



Les « Croustillants » d'ANI

Petit « pense-bête » condensé destiné aux militants pour aller à la bataille des idées sur l'accord de régression sociale du 11 janvier 2013.

ACCORD MAINTIEN DANS L'EMPLOI (Art 18) :

- Une entreprise va pouvoir augmenter la productivité, augmenter le temps de travail et/ou baisser les salaires via des accords d'entreprises **portant atteinte au contrat de travail**.
- **Le salarié ne pourra pas refuser de modification de son contrat de travail sous peine d'être licencié.** Le pouvoir de l'employeur s'accroît de **façon déraisonnable**, il n'est même plus tenu par le contrat qu'il aura lui-même signé.
- L'entreprise sera exonérée des obligations légales et conventionnelles relatives à un licenciement pour motif économique.
- **Il est évident que ces accords vont être l'occasion d'un chantage à l'emploi.** L'accord collectif ainsi obtenu va faire peser **sur les représentants du personnel la responsabilité de la baisse de salaire et de l'augmentation du temps de travail.**

MOBILITÉ INTERNE (Art 15) :

- Il suffira à l'employeur d'un accord **même minoritaire** pour lui permettre d'envoyer un salarié à l'autre bout de la France, voire du monde, sur un poste totalement différent du sien. Si le salarié refuse, il sera licencié pour motif **personnel**.
- L'ANI bouleverse totalement la hiérarchie des normes* et affaiblit un peu plus le principe de faveur (qui protège le salarié) puisque le contrat de travail passe à la trappe.

- La **limitation** du contrôle du juge sur le motif du licenciement s'apparente à une atteinte au droit de recours.

** un accord local est plus favorable qu'un accord national, lui-même plus favorable que la convention collective, elle-même plus favorable que le Code du Travail.*

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (Art 20) :

- Il y aura déconnexion entre négociation sur le contenu du PSE et consultation sur le motif économique. C'est une stratégie de division des syndicats et des IRP.
- Désormais en l'**absence d'accord collectif**, ce serait un document unilatéral de l'employeur qui s'appliquerait sans minimum légal. **Les marges de manœuvres pour les syndicats dans la négociation seraient largement réduites.**
- **Le contrôle du motif économique est visé :** En effet, les juges seront nécessairement influencés par le fait que le syndicat aura signé un accord sur le PSE ou que le document unilatéral aura été homologué de fait (l'absence de réponse de la DIRECCTE sous 21 jours vaudra homologation).
- L'ANI aboutit à ce que désormais le PSE puisse être vidé de toute son utilité : Il pourra ne pas contenir de plan de reclassement, ni d'autres mesures pour éviter les licenciements.
- **Le salarié doit pouvoir contester la validité de l'accord. Or en l'absence de socle de garanties légales**, salariés et syndicats ne pourront contester le contenu de l'accord qu'au regard de dispositions internationales.
- Si la **procédure** est fixée par un document unilatéral, les délais préfix (qu'on ne peut pas rallonger) sont très courts : en 2 mois l'employeur pourra achever sa procédure et licencier jusqu'à 99 salariés, en 4 mois, il pourra en licencier 1500. **Ces règles ont pour objectifs : d'accélérer les licenciements, d'empêcher les salariés d'être informés et de se mobiliser pour la défense de leurs droits.**
- **Cet emprisonnement du pouvoir du juge et cette possibilité laissée à l'employeur de violer de manière « efficace » les droits fondamentaux est hautement inadmissible. Elle rend le droit d'accès au juge non effectif.**

- De fait, les salariés devront donc accepter un reclassement avant même de savoir s'ils sont visés par les licenciements et ce que prévoit le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les propositions de La CGT pour redonner un vrai sens à la Sécurisation de l'emploi :

- **Définition plus restreinte du motif économique**, strictement limité aux difficultés mettant en cause la survie de l'entreprise.
- **Véritable droit au reclassement** élargi à toutes les entreprises du groupe, de la branche ou du bassin d'emploi.
- **Sanctionner** les licenciements abusifs et les insuffisances de recherche de reclassement par **la nullité du licenciement**.
- **Un droit d'intervention des CE leur permettant de suspendre la procédure**, y compris lorsque l'employeur refuse de mettre en œuvre des propositions alternatives.
- Encadrement des plans de départ volontaires.
- Interdiction totale des **ruptures conventionnelles** pour motif économique.
- **Droit à expertise** étendu au volet économique.
- Elargissement du **droit d'alerte**.
- Améliorer l'obligation de **revitalisation des bassins d'emploi**, véritable moyen de dynamiser l'économie locale.
- Créer légalement la notion de co-emploi en matière de licenciement économique.
- **Rendre la société-mère responsable** lorsqu'elle organise la faillite de sa société.
- Obliger l'employeur qui ferme un site à accepter **des offres de reprise**.

TEMPS PARTIEL (Art 11) :

- Finalement, ce dispositif sert surtout à **sécuriser l'hyper flexibilité des salariés à temps partiel en confortant les dispositifs d'annualisation.**
- Plusieurs mesures viennent en contradiction avec le droit à une vie familiale normale, notamment en laissant à l'employeur le droit de procéder à **8 avenants par an au contrat de travail**, permettant de faire varier le temps de travail.

CDII (Art 22) :

- Le CDII est le contrat précaire par « excellence » encore plus que le CDD. Il a pour effet de ne faire travailler le salarié que quelques mois, voire quelques semaines dans l'année, sorte de temps partiel modulé sur l'année, il ne garantit aucune durée minimale de travail sur l'année (négociation au gré à gré, le contrat pourra prévoir qu'une poignée d'heures annuelles).

ÉVITEMENT DU JUGE (Art 24 -25 - 26) :

- Les employeurs pourront licencier sans invoquer de motif précis ou même sans invoquer de motif du tout. **Le salarié n'a alors aucune chance de pouvoir contester son licenciement, puisqu'il ne saura même pas pourquoi il est licencié.**
- La prescription qui était déjà passée de 30 ans à 5 ans en 2008 est aujourd'hui portée à 24 mois à partir du moment où le salarié « a connu ou aurait du connaître » les faits lui permettant d'agir.
- Concernant les salaires, le délai est aussi de 24 mois, en revanche la réparation sur les salaires peut porter sur **une période de 36 mois** à compter de la saisine du juge. **En fait, tous les 3 ans l'employeur est amnistié.**
- Il faut rappeler que le droit du travail doit protéger la partie la plus faible, celle soumise au lien de subordination. **Pourtant l'article 26 n'apporte une sécurisation que pour l'employeur.**

MODIFICATION DES IRP (Art 12) :

- On va vers un renversement de tendance du champ d'intervention des IRP **du social vers l'économique** afin de leur faire accepter ou de les associer à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché **au détriment de la finalité sociale des IRP.**
- Renforcement de l'obligation de discrétion = Une atteinte à la liberté d'expression des élus et mandatés.
- **Attention au retour d'un projet de loi « secret-entreprise » visant à protéger le secret des affaires qui renforcerait encore la loi du silence imposée aux IRP.**
- Mise en place de délais préfixes sur quasiment toutes les expertises. Limitées de fait dans la durée les expertises ne permettront plus de pousser l'analyse.
- **Affaiblissement des compétences des CHSCT au niveau des établissements.**
- Allongement d'un an accordé au patronat pour la mise en place des IRP lors du dépassement des seuils de 11 et 50 salariés.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (Art 1) :

- Les désignations disparaissent au profit des recommandations : ce qui laisse aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix : **c'est un cadeau aux assurances à but lucratif.**
- Attention, à défaut d'accord dans l'entreprise au 1er janvier 2016, le risque de mise en place par l'employeur d'une complémentaire Santé inférieure à la CMU-C pourrait impliquer que dans une même entreprise, **des salariés ne payant pas de cotisation pourraient être mieux protégés que ceux cotisant.**

Les propositions de La CGT :

- **Que tous les salariés soient couverts par une complémentaire Santé**

- **Qu'il y ait obligation de mettre en place une complémentaire santé dans toutes les entreprises quelque soient leur taille et leur secteur d'activité.**
- **Pour les salariés les plus pauvres, lorsque la cotisation dépasse 10% de leur salaire, l'excédent soit pris en charge par l'employeur.**
- **le raccourcissement du délai (1er janvier 2016) pour la mise en conformité des entreprises concernées.**
- **Que le salarié garde automatiquement sa complémentaire santé en cas de licenciement et doit être préservé en cas de dépôt de bilan de l'entreprise**

FORMATION (Art 5-6-9-14) :

- Le compte personnel de formation remplace le DIF actuel, avec pour différence essentielle **que la personne n'en disposera plus librement car il ne pourra être utilisé qu'avec l'accord de l'employeur.**
- Un demandeur d'emploi ne pourra utiliser son compte personnel de formation que dans « **des priorités de formations définies conjointement par les organisations syndicales patronales et les pouvoirs publics** ».
- Concernant le CIF : la question de son financement est loin d'être réglée (les entreprises de moins de 19 salariés ne le financent pas, alors qu'elles en sont grandes consommatrices). **Les fonds actuellement mutualisés ne permettent de financer – et donc d'accepter – que la moitié des demandes déposées.**
- L'articulation GPEC-Formation et la négociation à laquelle elle peut donner lieu est limitée aux entreprises de 300 salariés et plus.

Voici donc toutes les raisons et tant d'autres :

- **Pour combattre le plus collectivement possible cet accord de régression sociale sans précédent.**
- **Pour exiger le plus collectivement possible d'être entendu sur nos propositions**