGIRC et ARRCO sans abattement entre l'âge d'ouverture du droit à retraite (60 ans progressivement reporté à 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote (65 ans progressivement reporté à 67 ans). Or à l'AGIRC cette possibilité n'existe pas jusqu'à présent pour les droits acquis en tranche C.

AU-DELÀ DES NÉGOCIATIONS AGIRC ET ARRCO, UNE NOUVELLE RÉFORME DES RÉGIMES DE BASE EN PERSPECTIVE

L'enjeu de ces négociations dépasse largement les seuls régimes AGIRC et ARRCO. Le Medef ne s'y trompe pas en s'efforçant d'imposer le gel de leurs ressources et un équilibrage de leurs comptes par des baisses de droit.

Car c'est tout l'objet du rendez-vous prévu pour le 1^{er} semestre 2013 par l'article 16, toujours en vigueur, de la loi du 9 novembre 2010, que le gouvernement actuel n'a pas abrogé: examiner «*les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels*», c'est-à-dire, dans l'esprit du législateur, d'un régime à «*cotisations définies*», qui aurait vocation à régler définitivement la question de l'équilibre financier des systèmes de retraite.

En effet les régimes «*à cotisations définies*» ajustent en permanence le niveau des prestations liquidées et celui des droits en cours de constitution aux ressources procurées par les cotisations dont le taux, fixé une fois pour toutes, est strictement intangible.

Il s'agirait donc bien d'une refonte totale de notre système de retraite qui abandonnerait tout objectif de taux de remplacement déterminé du salaire par la pension au profit d'un objectif strictement gestionnaire d'équilibre comptable. Dans cette perspective, il ne serait plus du tout question de répondre aux besoins et aux aspirations de l'immense majorité d'entre nous en matière de droits à retraite (âge d'ouverture du droit et montant des pensions).

On le comprend bien, 2013 risque d'être une année décisive pour la défense et l'amélioration de notre système de retraite mis à mal depuis 20 ans maintenant par des « *réformes* » successives toutes aussi socialement désastreuses les unes que les autres.

Il apparaît dans ces conditions urgent d'engager sans plus attendre une campagne d'information et de mobilisation à la hauteur de ces enjeux. ♦

Un projet de loi qui doit évoluer

Pour l'UGICT-CGT, l'enjeu est de permettre aux jeunes d'accéder au droit commun en mettant fin au sas de précarité et de déqualification qui ne cesse de s'allonger et pèse ensuite sur l'ensemble du parcours professionnel. Le contrat de génération, comme levier pour permettre aux jeunes d'accéder plus tôt à un CDI, nous semble donc être un outil pertinent. C'est la raison pour laquelle la CGT a fait le choix de signer l'Accord National Interprofessionnel relatif au contrat de génération. Cette signature s'est toutefois accompagnée de réserves et d'une exigence que le texte soit amélioré par les parlementaires. L'UGICT - CGT attend donc beaucoup du débat parlementaire.

UNE NÉGOCIATION CONTRAINTE

En effet, la négociation s'est déroulée dans un contexte particulier, dans un délai très court (4 séances de négociations). En outre, les dispositions sur le financement du dispositif étaient hors du champ de négociation, alors qu'elles sont fondamentales pour l'équilibre et l'efficacité du dispositif. Enfin, le patronat a systématiquement refusé tout engagement contraignant, limitant considérablement la portée de l'accord.

UN DISPOSITIF COÛTEUX MAIS PEU AMBITIEUX

Le coût du contrat de génération est évalué, en année pleine, à près de 1 milliard d'euros, sans compter le coût des exonérations dites « *Fillon* » qui s'élèvent à 20 milliards d'euros. Cependant, alors que le chômage des jeunes et des seniors atteint des records, l'ambition du contrat de génération se limite à lutter contre la précarité sans viser à créer des emplois.

Si le contrat de génération ne crée pas d'emplois, quel est le dispositif qui va permettre au chef de l'État de tenir son engagement d'inverser la courbe du chômage en 2013 ?

DES DISPOSITIONS EN DEÇA DE L'ANI

Alors que pour la CGT l'ANI est déjà insuffisamment contraignant, le projet de loi du gouvernement se situe en deça de l'ANI sur deux aspects :

- le contenu des accords ou plan d'action, qui n'est pas détaillé ;
- les conditions pour bénéficier de l'aide, qui dans l'ANI excluent le fait qu'il y ait eu un licenciement dans les 6 mois précédent et sont limitées dans le projet de loi à un licenciement sur le même poste de travail.

DES DISPOSITIONS PROCHEs DU DISPOSITIF SENIOR, QUI A POURTANT FAIT LA PREUVE DE SON INEFFICACITÉ

Le contrat de génération se substitue à l'ANI et aux dispositions seniors

du PLFSS du 17 décembre 2008 et en reprend l'essentiel.

Le montant de la pénalité est plafonné au montant de la pénalité senior (1% de la masse salariale) pour les entreprises de plus de 300 salariés. Les entreprises de 50 à 300 salariés qui y étaient auparavant assujetties seront désormais exonérées de cette pénalité, même si elles ne s'engagent pas dans le contrat de génération. **Les pénalités liées au contrat de génération seront donc plus faibles que les pénalités liées au dispositif senior.** En 2011, le montant total des pénalités liées au dispositif senior s'est seulement élevé à 2,4 millions d'euros¹. Pourtant, les conditions d'emploi des seniors n'ont pas été sensiblement améliorées. La conditionnalité de l'ensemble des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires (20 milliards d'euros) aurait offert un levier bien plus conséquent.

La possibilité de contourner la négociation sociale en adoptant un plan d'action unilatéral, ou, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, en se limitant à un accord de branche. Pour la CGT, ces dispositions sont contraires à l'engagement du Président de la République de renforcer le dialogue social. En outre, elles interviennent alors que les organisations syndicales ont fait le choix en 2008 de revoir leurs conditions de représentativité pour refléter au plus près les attentes des salariés. Alors que la loi de modernisation du dialogue social de 2008 devait permettre un nouveau dialogue social dans l'entreprise, les dispositions seniors comme celles prévues dans le contrat de génération incitent à le contourner.

La CGT aurait souhaité que la loi, à l'image de celles instaurant les 35h, instaure l'obligation de conclure une négociation pour pouvoir bénéficier des aides publiques.

Le financement du dispositif ne tient pas compte des résultats.

Dans le projet de loi contrat génération comme dans le PLFSS de 2008, peu de modalités de bilan sont prévues (seules les entreprises de plus de 300 salariés doivent transmettre un bilan annuel). En outre, le bilan n'a aucun impact sur les aides dont bénéficie l'entreprise. Il s'agit donc d'un dispositif purement déclaratif!

Ceci a profondément obéré l'efficacité du dispositif senior. Les rapports de la DARES comme les études de l'ANACT² démontrent que la loi n'a eu que très peu d'impact sur l'emploi comme sur les conditions de travail des seniors.

AGIR SUR TROIS LEVIERS POUR GARANTIR L'EFFICACITÉ DU DISPOSITIF

Pour l'UGICT CGT, l'efficacité du contrat de génération ne sera garantie que si le projet de loi est modifié sur trois aspects :

- le contenu des accords ou plans d'action ;
- les modalités de négociation pour limiter le recours aux plans d'action ;
- les modalités de financement pour augmenter l'effet dissuasif et le lier au bilan du dispositif.

L'UGICT-CGT a donc rédigé, avec la confédération, neuf propositions d'amendements qui ont été adressés à l'ensemble des parlementaires et déjà repris par certains. ♦

Notre priorité sera

- ☞ D'instaurer l'obligation que le jeune soit recruté en CDI à temps plein.
- ☞ De revoir les modalités de financement.
- ☞ De rétablir la disposition prévue dans l'ANI qui stipulait qu'en cas de licenciement dans les six mois, l'entreprise ne pouvait recruter un contrat de génération.

1 - Source ACOSS

2 - ANACT, Les accords et les plans d'action en faveur de l'emploi des seniors, mai 2011. CLAISSE, DANIEL, NABOULET, « Les accords d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes » DARES, 2010.

Un nouveau décret vient de paraître : à nous de jouer !

En 2011, un décret était paru faisant suite à l'article 99 portant sur la réforme des retraites. Il devait permettre de sanctionner les entreprises qui ne remplissaient pas leurs obligations en matière d'égalité. Les organisations syndicales étaient unanimes pour constater qu'en l'état, aucune sanction ne serait appliquée et que les accords d'égalité qui pouvaient en résulter, risquaient fort de ne pas faire progresser la situation des femmes. Lors de la conférence sociale de juillet dernier, le gouvernement s'est donc engagé à revoir ce décret et à le rendre plus contraignant pour les entreprises.

Pour ne pas être soumises à la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-5-1 du Code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

LE DÉCRET NOUVELLE FORMULE EST DONC PARU LE 18 DÉCEMBRE 2012

Il constitue une avancée à renforcer.

Les éléments qui ont changé :

- ☞ Les entreprises de 50 à 299 salariés qui, selon le précédent décret, devaient présenter dans leur plan d'action deux thèmes doivent maintenant en présenter trois.
- ☞ Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les thèmes du plan d'action passent de trois à quatre.
- ☞ Quelle que soit la taille de l'entreprise, le thème de la rémunération est obligatoire.
- ☞ La négociation collective prime sur la décision unilatérale de l'employeur, celui-ci devra motiver le fait de faire un plan d'action unilatéral.
- ☞ Les indicateurs chiffrés du plan d'action fixant des objectifs de progression doivent être établis par catégorie professionnelle.
- ☞ Une circulaire de mise en application auprès des DIRECCTES¹ a été élaborée, afin que les sanctions puissent être appliquées.
- ☞ Ces sanctions portent sur 1 % maximum de la masse salariale en cas de manquement à la mise en œuvre d'un plan d'action.

1 - Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Si ce décret va dans le bon sens, des points portant sur les modalités de mise en conformité ne sont en revanche pas modifiés : l'inspecteur du travail effectuera un contrôle sur pièce, car le dépôt de l'accord sera suivi. Mais combien de contrôles sur sites seront possibles quand on connaît les moyens des DIRECCTES ?

Un délai supplémentaire de six mois est dans les faits rajouté et les motifs de défaillance sont admis pour permettre à l'employeur d'échapper à la pénalité financière, notamment « *la bonne foi de l'employeur* » n'est pas supprimée.

La circulaire d'application donne des précisions : on peut y voir que les entreprises ayant signé un accord sont « *tranquilles* » jusqu'à la fin de l'accord et que celles qui ont mis en œuvre un plan d'action unilatéral ont un an pour se mettre en conformité.

Motifs de défaillance qui peuvent être pris en compte pour minorer le taux de pénalité :

- la survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- les restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil de 50 salariés au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure.

On peut donc encore craindre que beaucoup d'entreprises puissent justifier de ne pas mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes ! A moins que dans nos entreprises, nous créions les conditions d'une intervention des salarié-e-s suffisamment forte pour changer la donne ! ♦

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&dateTexte=&categorieLien=id>

Les domaines d'actions définis par le Code du travail :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Décryptage des négociations emploi

Les salariés peuvent-ils accepter que la sécurité de l'emploi se résume à la sécurité des employeurs ?

Réagir !

Il y a urgence à agir vite et fort.

Pour empêcher la légalisation :

- du chantage « *temps de travail, salaire, contre emploi* » ;
- de la mobilité forcée ;
- de la délinquance patronale.

Il s'agit de donner priorité au droit du travail face aux affaires :

- en interdisant les licenciements boursiers ;
- en conditionnant toute aide publique à des embauches en CDI pérenne ;
- en reconnaissant les qualifications et les compétences dans les salaires.

Ce n'est pas en sécurisant les licenciements que l'on va « *inverser la courbe du chômage en 2013* ».

Pour cela la CGT et l'UGICT-CGT appellent les salariés à se mobiliser au sein des entreprises en leur donnant les explications sur cet accord et en portant des propositions alternatives.

Nous appelons les salariés à s'exprimer sous toutes les formes : AG, rassemblements, motions, pétitions, consultations sur lieu de travail avec vote, délégations de masse, débrayages, etc.

Cela est impératif si nous voulons que ce texte ne soit pas traduit en l'état dans le Code du travail.

Déjà particulièrement sous pression, l'encadrement sera au cœur du chantage. Non seulement, notre salaire et notre temps de travail serviront de variable d'ajustement, mais nous serons sommés de mettre en œuvre ces logiques destructrices sur le plan économique et humain.

Il faut tout envisager pour éviter ce recul historique du droit du travail.

Y a-t-il vraiment besoin de plus de flexibilité ?

- ◆ 1500 chômeurs supplémentaires chaque jour.
- ◆ + de 1 million de ruptures conventionnelles, dont 80% imposées.
- ◆ 1 chômeur sur 2 n'est pas indemnisé.

MOINS DÉFENDUS FACE AUX LICENCIEMENTS

La CGT donne un avis négatif sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui modifierait profondément le Code du Travail.

Ce texte marque une grave régression des droits sociaux des salariés et va a contrario des objectifs fixés par la « Grande Conférence sociale » et celle de la « lutte contre la pauvreté ». Il contient de multiples dispositions pour faciliter les licenciements et accentuer la flexibilité.

Le chantage à l'emploi est généralisé par des accords permettant la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail, ce sont les accords de « compétitivité/emploi » voulus par Nicolas Sarkozy.

Le gouvernement par la voix du ministre du travail a déjà déclaré son intention de traduire fidèlement l'accord dans la loi. Un projet de loi sera présenté au conseil des ministres le 6 ou le 13 mars, il passera ensuite au Parlement en procédure accélérée (soit une seule lecture dans chaque chambre au lieu de deux).

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire et le Gouvernement, issus des élections de mai 2012, entérinent dans la loi les reculs sociaux dictés par le MEDEF.

Le Gouvernement, qui se dit attaché au Dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats potentiellement signataires.

La CGT attend du gouvernement un projet de loi d'une toute autre nature, qui protège les salariés contre les licenciements et la précarité.

La CGT va amplifier sa campagne d'information par l'édition d'un journal tiré à deux millions d'exemplaires à destination des salariés pour favoriser leur mobilisation dans les semaines à venir.

UN TEXTE QUI NE RÉPOND PAS À LA COMMANDE

Dans le prolongement de la Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, les négociations, sous l'égide de l'État, sont engagées entre les organisations syndicales et le patronat.

La négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi s'est ouverte le jeudi 4 octobre 2012 au rythme d'une séance par semaine. Le document d'orientation adressé le 7 septembre par le gouvernement aux syndicats portait sur 4 domaines :

- 1.- Lutter contre la précarité sur le marché du travail.
- 2.- Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences.
- 3.- Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés.
- 4.- Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle.

UN TEXTE EN DÉCALAGE AVEC LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS

Sondage

Sur les moyens pour améliorer la situation des salariés, vous êtes :

92% à penser qu'il faut conditionner l'attribution des aides publiques à la création d'emplois et à la dynamique salariale ;

81% à dire qu'il faut faire évoluer le financement de la protection sociale (les retraites, l'assurance maladie...) en mettant à contribution financièrement les revenus du capital ;

79% à vouloir donner le droit aux comités d'entreprise de faire suspendre des licenciements afin de permettre l'examen de propositions alternatives.

Pour lutter contre le chômage, vous êtes :

95% à penser qu'il faut davantage investir dans la recherche et la formation des salariés ;

91% à dire qu'il faut conditionner les aides accordées aux entreprises à la création d'emplois ;

61% à rejeter l'idée de flexibiliser les contrats de travail, en permettant aux employeurs d'embaucher et de licencier plus facilement.

Au moment où le patronat exerce un chantage à l'emploi et aux délocalisations pour obtenir plus de flexibilité et un transfert massif de cotisations sociales au détriment des salariés, ce sondage apporte de précieux éléments de réflexion au gouvernement. Il confirme l'attente des salariés en faveur de l'emploi et de sa sécurisation.

• Sondage Harris Interactive réalisé du 20 au 26 septembre 2012

LE MEDEF A REFUSÉ LE DIALOGUE

Dès le début des négociations le patronat a refusé de négocier sur la lutte contre la précarité dans le marché du travail, il s'est contenté de distribuer ses propositions de flexibilisation, y compris du CDI.

Le Medef est resté fidèle à ses demandes habituelles assorties de son discours de besoin de souplesse pour les entreprises afin d'être compétitif. La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC se sont inscrites dans une logique de « gagnant-gagnant », sécurité contre flexibilité.

FO a demandé de sécuriser l'emploi et les salariés sans laisser plus de place à la flexibilité.

La CGT a proposé de rendre les entreprises plus vertueuses :

- en encadrant les contrats précaires ;
- en construisant des droits transférables attachés à la personne ;
- en améliorant en amont l'information des représentants du personnel ;
- en créant un droit de veto suspensif ;
- en maintenant l'emploi même lors de difficultés conjoncturelles sans organiser la régression des droits des salariés ;
- en donnant les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.

L'accord du 11 janvier est en fait un accord pour sécuriser les employeurs en lieu et place d'un accord sur la sécurisation de l'emploi.

L'objectif fixé par le gouvernement n'est donc pas atteint. Sur les 4 parties de l'accord, 3 parties accentuent la précarité des emplois et la première partie qui parle de la création de nouveaux droits sont soit, sans rapport avec l'emploi, soit, sans avancée réelle.

BILAN POUR LE PATRONAT

- Un ballon d'essai pour casser le CDI avec l'expérimentation du CDI Intermittent (CDII).
- La réduction des droits des élus du personnel.
- La remise en cause des expertises des CE et des CHSCT.
- 40 millions de réduction de cotisations sociales supplémentaires.
- Faire travailler un salarié à temps partiel à temps plein sans risque de re-qualification de contrat.
- La remise en cause du licenciement économique aussi bien dans la forme que sur le fond.
- Le droit de baisser le temps de travail des salariés.
- Une remise en cause en cause des jours de RTT.
- Le droit de baisser les salaires.
- Un barème pour licencier avec risques limités échappant ainsi à l'indemnisation intégrale du préjudice subi par le salarié.
- La remise en cause des droits des juges et de la jurisprudence sur les re-qualifications de contrat, sur la compensation des préjudices, sur la nature des licenciements.
- L'impunité des délits au bout de 2 ans.

BILAN POUR LES SALARIÉS

- Une complémentaire santé à minima pour 3,5 millions de salariés à compter de 2016.
- Le droit de garder son DIF toujours limité à 120 heures de formation en cas de changement d'employeur.
- Un minimum horaire de 24h pour le temps partiel à compter de 2014, assorti d'annualisation et de nombreuses dérogations.

UN ACCORD MINORITAIRE

Rappelons que les accords collectifs sont prévus pour compenser le déséquilibre né du contrat de travail individuel. Or, à l'analyse de ce texte, c'est l'exact opposé qui s'appliquera si celui-ci se traduit dans la loi. Les élus à l'Assemblée nationale et le gouvernement actuel, l'ont été par une majorité de salariés qui attendaient plus de justice sociale et pour une amélioration de leurs conditions de vie personnelles et professionnelles. Nous ne pouvons pas laisser faire.

Par ailleurs, les trois organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC ne représentent à elles trois que 38,70% des salariés aux dernières élections prud'homales de décembre 2008; et 28,11% suite aux dernières élections TPE de décembre 2012. De plus, la CFTC risque fort de ne plus être déclarée représentative cette année et la CFE-CGC de ne plus l'être que sur les cadres.

En plus d'être au profit du patronat cet accord est donc totalement illégitime.

NOTRE DÉCRYPTAGE POINT PAR POINT

Titre 1-Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels

UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ AU MOINS DISANT

Article 1 Au plus tard au 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des salariés déclarés devra bénéficier d'une complémentaire santé *a minima* (inférieure à celle de la CMU complémentaire) dont le financement sera partagé par moitié entre le salarié et son employeur (mais les employeurs seront exonérés de cotisations sociales sur cette partie). Les compagnies d'assurance seront choisies par les employeurs. A votre avis, sur base de coûts, ou sur base de couverture et de gestion ?

Article 2 En cas de licenciement le salarié continuera à bénéficier de sa complémentaire santé pendant 12 mois au lieu de 9 mois actuellement.

DES DROITS RECHARGEABLES, MAIS À BUDGET CONSTANT

Article 3 Maintien des droits acquis à l'assurance chômage, appelé « *création de droits rechargeables* ». En fait le salarié privé d'emploi qui retrouve un emploi conservera tout ou partie du reliquat des droits à l'assurance chômage non utilisés. Et l'accord prévoit qu'en tout état de cause, l'équilibre financier doit être trouvé. Sans cotisation supplémentaire les chômeurs se répartiront la même enveloppe. Donc, si le nombre de jours indemnisés est supérieur, le montant sera revu à la baisse !

CDD-CDI: PAR UN TOUR DE PASSE-PASSE LE PATRONAT GAGNE 40 MILLIONS

Article 4 La cotisation assurance chômage sera majorée pour certains CDD de 3 **points (7%)** pour un contrat de moins d'un mois ; de 1,5 **point (5,5%)** pour un contrat de 1 à 3 mois ; et de 0,5 **point (4,5%)** pour les CDD d'usage de moins de 3 mois (total de cotisation supplémentaire 110 millions d'euros).

En compensation les employeurs seront exonérés des cotisations assurance chômage pour toute embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Cette exonération sera de 3 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés et de 4 mois pour celles de moins de 50 salariés (total des exonérations de cotisations 150 millions d'euros).

En conclusion, les employeurs seront exonérés de 40 millions d'euros de cotisations supplémentaires.

LA TRANSFÉRABILITÉ... À COÛT CONSTANT

Article 5 Un compte de formation personnel est créé. Il est individuel et transférable. En fait ce sont les droits d'aujourd'hui qui sont redistribués, car les entreprises ne financeront pas plus la formation demain qu'elles ne le font actuellement. Ce compte sera alimenté par les 20h annuel de DIF toujours bloqué à 120 heures maximum et utilisé avec l'accord de l'employeur.

Article 6 L'accès au Congé Individuel de Formation est ouvert aux salariés de moins de 30 ans ayant 4 mois d'activité en CDD... Enfin un acquis... limité aux moins de 30 ans!

MOBILITÉ : UN ALLER SANS RETOUR GARANTI

Article 7 Dans les entreprises de plus de 300 salariés; un salarié, avec l'accord de son employeur, pourra « découvrir » un emploi dans une autre entreprise. Son contrat sera suspendu pendant cette période de découverte. Si cette entreprise ferme pendant la période de suspension de son contrat, le retour dans son ancienne entreprise avant la fin de mobilité n'est pas garanti et à l'issue de la période de mobilité, il ne s'effectue pas nécessairement sur le même emploi.

PETITE PRIME POUR QUELQUES SANS DROITS

Article 8 Une prime de 1000 euros (financée par l'assurance chômage) sera versée aux chômeurs bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnel expérimental dont les droits à l'assurance chômage sont épuisés si celui-ci est engagé dans une formation certifiante ou qualifiante. Rares seront les élus.

LES EMPLOYEURS GARDENT LA MAIN SUR LA FORMATION

Article 9 Les OPCA pourront proposer à leurs entreprises adhérentes des formations répondant au besoin d'emploi.

LOGEMENT : PAS DE FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE

Article 10 Dans le cadre des engagements financiers entre l'État et l'UESL (Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement) de novembre 2012, 500 millions d'euros seront affectés, sur 3 années, pour aider à loger les primo-entrants sur le marché du travail, les salariés en contrats courts et les salariés en mobilité professionnelle. Le retour au 1% logement (aujourd'hui réduit à 0,45% de la masse salariale) serait bien plus efficace pour créer en quantité des logements de qualité! Cet accord n'apporte rien de nouveau, car cela avait été négocié avant.

TEMPS PARTIELS : 24 HEURES HEBDOMADAIRES POUR CERTAINS ...MAIS ANNUALISÉES!

Article 11 A compter de 2014, le contrat à temps partiel sera sur un minimum de 24 heures de travail par semaine. Deux problèmes se posent :

- ✓ ce minimum est annualisé ;
- ✓ de nombreuses exceptions sont créées, notamment si les heures de travail sont cumulées sur plusieurs particuliers employeurs, ou pour des salariés de moins de 26 ans poursuivant des études.

Les heures effectuées au-delà du contrat seront majorées de 10 ou 25% selon les cas. Cette disposition pourra être contournée par un accord de branche étendu. La mise en place d'un avenant temporaire à temps plein sera possible. Aujourd'hui, un salarié dans cette situation peut faire re-qualifier son contrat en contrat temps plein. Cet accord introduit donc plus de flexibilité pour l'employeur afin de moduler le temps de travail.

Titre 2 - 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

UNE GRAVE RÉDUCTION DU POUVOIR D'INTERVENTION DES IRP

Article 12 Une information économique et sociale remplacera l'ensemble des informations données aux IRP sous forme de rapports ou autre. L'employeur aura le droit de décider que certaines informations devront rester confidentielles! Les délais de consultation des IRP seront réduits et fixés à l'avance. L'employeur pourra dérouler ses projets sans attendre, donc encore plus vite qu'aujourd'hui, évitant ainsi l'information et la mobilisation des salariés. Les CHSCT d'établissement sont remis en cause dans leurs prérogatives locales par la mise en place de comités de coordination *ad hoc*.

Toutes les expertises seront limitées dans leur montant en fonction d'un barème tenant compte de l'effectif de l'entreprise. Si plusieurs établissements d'une même entreprise avec plusieurs CHS-CT différents décident d'une expertise, il faudra dorénavant passer par une instance de coordination afin de faire une expertise unique!

Par ailleurs certaines expertises seront financées à 20% par le budget de fonctionnement des IRP.

ELUS ET MANDATÉS SYNDICAUX INTERDITS DE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 13 Dans les groupes de 5000 salariés en France (soit 229 entreprises pour 3,5 millions de salariés) ou de 10000 salariés dans le monde (soit 122 entreprises) dont certaines sont déjà dans les 229 françaises, un à deux salariés participeront au conseil d'administration de l'entreprise avec voix délibérative. Mais attention cette fonction est incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

L'accord ne dit rien sur la protection de ces salariés ni sur leur mode de désignation.

ARTICULATION DES PLANS DE FORMATIONS ET DE LA GPEC : PAS DE GRAND CHANGEMENT

Article 14 La GPEC sera examinée par les élus en lien avec les plans de formations des entreprises...

Instaurer l'obligation de négociation des plans de formation dans les entreprises serait plus efficace pour la pérennité de l'emploi.

MOBILITÉ OU LICENCIEMENT : VOUS CHOISISSEZ QUOI ?

Article 15 Dans le cadre de la mobilité interne, seuls le salaire et la classification sont garantis. Par contre le salarié n'a plus le droit de refuser le changement de poste ou le lieu de travail, sans limitation géographique. S'il refuse quand même, il sera licencié pour motif personnel.

Aujourd'hui un salarié qui refuse le changement de poste ou de lieu de travail est licencié pour motif économique avec les garanties qui entourent ce type de licenciement. Cela signifie que l'employeur doit prouver la réalité du motif économique. Par ailleurs, lorsque le contrat de travail prévoit une clause de mobilité elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Article 16 Un conseil en évolution professionnelle sera créé en dehors des entreprises. Le but pour le salarié est de connaître l'évolution des métiers sur les territoires, ses compétences personnelles afin d'identifier celles nécessaires à acquérir pour conserver un emploi et aussi de repérer les offres d'emploi adaptées à ses compétences. Pour accéder à ce nouveau droit à l'information, le salarié pourra utiliser son compte personnel de formation à condition d'avoir l'accord de l'employeur. Quelle confidentialité ?

Article 17 Un an de délai supplémentaire est accordé aux employeurs pour la mise en place des IRP dans les entreprises dès le seuil des 11 ou 50 salariés atteint.

Titre 3 - Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi

VALIDATION DES ACCORDS COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI DE SARKOZY

Article 18 Le chantage à l'emploi autorisé pour les entreprises en difficulté permettra de conclure un accord majoritaire pour « adapter » le temps de travail et les rémunérations des salariés. En contrepartie l'employeur s'engagera à maintenir l'emploi des salariés concernés. Le salarié concerné aura le droit de refuser. Dans ce cas, le licenciement sera qualifié d'économique. Cependant, la cause réelle et sérieuse sera considérée acquise, et donc non contestable devant un juge ! De plus l'employeur sera totalement exonéré des obligations qui auraient résulté d'un licenciement économique. Ce nivellement vers le bas touchera principalement les ICT et entraînera le chantage à l'emploi.

Article 19 Le régime de chômage partiel sera renégocié dans les semaines à venir.

PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS COURT-CIRCUITÉES

Article 20 Les règles inscrites dans le code du travail sur le licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours pourront être bafouées par deux moyens :

- ✓ par un accord majoritaire d'entreprise ;
- ✓ par l'homologation de l'inspection du travail dans un délai de 21 jours !

Ainsi les règles de présentation, les documents à produire, les délais et recours à l'expert, l'ordre des licenciements et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être dorénavant décidés en dessous de la loi par les élus du personnel. Par ailleurs, l'employeur pourra se prémunir de tout contrôle judiciaire sur le PSE par le jeu de l'homologation par l'administration du travail. En outre, l'employeur n'aura pas à attendre la décision de l'inspection du travail plus de 21 jours, car faute de réponse

dans ce délai le PSE est homologué. Est-il besoin de rappeler que le manque d'inspecteurs et contrôleurs du travail est criant? (2250 pour 28 millions de salariés). Rappelons aussi qu'en 1986 les employeurs ont obtenu du gouvernement la suppression de l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour les licenciements économiques. Aujourd'hui les employeurs ont obtenu une homologation de fait de l'ensemble de leurs PSE.

Article 21 | Le congé de reclassement passe de 9 à 12 mois...

Titre 4 - Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise

FLEXIBILITÉ ACCRUE ET BAISSÉ DES INDEMNITÉS

Article 22 | Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la possibilité d'avoir recours au CDI intermittent permettant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées est ouverte. Par ailleurs, le salarié sous ce type de contrat pourra avoir son salaire lissé sur l'année indépendamment du nombre d'heure de travail effectué. Résultat: pas de prime de précarité (c'est un CDI) et pas d'indemnisation chômage sur les périodes non travaillées ! Il s'agit d'un ballon d'essai avec le risque d'une généralisation.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE: LE CRITÈRE PATRONAL DEVIENT PRIORITAIRE

Article 23 | L'employeur pourra dorénavant privilégier la compétence professionnelle dans l'ordre des licenciements économiques, il faudra juste consulter le CE. La prise en compte des charges de famille, l'ancienneté, ne seront plus que des accessoires!

Article 24 | Nous avons, dans cet accord, échappé pour l'instant, à la fin de la motivation dans les lettres de licenciement. Les signataires se sont donnés rendez-vous « avec les pouvoirs publics pour les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond ».

SÉCURISATION JURIDIQUE DES LICENCIEMENTS AVEC ABAISSEMENT DES DROITS DU SALARIÉ

Article 25 | Instauration d'une transaction au rabais encouragée par la longueur des délais prud'homaux, fixant l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement. Pour 25 ans de travail ou plus, 14 mois de salaire pour « solde de tout compte » et pour toutes les irrégularités de l'employeur. Ce barème s'applique lors de conciliation prud'homale. Si le salarié va plus loin dans la procédure, les juges devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononceront en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 26 | La loi de 2008 avait ramené la prescription de 30 ans à 5 ans. Dans cet accord la prescription est réduite à 24 mois. A ce rythme la prochaine demande du patronat sera la demande de l'impunité pour tout acte délictueux.

POUR VRAIMENT SÉCURISER L'EMPLOI

Sur la base de la feuille de route gouvernementale, la CGT porte ces propositions :

1.- Lutter contre la précarité sur le marché du travail

- ⊕ Encadrer l'usage des contrats précaires.
- ⊕ Construire des droits attachés à la personne transférables d'une entreprise à l'autre (par exemple en matière de maintien de la qualification, de formation, de prévoyance, ...).
- ⊕ Exiger des contreparties sur les fonds publics donnés aux entreprises avec objectifs chiffrés et bilan annuels présentés pour validation aux représentants du personnel.
- ⊕ Moduler les cotisations sociales en fonction de la politique de l'emploi et salariale. En particulier favoriser les entreprises qui appliquent :
 - ✓ la reconnaissance salariale des qualifications ;
 - ✓ la prise en compte de la qualification dans l'emploi occupé ;
 - ✓ le droit à une validation des acquis et l'expérience reconnu dans l'emploi et le salaire ;
 - ✓ la mise en place d'une grille de salaire minimum interprofessionnel de croissance et de qualification intégrant : diplômes, formations qualifiantes suivies, ancienneté, l'expérience professionnelle, les responsabilités exercées.
- ⊕ Proscrire toutes les formes de discriminations.
- ⊕ Développer les moyens et prérogatives de l'inspection du travail notamment par un recrutement massif d'inspecteurs et de contrôleurs. Aujourd'hui il reste seulement 2 250 inspecteurs et contrôleurs pour 28 millions de salariés.

2.- Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences

- ⊕ Améliorer en amont l'information des représentants du personnel sur la situation et la stratégie de l'entreprise, y compris par des droits nouveaux.
- ⊕ Donner les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.

3.- Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés

- ⊕ Créer un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les décisions importantes concernant l'emploi.
- ⊕ Maintenir l'emploi, lors de difficultés conjoncturelles que peut traverser l'entreprise, sans organiser la régression des droits des salariés.

4.- Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle

- ⊕ Augmenter les droits à la formation professionnelle sur le temps de travail avec une augmentation substantielle de la contribution des employeurs aux fonds mutualisés de la formation.
- ⊕ En cas de perte de l'emploi, les propositions d'emploi et/ou des formations permettant le retour à l'emploi doivent être pour un emploi de qualification au moins égal à l'emploi perdu.
- ⊕ En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, avoir recours à l'impartialité du juge.
- ⊕ Rétablir l'autorisation administrative de licenciement.