

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

1) Ce projet de loi s'inspire-t-il d'un accord « illégal » et « minoritaire » ?

NON

L'accord du 11 janvier 2013 est un accord majoritaire au sens de la loi en vigueur, signé par toutes les organisations d'employeurs et 3 des 5 confédérations syndicales. Contester la légitimité de cet accord, c'est tout simplement contester les règles du dialogue social en vigueur et prendre le risque de l'affaiblir.

Les règles vont changer en effet prochainement, en vertu de la loi de 2008. Le processus est fixé par cette loi et sera suivi scrupuleusement : le Haut Conseil du dialogue social sera informé des résultats **comme prévu le 29 mars**, et sera ensuite fixée par arrêté la liste des organisations représentatives au plan interprofessionnel (celles totalisant plus de 8% des voix) avec leur poids électoral respectif (un accord valide sera alors un accord signé par des organisations totalisant au moins 30% des voix, sans opposition formelle d'organisations totalisant plus de 50% des voix). Les élections prises en compte sont les élections de délégués du personnel et au Comité d'Entreprise, les élections TPE et celles des chambres d'agriculture. **Les résultats consolidés ne sont pas connus à ce jour, et nul ne peut en préjuger** en prétendant que telle organisation serait éliminée ou que telles autres totaliseraient plus de 50% : le ministre du travail a incité chacun à la prudence dans ces commentaires.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

2) Ce projet de loi marque-t-il le triomphe de la flexibilité ?

NON

Le projet de loi veut sortir de la « flexibilité subie » imposée unilatéralement par l'employeur comme c'est le cas actuellement en développant un modèle de relations sociales dans les entreprises fondé sur la négociation sociale. L'enjeu central est de donner aux entreprises les souplesses pour pouvoir s'adapter aux aléas économiques tout en sécurisant l'emploi et les droits des salariés

- **Les adaptations voulues par les entreprises se feront sur la base d'accords négociés et signés par les organisations majoritaires de l'entreprise.** Les salariés et leurs représentants disposeront désormais d'une arme pour négocier les contreparties et garanties ; les décisions unilatérales de l'employeur seront ainsi limitées
- **La préservation de la compétitivité de l'entreprise est liée à la préservation de l'emploi,** grâce à de nouveaux instruments qui offrent de vraies alternatives au licenciement : amélioration du régime du chômage partiel, obligation de négocier le maintien des emplois quand une entreprise veut réorganiser ses conditions de travail.
- **Toute renégociation des conditions de travail demandées par une entreprise est strictement encadrée :** les difficultés économiques doivent être avérées, le maintien de l'emploi doit être garanti ; les dérogations au droit du travail ne peuvent excéder deux ans avec obligation d'un retour aux normes légales une fois les difficultés passées.
- **Les institutions représentatives du personnel (IRP) auront des pouvoirs renforcés seront consultées sur les orientations stratégiques des entreprises.** Ce droit de regard sur la gestion de l'entreprise sera assuré par la présence et le droit de vote de leurs représentants au sein du Conseil d'administration.
- **La mise en place d'une sécurité sociale professionnelle, revendiquée par la gauche et les syndicats depuis 20 ans, se traduira pas des droits nouveaux.** Des droits individuels avec l'extension de la complémentaire santé à tous les salariés, y compris dans les PME et la création de droits continus à l'indemnisation du chômage et à la formation tout au long de la carrière professionnelle. Des droits collectifs avec la présence au conseil



Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

d'administration de représentants des salariés. Ces avancées n'ont rien de virtuel ou de négligeable pour les salariés concernés ! Elles sont dans le fil du combat historique de la gauche pour l'amélioration du sort des salariés.

C'est ce que veut dire « **sécurisation de l'emploi** ». **Les salariés sont les premiers défenseurs de leur outil de production**, les mieux à même de défendre l'emploi, à condition que leurs droits soient garantis, et qu'ils aient prise sur la décision.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

3) Les accords de maintien de l'emploi sont-ils identiques aux accords compétitivité – emploi que voulait Nicolas Sarkozy ?

NON

Christian Jacob le dit lui-même. « *On souhaitait aller beaucoup plus loin, avoir à la fois la flexibilité pour augmenter le temps de travail lorsque le carnet de commandes augmentait et pouvoir le diminuer lorsque le carnet de commandes baissait mais aussi remettre en cause les 35 heures par des accords en entreprise* ».

Par rapport aux pratiques actuelles, le projet de loi apportent des garanties :

- **les difficultés conjoncturelles de l'entreprise doivent être avérées**, appuyées sur un diagnostic analysé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui peuvent se faire appuyer par un expert.
- **l'accord doit être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés,**
- **sa durée ne pourra pas dépasser deux ans**
- **les plus bas salaires (tous ceux qui se situent en deçà de 1,2 SMIC) ne pourront pas être concernés, même temporairement, et aucun salaire ne pourra être diminué en-dessous de 1,2 SMIC**
- **l'entreprise ne peut pas licencier pendant le temps concerné par l'accord.**
- **Les dirigeants et les actionnaires doivent eux-mêmes participer aux efforts demandés en baissant leurs rémunérations.**
- Le licenciement d'un salarié qui refuse de voir son contrat de travail modifié par un accord temporaire devra se faire selon les modalités du licenciement économique, et non pour motif personnel, ce qui lui ouvrira l'accès aux mesures de reclassement comme le contrat de sécurisation professionnelle.

La finalité de ce dispositif est de vaincre la peur de l'embauche chez les employeurs et les menaces de licenciements pour les salariés.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

4) Les licenciements seront-ils plus faciles et moins facilement contestables ?

NON.

C'est tout le contraire. Le projet de loi permettra de maintenir les salariés dans l'entreprise plutôt que de les mettre au chômage comme c'est le cas actuellement.

C'est le but des nouveaux dispositifs de maintien de l'emploi, (activité partielle, accord de maintien dans l'emploi, mobilité interne, mobilité externe...)

Les nouvelles procédures pour les plans de sauvegarde de l'emploi privilégient la conciliation sur le contentieux. La réduction à 3 ans des délais de saisine de la justice part du constat que la décision judiciaire *a posteriori* est la plupart du temps sans effet sur l'emploi (l'entreprise ayant déjà licencié) et qu'il est plus efficace d'ouvrir une négociation collective ou de procéder au contrôle de l'administration afin d'éviter réellement les licenciements abusifs. Concrètement le projet de loi met en place deux obligations pour les entreprises qui programment un plan social.

- **Soit obtenir un accord majoritaire, ce qui signifie que l'entreprise aura mis les moyens pour y parvenir.** Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sera alors fixé par l'accord majoritaire.
- **Soit demander l'homologation du PSE par les services du ministère du travail.** L'administration retrouve ainsi un rôle qu'elle n'avait plus depuis 1986 avec la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Elle aura le pouvoir de s'assurer que l'entreprise consacre les moyens nécessaires au plan social et respecte ses obligations.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

Pour licencier l'employeur devra proposer des contreparties solides pour obtenir l'accord majoritaire des salariés ou l'homologation par l'Etat.

La décision de l'administration portant validation de l'accord collectif ou homologation du PSE pourra être contestée devant le juge administratif, et les licenciements individuels, notamment leur motif, pourront être contestés devant le conseil des prud'hommes, comme aujourd'hui.

Le seuil de déclenchement du plan social reste identique (10 salariés ou plus sur une période de 30 jours). **Le projet de loi ne touche en rien à la définition de la cause économique du licenciement et n'ôte aucune possibilité de contestation. Il n'y a donc aucune « immunité judiciaire ».**

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

5) Le projet de loi est-t-il une attaque en règle du CDI ?

NON.

Là encore c'est tout le contraire : le projet de loi acte l'objectif de maintenir le CDI comme norme d'embauche.

Demain, recruter en CDD coûtera plus cher qu'embaucher en CDI, grâce à la taxation des contrats courts. Mais cette majoration des cotisations (+7% sur la cotisation assurance-chômage pour les CDD de moins d'un mois) ne sera pas due si l'employeur transforme le CDD en CDI.

Quant à la recette de cette taxation des contrats courts, elle permettra d'exonérer de cotisations les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans, pour les trois premiers mois : c'est le principe de bonus/malus selon la nature du contrat que nous voulions !

On aurait pu imaginer des taux de surcotisation des CDD plus importants et un champ plus large des contrats précaires visés. Mais le mécanisme sera en place et fera l'objet d'un bilan qui permettra de le renforcer si nécessaire.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

6) Sur le temps partiel subi, est-il vrai que les avancées sont minimales et qu'il y a trop de dérogations ?

NON.

Le projet de loi constitue un pas en avant. Le contrat de travail devra comporter une durée minimale de travail de 24 heures par semaine. C'est une avancée importante car, aujourd'hui, l'accès aux droits sociaux obéit à des seuils qui coupent en deux le marché du travail. Les salariés qui ne réalisent que de petits temps partiels n'ont accès ni aux indemnités journalières en cas de maladie, ni à une couverture chômage en cas de rupture du contrat, ni à la formation professionnelle ; et les périodes travaillées ne sont pas validées au titre de la retraite. Désormais le « petit » temps partiel qui n'ouvre pas de droits sociaux, ne sera possible qu'à titre dérogatoire si, et seulement si, l'organisation du travail est revue pour éviter les plages horaires dispersées et permettent de cumuler plusieurs emplois. De plus, une majoration de 10% dès la première heure complémentaire viendra renforcer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel.

Un encadrement, par les branches, de l'organisation du travail des salariés permettra de regrouper les heures de travail pour que les journées soient moins éclatées. Ainsi la majorité des salariés à temps partiel verront leur situation s'améliorer, soit par une hausse des heures travaillées, soit par une meilleure répartition de celles-ci. **L'accord améliore donc le sort des salariés précaires, qui sont aux marges de l'emploi stable. En ce sens, il est un indéniable progrès, en particulier pour les femmes, premières confrontées au temps partiel subi.**

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

7) Ce projet de loi néglige-t-il la situation des salariés précaires et des demandeurs d'emploi?

NON.

Ils seront les premiers bénéficiaires des nouveaux droits que les partenaires sociaux ont négociés.

1/ **Les droits rechargeables à l'assurance chômage.** Pour les salariés qui sont confrontés à des périodes répétées de chômage, l'accord permet une amélioration concrète et substantielle de leur prise en charge. Chaque fois qu'ils reprendront un emploi après une période de chômage, le reliquat des allocations chômage non utilisées pourra s'ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité. Quand 70% des embauches se font en CDD, c'est une avancée très importante.

2/ Autre avancée en matière de santé : à l'horizon 2016, tous les salariés, qu'ils soient en contrat stable ou précaire, dans un grand groupe ou une PME, bénéficieront **d'une couverture santé collective.**

Il est vrai que la complémentaire santé ou l'accord sur le temps partiel ne changent pas nécessairement la donne pour un salarié en CDI à temps plein dans une grande entreprise. Mais ceux qui affrontent quotidiennement la précarité du temps partiel subi, des heures éparpillées, trop peu nombreuses, de la complémentaire santé individuelle trop chère, y ont un grand avantage.

3/ Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne disposera, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un **compte personnel de formation** qui sera individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

Le projet de loi pose **la première pierre de la sécurité sociale professionnelle que la gauche et les syndicats revendiquent depuis plus de 20 ans**. Elle concerne au premier chef les salariés précaires et les chômeurs.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

8) Les droits nouveaux sont-ils virtuels car renvoyés à des accords ultérieurs ?

NON.

L'accord renvoie différents sujets à des négociations de branche, mais le fait selon un calendrier précis. Pour la complémentaire santé, les négociations de branche s'ouvriront le 1^{er} avril 2013. A défaut d'accord avant juillet 2014, les entreprises non couvertes ouvriront des négociations en leur sein. Si aucun accord n'est trouvé, la couverture minimale s'appliquera automatiquement au 1^{er} janvier 2016.

Rien n'est virtuel en matière de droits nouveaux dans la loi.

Pour les droits rechargeables à l'assurance chômage, c'est dès cet automne que la négociation sur la nouvelle convention d'assurance chômage permettra leur mise en place. Sur l'intérim, la négociation s'est déjà engagée dans la branche pour mettre en place des mesures de sécurisation des salariés concernés.

La mise en place du compte personnel de formation est conditionnée à un accord sur les modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

9) La complémentaire santé pour tous va-t-elle enrichir les profits des assurances privées ?

NON

Avoir une complémentaire santé, ce n'est pas un gadget ou un luxe. Si la sécurité sociale a un bon niveau global de remboursement, elle ne prend pas en charge certaines dépenses ou les rembourse peu (soins dentaires, optique).

Aujourd'hui, 1 salarié sur 2 ne bénéficie pas d'une complémentaire santé collective de branche ou d'entreprise, particulièrement les salariés dans l'emploi précaire ou dans les petites entreprises. Parmi eux, 400 000 salariés n'ont aucune couverture complémentaire même individuelle.

Au total, ce sont 4 000 000 de salariés qui seront désormais couverts par des contrats collectifs, obligatoirement cofinancés par les employeurs, au profit notamment des salariés des PME et permettant un meilleur accès aux soins.

La loi s'engage sur une mutualisation des risques et la transparence par la mise en concurrence dans le choix des organismes assurant la couverture complémentaire (mutuelles, institutions de prévoyance, assurances). Les branches pourront émettre des recommandations sur le choix de l'organisme.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

10) Le licenciement d'un salarié en cas de refus d'une mutation géographique prévue par un accord d'entreprise est-il contraire au droit international du travail ?

NON

Les conditions de la mobilité dans l'entreprise émaneront d'un accord majoritaire avec les organisations syndicales visant à éviter les licenciements.

Le gouvernement a corrigé une ambiguïté que contenait l'accord des partenaires sociaux.

Une entreprise pourra se séparer d'un salarié qui refuse une mutation géographique prévue par un accord d'entreprise. Mais elle devra le faire selon les règles du licenciement économique, plus protecteur pour le salarié en termes d'indemnisation et de droits au chômage que le motif personnel. En refusant cette différenciation des droits, le gouvernement a pris en compte les inquiétudes exprimées par les syndicats signataires comme par les syndicats non signataires.

Le texte prévoit également la création d'une période de mobilité volontaire qui doit permettre aux salariés de **découvrir d'autres métiers, d'enrichir leurs compétences tout en étant assurés de pouvoir revenir dans leur entreprise s'ils le souhaitent**. Cette disposition est donc sécurisée, ouverte aux salariés des entreprises de plus de 300 salariés, ayant deux ans d'ancienneté. Elle intervient à l'initiative du salarié par avenant au contrat de travail. Au terme de la période, le salarié choisit ou non de revenir dans son entreprise d'origine (avec garantie de retrouver son emploi, sa qualification et sa rémunération).

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

11) La démocratie parlementaire est-elle respectée ?

OUI

Le Parlement sera saisi en avril du projet de loi et personne ne conteste son droit d'amendement.

Mais il faut être cohérent politiquement. Nous avons été élus sur l'engagement d'associer les partenaires sociaux au redressement du pays. Nous avons voulu qu'ils soient partie prenante d'un nouveau pacte social qui permette de réformer le pays en dépassant ses conflits et ses blocages. Nous les avons incités à réaliser un grand compromis pour faire reculer le chômage et la précarité.

C'est fait : les organisations patronales et syndicales ont conclu un bon accord qui correspond à ce que nous voulions : des droits nouveaux pour les salariés, des alternatives aux licenciements, un bon équilibre entre la protection des salariés et une plus grande souplesse pour les entreprises.

Ce n'est pas au moment où ils aboutissent au compromis le plus important de ces trente dernières années que nous allons leur dire : « désolé, vous êtes à côté de la plaque, on va tout refaire ». La loyauté politique est de respecter leur travail. Notre apport de législateur, c'est de gommer les flous et les ambiguïtés que comporte tout compromis. C'est une petite révolution que nous accomplissons dans un pays qui a longtemps nié l'apport des corps intermédiaires : faire vivre ensemble la démocratie politique et la démocratie sociale.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi 12 fiches pour répondre aux contre-vérités

12) Le projet de loi « sécurisation de l'emploi » est-il une loi de progrès social ?

OUI

Chacun de ses articles participe à une sécurisation de l'emploi, l'enjeu le plus important. Depuis des années, le contrat social dans notre pays est miné par un rapport de forces systématiquement défavorable aux salariés : licenciements, flexibilisation imposée, décisions unilatérales des employeurs.

Cet accord des partenaires sociaux est le premier qui amorce un rééquilibrage en assumant un donnant/donnant entre la souplesse pour les entreprises et une meilleure sécurité pour les salariés. Qu'il soit imparfait, insuffisant sur certains points, c'est le lot de tout compromis. Mais sa vertu est de dessiner un avenir nouveau. Le monde du travail s'engage dans la bataille du redressement et veut être acteur des changements qui sont engagés. Cette démarche tord le cou à l'idée paresseuse d'une France bloquée et incapable de se réformer. En cela, c'est une victoire collective qui doit entraîner tous les Français.