



Accord sécurisation de l'emploi

1 Chantage à l'emploi, le retour !

C'est l'article 18 « Accords de maintien dans l'emploi » qui réintroduit les accords compétitivité / emploi que Sarkozy avait tenté de mettre en place. Il prévoit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ».

Ainsi, le chantage à l'emploi légalisé autorise pendant 2 ans, quand l'activité baisse, la baisse du temps de travail et des salaires ! C'est le chômage partiel généralisé et sans indemnités ! Cette attaque sur les niveaux de salaire cible ceux qui sont supérieurs à 1,2 SMIC. C'est la remise en cause généralisée de la rémunération des qualifications des salariés. Les Ingénieurs, cadres et techniciens sont directement visés.

Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires ! Rien sur les niveaux de bénéfices du donneur d'ordre des entreprises sous-traitantes !

A l'issue de cette hyper flexibilité des salaires et des personnes, rien n'empêchera l'entreprise de licencier les salariés qui auront été les seuls à faire des sacrifices pour assurer la pérennité de leur entreprise, comme chez Continental.

Ces accords « compétitivité / emploi » n'apporteront rien de plus aux salariés ; au contraire, ils visent à court-circuiter le code du travail et les lois actuelles qui permettent aujourd'hui aux salariés de se protéger contre les comportements de patron voyou.

Les dirigeants de Renault sont déjà dans les starkings blocks. Ils n'attendent qu'une légalisation, par la loi, de ces accords pour s'affranchir des procédures obligatoires et des droits individuels et collectifs qui existent aujourd'hui dans le code du travail et la législation.

AUJOURD'HUI

les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.

Obligations des employeurs avant d'en arriver au licenciement économique

1/ Adapter les salariés (par la formation) à l'évolution de leur emploi est une obligation du contrat de travail.

2/ Reclasser les salariés en interne ou dans le groupe avec maintien de la rémunération (droit acquis depuis 1989).



UGICT
La référence syndicale

facebook.com/UGICT
twitter.com/CGTCadresTechs
www.ugict.cgt.fr



Lorsque le licenciement économique est l'ultime solution démontrée par l'employeur

aux élus du personnel et/ou aux juges (reclassement impossible et après recherche de toutes les solutions alternatives).

Pour les entreprises de plus de 1000 salariés

Obligation de proposer un congé de reclassement d'une durée de 4 à 9 mois (intégralement financé par l'employeur).

Pour les entreprises de moins de 1000 salariés

Obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle pour permettre le retour à l'emploi (durant cette période le salarié est indemnisé par pôle emploi à 80% de son ancien salaire brut pendant 12 mois).

Si plus de 10 salariés licenciés sur 30 jours

Obligation d'établir un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comprenant des mesures pour éviter ou réduire les licenciements: reclassement interne et externe, créations d'activités nouvelles pour l'entreprise, formation et VAE pour faciliter le reclassement interne ou externe sur des emplois équivalents...

Le PSE doit être basé sur les principes:

- 1) de réalité (de vraies mesures de reclassement)
- 2) de proportionnalité (en fonction des moyens de l'entreprise)

Le projet de PSE est obligatoirement adressé à l'inspection du travail.

L'inspecteur analyse les mesures de reclassement et au regard des principes indiqués ci-dessus, il est en droit de proposer des ajouts et faire des modifications au PSE.

La procédure est nulle et de nul effet, si le plan de reclassement est non réel.

Un salarié licencié économique a

- une priorité de réembauche pendant un an dans l'entreprise.
- le maintien de ses droits à la prévoyance (un mois par année de travail limité à 9 mois).

DEMAIN

Les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel sans ces garanties, et le motif du licenciement sera inattaquable ! Economiquement, la baisse du pouvoir d'achat salarial conduira à une réduction de la consommation qui conduira à une baisse d'activité...et à de nouvelles destructions d'emplois.

Pour empêcher la légalisation du chantage
« temps de travail, salaire contre emploi »
et la sécurisation des licenciements;
Pour gagner la reconnaissance des qualifications
et des compétences dans les salaires et
lutter contre les suppressions d'emplois ;
La CGT et l'UGCT-CGT appellent les salariés
à se mobiliser et à s'exprimer