

# Commentaires Cgt accord Modernisation marché du travail du 12 janvier 2008

## I - TROIS MESURES PHARE

### 1. La rupture conventionnelle

Les points clés	Nos commentaires
<p>Article 12</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Une rupture qui n'est ni un licenciement ni une démission</li><li>• La possibilité d'accompagnement a discussions préalables, comme pour un licenciement</li><li>• Un délai de rétractation de 15 jours après la signature de la convention de rupture</li><li>• Un formulaire type a remplir adressé au directeur départemental du travail</li><li>• L'homologation par le directeur départemental (Celui-ci dispose de 15 jours pour répondre à l'issue duquel son silence vaut homologation)</li><li>• Une indemnité au minimum égale a l'indemnité interprofessionnelle de rupture (la même que pour un licenciement)</li><li>• Droit aux indemnités chômage</li></ul>	<p>Cet accord prévoit un nouveau mode de rupture qui permet à l'employeur de rompre un contrat de travail sans raison valable, à moindre coût et en toute impunité (puisque le recours au juge devient quasiment impossible) !</p> <p>Ce nouveau type de rupture nous a été présenté comme répondant à des situations où le salarié et l'employeur auraient envie de se séparer l'un de l'autre mais sans raison précise. La Cgt avait proposé de distinguer deux types de rupture conventionnelle selon qu'elle était à l'initiative de l'employeur et devait donc être motivée ou qu'elle était à l'initiative du salarié et devait permettre l'indemnisation par l'assurance chômage, cela n'a pas été retenu.</p> <p>C'est un leurre ! Si le salarié demande la rupture, l'employeur le contraindra à la démission pour ne pas avoir à payer l'indemnité de rupture. Par contre, lorsque l'employeur voudra se séparer du salarié, il exercera une telle pression sur lui qu'il sera obligé de partir et d'accepter les termes de la convention. Cette mesure accentuera donc le déséquilibre qui caractérise déjà la relation de travail.</p> <p>Dans la majorité des cas, si les salariés partent, c'est parce que leurs conditions de travail se dégradent ou parce qu'aucune progression de carrière ne leur est offerte or, la loi est claire, ces deux situations relèvent de la responsabilité de l'employeur. Ainsi, avec la rupture conventionnelle l'employeur pourra pousser le salarié à rompre le contrat plutôt que d'assumer ses responsabilités.</p> <p>Le risque de comportements déviants est donc important et il est accentué par le fait qu'aucun garde fou sérieux n'est prévu puisque le juge et la justice sont soigneusement mis de côté ! Et ce ne sont ni la procédure simplifiée (pendant laquelle l'employeur pourrait être accompagné), ni l'homologation par le directeur départemental (dans un délai tellement court qu'aucun examen sérieux n'est possible) qui garantiront une quelconque équité au salarié ! Enfin, cette rupture sera peu onéreuse pour l'employeur puisque l'indemnité minimale qui devra être versée équivaut à l'indemnité unique de licenciement (article 11 de l'accord) alors que, dans la plupart des cas, cette rupture serait qualifiée par les juges de licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des indemnités conséquentes, voire à la réintégration. Le montant des dommages et intérêts accordés à un salarié dans ce cas est égal à 6 mois de salaires minimum (pour les salariés de plus de deux ans d'ancienneté des entreprises de plus de 11 salariés) et peut être beaucoup élevé suivant le préjudice subi.</p> <p>Une fois le contrat rompu les salariés devront compter sur la collectivité pour assurer leur revenu par le biais des allocations chômage, ce qui risque de mettre le régime de l'assurance chômage en péril !</p>

## 2 . Création d'un nouveau CDD POUR « objet défini au contrat »

Les points Clés	Nos commentaires
<p>Article 12</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réservé aux ingénieurs et cadres</li> <li>• contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois</li> <li>• Conclu pour la réalisation d'un « objet défini » (projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat)</li> <li>• Doit être autorisé par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise</li> <li>• Délai de prévenance : deux mois minimum avant le terme du contrat (réalisation du projet pour lequel il a été conclu)</li> <li>• Indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute</li> <li>• Possibilité de rupture, à la date anniversaire de sa conclusion pour un motif réel et sérieux</li> <li>• Créé à titre expérimental</li> </ul>	<p>L'accord annonce dans son article 1 que le CDI est la norme et crée dans le même temps un nouveau CDD dont l'utilité est douteuse mais qui augmente la précarité. Si on ajoute que l'accord « légalise » de fait le système du portage salarial (voir article 19 de l'accord) le CDI va se raréfier pour les ingénieurs et cadres travaillant dans des secteurs où le travail en projet est courant .</p> <p>L'organisation du travail en projet, qui se généralise, ne justifie pas que le salarié soit embauché sous contrat de projet. Pour la CGT, c'est un contrat immoral : si le salarié réussit à mener à bien le projet pour lequel il a été embauché, l'entreprise grandit et lui prend la porte.</p> <p>Cette forme de contrat existe déjà dans certains secteurs (ex : BTP) et n'a pas démontré son efficacité économique. Prétextant de l'incertitude qui pèse sur la réalisation de certains projets et que «leur terme (...) ne pourrait pas être apprécié avec précision», les employeurs réclamaient la création d'un CDI qui aurait pu être rompu au terme de la mission.</p> <p>Ils ont dû en rabattre en créant ce CDD à titre expérimental et par accord de branche.</p> <p>La possibilité d'autoriser ce contrat par la conclusion d'un accord d'entreprise et pas seulement par accord de branche est une source potentielle d'abus.</p> <p>Ce nouveau CDD est une brèche dans le droit commun des CDD puisqu'il pourra être rompu à la date anniversaire pour une cause réelle et sérieuse et pas seulement pour faute grave et qu'il pourra être utilisé pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</p>

### 3. La période d'essai

Les points Clés	Nos commentaires
<p>Article 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'une période d'essai interprofessionnelle d'une durée de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les ouvriers et les employés entre 1 et 2 mois maximum,</li> <li>- Les agents de maîtrise et les techniciens entre 2 et 3 mois maximum,</li> <li>- Les cadres entre 3 et 4 mois maximum.</li> </ul> </li> <li>• Un accord de branche peut prévoir un renouvellement qui pourra aller jusqu'à 4, 6 et 8 mois suivant les catégories</li> <li>• Création d'un délai de prévenance pour mettre fin a la période d'essai :</li> </ul> <p>Pour l'employeur : 48 heures au cours du 1<sup>er</sup> mois de présence, 2 semaines après 1 mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence</p> <p>Pour le salarié : 48 heures.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail, sa durée peut être plus courte</li> </ul>	<p>Sur ce point le patronat a été contraint de reculer par rapport à ses premières exigences qui étaient démesurées (6 mois pour les ouvriers, employés, 12 mois pour le cadres). Mais la création de cette période interprofessionnelle d'essai représente quand même un recul pour les salariés par rapport à la situation actuelle car aujourd'hui les conventions collectives prévoient des durées de période d'essai d'une semaine à 3 mois suivant les postes (ce qui correspond à la durée jugée raisonnable par la cour de cassation).</p> <p>Pour la Cgt, les périodes d'essai doivent continuer à relever des branches pour être adaptées aux spécificités professionnelles et nous refusons tout allongement systématique de la période d'essai car la finalité de cette période ne le justifie pas.</p>

## II – FLEXIBILITE : DES MESURES A CARACTERE IMPERATIF

<p>Article 11 <b>Le reçu pour solde de tout compte :</b></p>	<p>Le but de cet article est de limiter les possibilités pour le salarié de réclamer des sommes qu'il lui serait encore dues après la fin de son contrat de travail : Depuis 2002, le reçu pour solde de tout compte était devenu un simple document facultatif sans effet libératoire pour l'employeur. Son effet juridique était celui d'un simple reçu des sommes qui y figurent expressément.</p> <p>Cet accord prévoit que le reçu pour solde de tout compte aura un effet libératoire pour tous les éléments de rémunération qui y seront mentionnés. Après 6 mois le salarié ne pourra donc plus réclamer aucune somme qui lui serait due (salaires, heures supplémentaires, congés..) alors que le délai de prescription pour réclamer les créances salariales est de 5 ans !</p>
<p>Article 11 <b>La réparation judiciaire du licenciement</b></p>	<p>Le projet d'accord demande au législateur de fixer un plancher et un plafond au montant des indemnités que peut accorder le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>Nous refusons qu'un plafond soit fixé : le juge prud'homal doit seul avoir le pouvoir d'apprécier l'ampleur du dommage subi et de fixer les dommages et intérêt qui en découlent</p> <p>Par contre un plancher serait nécessaire pour les petites entreprises et les salariés de moins de deux ans d'ancienneté !</p> <p>Il souhaite aussi modifier la jurisprudence actuelle en cas d'insuffisance dans l'énonciation des motifs et souhaite que le juge puisse rechercher la cause du licenciement.</p> <p>Cela remet en cause la jurisprudence fortement établie selon laquelle le juge se base sur ce qui est énoncé dans la lettre de licenciement pour établir le caractère réel et sérieux de la rupture, nous serons très vigilant sur la traduction législative de ce paragraphe.</p>
<p>Article 11 <b>La conciliation prud'homale</b></p>	<p>Nous refusons que sous couvert de faciliter la conciliation on limite le pouvoir des juges prud'homaux et rende plus compliqué l'accès à la justice pour le salarié.</p> <p>Or on assiste à l'invention d'une procédure complexe en trois temps pour le salarié qui souhaite saisir le conseil des prud'hommes (lettre à l'employeur, saisine du bureau de conciliation, saisine du bureau de jugement) qui allonge les délais, augmente les frais et peut poser des problèmes complexes de procédure (ex : en cas de disparition de l'employeur).</p> <p>S'il est vrai que le principal obstacle à la conciliation est une absence de la partie patronale ou sa représentation par quelqu'un qui n'est pas habilité à transiger la solution préconisée par l'accord pose quelques interrogations : le juge aura-t-il toujours le pouvoir de juger si le motif d'absence est légitime ou non ? Le salarié qui ne pourra pas assister devra-t-il être obligatoirement représenté sans pouvoir demander une nouvelle convocation ?</p>
<p>Article 19 <b>Portage</b></p>	<p>Nous sommes opposés au système du portage salarial qui précarise à l'extrême les salariés.</p> <p>Aujourd'hui ce système est illégal. Incorporer le portage à cet accord revient à redessiner la définition même du travail du salarié et pourrait avoir des conséquences sur d'autres formes d'emploi. Le portage prétend répondre à des situations particulières or d'autres formes d'aide et de soutien à la création d'entreprise, travail à temps partagé, groupement d'employeurs peuvent répondre aux problématiques posées en apportant plus de sécurité aux salariés. En confiant le portage à la branche de l'intérim, on risque de s'éloigner beaucoup de la cible prétendue (cadres, désirant devenir indépendants) et d'étendre le portage à toutes les catégories de salariés.</p> <p>Les conséquences sur l'équilibre de l'assurance chômage seraient importantes.</p>

### III – SECURITE : DES DISPOSITIONS ALEATOIRES POUR LA PLUPART

Article 11 <b>Création d'une indemnité de rupture interprofessionnelle unique :</b>	Cette indemnité est identique quel que soit le type de licenciement ; elle est versée à partir d'un an d'ancienneté (contre deux aujourd'hui). Elle est de 1/5 de mois par année de présence (montant actuel de l'indemnité légale de licenciement).
Article 14 <b>La portabilité :</b>	C'est un premier pas en vue de permettre aux salariés de conserver leurs droits en cas de chômage mais nous sommes très loin d'une véritable transférabilité des droits puisque concernant les couvertures complémentaires, on se contente de prolonger ces droits pour une durée très faible (un tiers de la durée des droits à indemnisation chômage), quant au DIF, le salarié pourra utiliser le solde de ses heures acquises (au maximum 120 h à condition qu'il est travaillé 6 ans dans la même entreprise sans jamais utiliser ses droits) pendant la période de chômage ou dans son nouvel emploi avec l'accord de l'employeur. Nous sommes très loin d'une véritable transférabilité des droits d'autant que l'accès à la portabilité des droits (mutuelle, DIF...) est supprimé en cas de licenciement pour faute lourde.
Article 3 <b>Jeunes:</b>	La durée du stage de fin d'étude est prise en compte dans la durée de la période d'essai. Il est créé une prestation spécifique du SPE et une prime forfaitaire, versée une fois pour les moins de 25 ans involontairement privés d'emploi dont le montant sera décidé plus tard.
Article 6 <b>Niveau de qualification</b>	C'est une bonne chose d'affirmer l'objectif de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Les dispositifs concrets permettant d'atteindre cet objectif auraient dû être développés lors de cette négociation.
Article 6 <b>La création du bilan d'étape professionnel</b>	Il est créé un bilan d'étape professionnel qui permettra au salarié d'inventorier régulièrement ses compétences et d'identifier ses besoins en la matière ceci afin de les aider notamment dans la construction de leur parcours professionnel.
Article 5 <b>L'accès aux droits</b>	Plus de salariés bénéficieront de l'indemnisation conventionnelle de maladie (diminution de l'ancienneté, prise en compte de toutes les périodes de travail accomplies au sein d'une même entreprise). Réduction à sept jours du délai de carence.
Article 8 <b>Période d'expérimentation</b>	Ce dispositif permettrait de tenter une mobilité externe à l'entreprise avec l'assurance de retrouver son emploi d'origine. Mais sa mise en œuvre est conditionnée aux négociations d'entreprise sans aucune obligation. On n'a pas obtenu que les groupes soient concernés.
Article 11 <b>L'obligation de motiver les licenciements</b>	Le patronat ne fait que reprendre les recommandations de l'OIT et se conformer aux textes internationaux. En effet les employeurs ont déjà l'obligation de motiver le licenciement en avançant une cause réelle et sérieuse. La cour d'appel de Paris (dans l'affaire du CNE) a d'ailleurs précisé que selon l'OIT le motif valable renvoyait aux législations nationales donc en France il s'agit de la cause réelle et sérieuse. Le CNE a été condamné par le Bureau international du Travail sur cette base. La portée de cette mesure est contrebalancée par la création de la convention de rupture qui permet précisément de contourner la cause réelle et sérieuse.

## IV - CHOMAGE ET RETOUR VERS L'EMPLOI

<p>Article 3  <b>Prime forfaitaire pour les jeunes privés d'emploi</b>          Les jeunes involontairement privés d'emploi et n'ayant pas suffisamment cotisé pour ouvrir des droits à l'assurance chômage, percevront une prime forfaitaire.</p>	<p>Cette prime dont le montant reste à définir est présentée comme une avancée, or cette prime n'est pas une allocation, elle sera donc versée une seule fois. Par ailleurs, il s'agit d'une simple avance sur les droits futurs aux allocations chômage, dès que le jeune sera en situation d'ouvrir des droits à l'assurance chômage, la prime déjà versée sera déduite de ses nouveaux droits. Le texte reste en outre toujours muet sur les primo-demandeurs d'emploi pour lesquels la CGT revendique une indemnisation à hauteur de 80% du SMIC.</p>
<p>Article 16  <b>Assurance chômage :</b>          L'accord vise à dessiner les contours de la future convention d'assurance-chômage en fixant divers objectifs : permettre la prise en charge de nouveaux publics, s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, mieux indemniser sur des durées plus courtes, allonger la durée d'activité des seniors.</p>	<p>L'accord fixe une feuille de route inacceptable aux partenaires sociaux chargés de négocier la future convention d'assurance chômage. On fait ici dépendre clairement les droits à indemnisation à des données aléatoires liées à des objectifs de politique économique (nouvelles caractéristiques du marché du travail, augmentation de la durée d'activité des seniors, besoins des entreprises, orienter les jeunes en difficulté d'insertion vers des métiers en tension...).</p> <p>L'indemnisation est par conséquent ici présentée avant tout comme un outil au service des entreprises alors qu'il s'agit d'un droit acquis pour les salariés. Le texte énonce certes quelques principes vertueux, comme la possibilité de prendre en charge de nouveaux publics mais l'on reste au stade du vœu pieux ; rien n'est concrètement proposé pour prendre en charge ces nouveaux publics. En revanche, le texte vise clairement la suppression à terme des filières existantes pour les refonder en une seule filière. Le principe est également acté d'opter pour des durées <u>d'indemnisation plus courtes</u>. Cet article relatif à l'assurance-chômage est aux antipodes du concept de sécurisation des parcours professionnels.</p>
<p>Article 17  <b>Accompagnement des demandeurs d'emploi :</b>          L'accompagnement doit répondre à deux objectifs : le retour dans un emploi de qualité, mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises. Moyens humains mis en œuvre : service public de l'emploi, Afp, Apec, opérateurs privés...</p>	<p>l'accord entend associer les opérateurs privés à l'accompagnement des privés d'emploi alors qu'aucune étude à ce jour n'a démontré leur efficacité par rapport au service public de l'emploi. Il existe à l'heure actuelle une étude en cours à leur sujet mais ses conclusions ont été reportées à juin 2008</p>
<p>Article 18  <b>Contrôle de la recherche d'emploi :</b>          Définir clairement les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.</p>	<p>sous couvert de définir « dans le respect de la personne », les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche d'emploi, l'on cherche surtout à traquer les soi-disant « faux » chômeurs » et mener à leur encontre une politique coercitive visant surtout à accroître les radiations. A l'heure actuelle environ 14000 personnes sont radiées chaque mois suite à un contrôle de l'Anpe, un chiffre en hausse de plus de 20 % par rapport à l'an dernier. Quant à l'offre valable d'emploi, le président de la République s'est récemment prononcé sur le sujet en proposant qu'un chômeur ne puisse refuser plus de deux offres sans être sanctionné. Si le texte propose de définir clairement la notion d'offre valable d'emploi, le patronat s'est en séance, refusé à le faire. Il a également décliné la proposition de la CGT d'engager une réflexion sur le sujet. Pour rappel, le Conseil économique et social a pourtant déjà effectué des propositions en la matière et ce avec l'aval des organisations syndicales et du Medef.</p>

<p>Article 15</p> <p><b>Formation des demandeurs d'emploi</b></p> <p>Les salariés et demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi fragilisés par leur déficit de formation bénéficieront de moyens spécifiques visant à l'acquisition de savoirs de base, de compétences professionnelles et de qualifications.</p>	<p>Il est mentionné dans le texte qu'il sera tenu compte des besoins des entreprises en matière de formation de ces publics, or le droit à la formation des demandeurs d'emploi n'a pas pour but de répondre à la problématique des métiers en tension mais de leur assurer une sécurisation de leur parcours professionnel.</p>
--	--