



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VRAI FAUX

DEPUIS LA FIN DE LA NÉGOCIATION SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI, LES ANALYSES INCOMPLÈTES ET LES CRITIQUES SUR LA BASE D'ARGUMENTS ERRONÉS OU DE MAUVAISE FOI VONT BON TRAIN. LA VÉRITÉ SUR LE CONTENU DE L'ACCORD... EN DIX POINTS.

1/L'accord signe la mort du CDI

FAUX Dans la continuité de l'accord Modernisation du marché du travail de 2008, cet accord incite à refaire du CDI la norme. Il cherche à lutter contre toutes les formes de précarité. Ainsi, la taxation des contrats courts ne s'applique pas quand le CDD devient un CDI. L'allègement de charges pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI, permet une plus grande incitation à l'utilisation de ce dernier.

2/Les contrats courts abusifs vont coûter plus cher aux entreprises

VRAI En 2011, deux embauches sur trois étaient des CDD inférieurs à un mois. Pour pousser les employeurs à embaucher les salariés en contrats durables et pour pénaliser ceux qui abusent des contrats très courts, un employeur devra désormais payer 75 % de plus sur la cotisation assurance-chômage pour les CDD de moins d'un mois et 40 % de plus pour les CDD d'un à trois mois.

3/L'accord encourage le chantage à l'emploi et permet des baisses généralisées des salaires

FAUX Jusqu'à présent, les accords compétitivité-emploi se faisaient de manière sauvage, parfois en exerçant un chantage sur les salariés. Avec l'accord sur la Sécurisation de l'emploi, ces accords seront encadrés. Cela ne pourra plus se faire qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert. Ces accords seront limités dans le temps (deux ans maximum). Les syndicats signataires devront représenter plus de 50 % des salariés. L'entreprise devra s'engager à maintenir tous les emplois pendant la période de l'accord. Quand elle ira mieux, les salariés devront percevoir le fruit de leurs efforts. Enfin, ces accords ne pourront en aucun cas déroger aux éléments d'ordre public, comme le Smic ou les 35 heures.

4/Les employeurs pourront à leur gré forcer les salariés à être mobiles

FAUX Le texte prévoit qu'un accord collectif doit encadrer les conditions dans lesquelles des mobilités professionnelles ou géographiques peuvent être proposées au salarié par l'employeur, afin de gérer la bonne marche de l'entreprise. Cela ne pourra se faire que si aucun emploi n'est menacé. L'employeur sera tenu de maintenir salaire et qualification.

5/Tous les salariés auront droit à une complémentaire santé

VRAI C'est l'une des mesures phares obtenues par la CFDT. Aujourd'hui, presque 4 millions de salariés ne bénéficient pas d'une complémentaire-santé collective. Pour pallier ce manque, toutes les branches professionnelles devront obligatoirement ouvrir

**ACCORD SÉCURISATION
DE L'EMPLOI
DU 11 JANVIER 2013**

des négociations d'ici le 1^{er} avril 2013. À défaut d'accord, les entreprises devront elles-mêmes négocier un dispositif pour leurs salariés ou leur proposer une complémentaire-santé prise en charge à 50 % par l'employeur, avant le 1^{er} janvier 2016.

6/L'accord facilite les licenciements économiques

FAUX L'accord ne modifie pas la définition du licenciement économique. Mieux, il prévoit des conditions plus protectrices d'élaboration des plans sociaux. Dorénavant, l'employeur aura deux possibilités : élaborer un plan social par la négociation avec les syndicats, sur la base d'un accord majoritaire (à 50 %) ; ou bien construire son projet seul et, après consultation du comité d'entreprise, demander une validation auprès de l'administration. Cette homologation permet de vérifier que les droits des salariés sont bien respectés dans le plan social envisagé. Si ce n'est pas le cas, la procédure est bloquée et les salariés ne sont pas licenciés.

Il s'agit de passer d'une procédure de contrôle a posteriori par le juge (qui se réduit souvent à des dommages et intérêts dans des délais longs, sans empêcher la perte d'emploi) à une procédure de contrôle a priori par l'administration, afin d'éviter les licenciements abusifs.

7/Les représentants des salariés vont siéger dans les conseils d'administration des entreprises

VRAI Afin de permettre que les salariés aient leur mot à dire sur la stratégie de leur entreprise, ces derniers participeront désormais à l'organe de l'entreprise qui définit cette politique, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde. Le patronat n'avait jamais cédé sur cette revendication de longue date des organisations syndicales.

8/Si une lettre de licenciement présente un vice de forme, elle sera quand même valable

FAUX La CFDT s'est vivement opposée à cette mesure que réclamait le patronat. Il voulait remettre en cause les jurisprudences qui considèrent la mauvaise rédaction de la lettre de licenciement comme une violation d'une règle de fond et pas seulement de procédure, ce qui rend le licenciement irrégulier. Aucun article de l'accord ne modifie l'état du droit sur ce sujet.

9/Les temps partiels imposés seront mieux payés et mieux organisés

VRAI Le travail à temps partiel est une source de précarité pour de nombreux salariés, majoritairement des femmes, et la répartition des horaires et la durée du travail sont souvent imposées. Six travailleurs à temps partiel sur dix voudraient travailler plus. L'accord prévoit, d'ici le 31 décembre 2013, une durée minimale de 24 heures par semaine et encadre strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts. De plus, les heures qui vont au-delà du temps de travail prévu dans le contrat, seront payées davantage dès la première heure (de 10 à 25 %). Les employeurs devront également mieux répartir le temps de travail des salariés pour permettre à ces derniers de s'organiser.

10/L'accord constitue une régression du droit du travail

FAUX L'accord ne revient pas sur le contenu des règles de droit. Il favorise la négociation de branche et d'entreprise. Il permet de sauver des emplois grâce à des accords majoritaires qui pourront encadrer des dérogations temporaires et ainsi permettre aux entreprises de passer un cap difficile sans licencier. En contrepartie des nouveaux droits pour les salariés, l'accord ramène les délais d'action des procédures contentieuses que peuvent exercer les salariés à la moyenne des pratiques.