

4



Accord sécurisation de l'emploi

La sécurité de l'emploi des salariés ne passe pas par la sécurité juridique des employeurs

Le contrat de travail introduit un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Le Code du travail et, d'une manière plus générale, la législation du travail ont pour objet de rééquilibrer l'inégalité de la relation de travail. Comme le droit syndical, les droits acquis par le monde du travail ont été arrachés puis confortés au fil de dizaines d'années de mobilisation et de luttes.

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 contient des dispositions dangereuses qui conduisent à affaiblir les droits existants des salariés vis-à-vis des employeurs.

Alors que le chômage ne cesse de progresser, et au moment où se multiplient les plans massifs de suppression d'emplois, la CGT et son UGICT-CGT jugent, à l'inverse, indispensable de renforcer les droits des salariés et leur pouvoir d'intervention.

L'amnistie au secours de la délinquance patronale

Situation actuelle

Lorsqu'un conflit éclate entre un salarié et son employeur, la justice rendue par les conseils des prud'hommes représente aujourd'hui une garantie pour les salariés. Elle leur permet d'obtenir les réparations suite aux préjudices subis durant leur activité professionnelle.

Les conseils des prud'hommes sont saisis à **99,3%** par les salariés. La conciliation est acceptée dans **20%** des cas. Et lorsqu'il y a jugement, **71%** des jugements sont favorables aux salariés!



UGICT
La référence syndicale

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



Dispositions de l'accord

Après avoir obtenu en 2008 une prescription des délits du travail ramenée de 30 ans à 5 ans, ce nouvel accord prévoit 2 ans, sauf sur la question des salaires où la prescription serait ramenée à 3 ans !

Ainsi, l'employeur qui triche sur les salaires, les congés payés, les congés supplémentaires pour ancienneté ou pour événements familiaux, les RTT, les primes conventionnelles, les repos compensateurs... bénéficierait d'une « *peine plafond* » car il n'aurait plus qu'à régulariser sur 2 ou 3 ans ! C'est la prime au crime ! Tous les 3 ans l'employeur serait amnistié de ses manquements. Il serait plus rentable de ne pas respecter la loi que de la respecter.

Certes, tous les employeurs n'ont pas un comportement de patron-voyou, mais l'objet de la législation du travail consiste précisément à ne pas encourager les mauvais comportements pour protéger les salariés et les employeurs qui respectent la législation du travail afin d'éviter l'effet dumping social.

Abaissement généralisé des niveaux d'indemnisation

Situation actuelle

La procédure devant le conseil des prud'hommes débute par une phase de conciliation, au cours de laquelle le juge s'efforce de rapprocher les parties dans le respect des règles du droit et des intérêts de chacun.

La législation prévoit en cas de licenciement plusieurs formes d'indemnisation selon les cas et les préjudices subis : indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; indemnisation légales et conventionnelles, etc. Le juge a obligation de vérifier que les droits des salariés ont été respectés.

Dispositions de l'accord

Au nom de la rationalisation des procédures de contentieux judiciaire, le juge est, autant que faire se peut, mis à l'écart.

L'accord prévoit une indemnisation forfaitaire entre 2 et 14 mois en fonction de l'ancienneté du salarié. Celle-ci sera déconnectée des demandes des salariés et de la réalité des préjudices subis à cause des manquements de l'employeur.

Cerise sur le gâteau, cette indemnité forfaitaire servira de référence lors de la conciliation prud'homale. Ainsi les employeurs pourront transformer la phase de conciliation en une phase de transaction. L'objectif de l'accord est de faire accepter au salarié une somme d'argent unique et dévalorisée valant réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail. Cette « *transaction* » aurait l'autorité de la chose jugée, empêchant le salarié de la contester sans qu'il n'y ait eu de concession réciproque puisque le salarié est le seul à concéder.

Compte tenu des délais de convocation devant le bureau de jugement (manque de moyens pour les conseils de prud'hommes), le risque est grand de voir les salariés s'engouffrer dans un accord établissant une indemnité conforme au barème préétabli et particulièrement défavorable. Si malgré tout l'affaire passe en bureau de jugement, l'accord prévoit que les juges devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononcent.

**Le mardi 5 mars
à l'appel de CGT, FO, FSU, Solidaires
ainsi que de plus en plus d'associations
tous ensemble dans l'action pour défendre
nos emplois et nos droits**