

3



Accord sécurisation de l'emploi

Pour la jeunesse

Pour tous les salariés

Le besoin de gagner des garanties

Premières victimes de la crise, les jeunes subissent une triple discrimination :

- ◆ le chômage, avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne ;
- ◆ la précarité, avec l'accès au 1^{er} CDI à 28 ans en moyenne aujourd'hui ;
- ◆ le déclassement, avec un décrochage entre le salaire et le niveau de diplôme (le premier salaire d'un jeune diplômé bac+5 est de 1 500€ en moyenne !)

Dans ce contexte, l'UGICT-CGT a fait de la jeunesse une priorité, et revendique :

- ◆ de nouvelles protections, en terme d'accès à la couverture chômage ou à la retraite par exemple ;
- ◆ des dispositifs pour faire du CDI la norme et non l'exception ;
- ◆ la reconnaissance des qualifications, avec un salaire d'embauche qui tienne compte du diplôme obtenu.

L'Accord National Interprofessionnel ne prévoit aucun nouveau droit pour les jeunes, alors qu'il devait « sécuriser les salariés ». Pire, il va précariser encore d'avantage les jeunes, notamment parce qu'il prévoit un assouplissement des contraintes liées au licenciement pour les employeurs. C'est la raison pour laquelle la CGT a refusé de le signer, et mène une campagne pour obtenir du gouvernement qu'il ne soit pas transposé dans la loi.

La casse des protections contre le licenciement

Plusieurs dispositions de l'accord permettent à l'employeur de contourner la législation qui protège les salariés du licenciement. Les jeunes, derniers arrivés dans l'entreprise, seront naturellement les premiers à payer les pots cassés.

Situation actuelle

Lorsque l'employeur effectue un licenciement collectif, il doit réaliser un Plan de Sauvegarde de l'emploi, et respecter de nombreuses procédures et obligations légales. Ces obligations portent notamment sur :

- ◆ la nécessité de prouver le motif économique ;
- ◆ le respect de certains délais et l'obligation d'information aux représentants des salariés ;
- ◆ l'obligation de proposer des mesures sociales de reclassement ;
- ◆ la définition d'un ordre des licenciements qui tienne compte de la situation familiale, de l'ancienneté et du handicap.



UGICT
La référence syndicale

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



Dispositions de l'accord

L'article 20 prévoit que la procédure de licenciement collectif peut s'affranchir des règles légales en cas d'accord majoritaire dans l'entreprise, ou par un plan unilatéral de l'employeur validé par l'administration du travail dans un délai de 21 jours. Les 3 semaines ne permettront pas à l'inspection du travail de procéder à un réel contrôle, et conduisent donc à une validation de fait. Ces dispositions conduisent à faciliter et accélérer considérablement le licenciement collectif pour les employeurs.

De plus, l'ANI prévoit que l'ordre des licenciements puisse être défini seulement à partir de la compétence professionnelle, critère totalement subjectif.

Plus de flexibilité dans les conditions de travail

Plusieurs dispositions de l'accord augmentent considérablement la flexibilité des salariés. C'est notamment le cas de la clause de mobilité, prévue à l'article 15.

Situation actuelle

Un employeur, s'il veut changer un salarié de poste ou de lieu géographique, ne peut le faire qu'avec l'accord du salarié. Si le salarié refuse, l'employeur peut le licencier pour motif économique, avec l'obligation de motiver la raison économique du licenciement, et d'assurer au salarié un reclassement. La seule exception possible est dans le cas où le contrat de travail prévoit déjà des clauses de mobilité. Dans ce cas, elles sont en général encadrées et limitées.

Dispositions de l'accord

L'accord prévoit que sous réserve d'un accord minoritaire d'entreprise (signé par 30 % des organisations syndicales), l'employeur peut imposer aux salariés des changements de postes ou de lieu géographique, sans aucune limitation kilométrique. Si le salarié refuse, il est licencié pour motif personnel, sans obligation pour l'employeur de motiver le licenciement ou de proposer des mesures de reclassement au salarié. Cette disposition est très grave, car, en plus de la mobilité forcée, elle permettra aux employeurs de proposer des mobilités inacceptables pour des salariés, de façon à pouvoir les licencier pour motif personnel.

Le chantage à l'emploi légalisé

L'accord, dans son article 18, réintroduit les accords compétitivité-emploi que Nicolas Sarkozy avait essayé d'instaurer sans succès. Il s'agit d'un chantage légalisé : en échange d'une hypothétique promesse de maintien dans l'emploi on baisse les salaires et tous les avantages des salariés.

Situation actuelle

Depuis la loi Fillon de 2004, les accords d'entreprises pouvaient déroger aux accords de branche en instaurant des dispositions moins favorables pour les salariés. **Cependant, le salarié avait le droit de refuser ces dispositions.**

Dispositions de l'accord

L'accord prévoit que, pour les entreprises en difficulté, sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise, il puisse être mis en place des baisses des salaires supérieurs à 1,2 SMIC, une suppression des RTT, une baisse du temps de travail... pendant 2 ans sans aucune garantie de maintien de l'emploi. Un salarié qui refuse ces dispositions est licencié sans aucune disposition qui accompagne le licenciement économique : la cause réelle et sérieuse et considérée comme acquise, il n'y a pas d'obligation de reclassement, de délai de réflexion ni d'information des représentants des salariés.

**Jeunes, prenons toute notre place
dans les actions décidées par les syndicats
pour gagner de nouveaux droits progressistes
pour les salariés.**