

## **ACCORD DE « SECURISATION DE L'EMPLOI »**

Le 11 janvier, les négociations nationales interprofessionnelles sur la « sécurisation de l'emploi », se sont achevées par la conclusion d'un accord extrêmement grave pour les droits des salariés.

La rédaction juridique de la NVO a analysé les principales dispositions de l'accord du 11 janvier 2013 (nommé ANI dans le texte).

Ce texte qui sécurise les employeurs bien plus que les salariés va faciliter en réalité les licenciements et réduire les droits existants. Les sécurités pour les salariés sont en trompe-l'œil.

A l'heure où l'avenir de ST/STE s'assombrit, il est important que chacun comprenne les tenants et les aboutissants d'un tel « accord » pour notre avenir.



## **LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF : PLUS FACILE, PLUS RAPIDE**

### **AUJOURD'HUI**

Lorsque l'employeur licencie au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit appliquer les règles relatives aux licenciements économiques collectifs fixées par le code du travail et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. Il est certes déjà possible de déroger à certaines dispositions légales dans un sens moins favorable aux salariés, via ce que l'on appelle les «accords de méthode» (accords d'entreprise, de groupe ou de branche). Ces accords permettent de négocier une procédure «accélérée» en réduisant le nombre de réunions du Comité d'Etablissement ainsi que les délais d'espacement entre deux réunions (art. L. 1233-21 et suiv. du Code du travail). Mais attention, seule la procédure d'information et de consultation du Comité d'Etablissement peut être modifiée. Ne peuvent être remises en cause les autres règles du Code du travail relatives aux licenciements collectifs pour motif économique: information des représentants du personnel, définition du licenciement économique, règles relatives à l'ordre des licenciements, recherches de reclassement par l'employeur, etc.

### **DEMAIN**

Les règles applicables aux licenciements économiques collectifs pourront être fixées, non plus par le Code du travail, mais par un accord d'entreprise ou directement par l'employeur (à condition, dans ce dernier cas, d'être homologuées par l'administration).

*Première hypothèse: un accord d'entreprise fixe les règles applicables aux licenciements collectifs pour motif économique*

- Cet accord devrait être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections professionnelles (titulaires).
- Il pourrait prévoir des dispositions dérogatoires concernant certaines règles applicables aux licenciements collectifs pour motif économique, c'est-à-dire des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui sont fixées par le Code du travail.
- Les thèmes suivants seraient ouverts à la négociation: nombre et calendrier des réunions avec le CE, liste des documents à produire par l'employeur au CE, conditions et délais de recours à un expert par le CE, ordre des licenciements et contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.
- L'ensemble des délais fixés par l'accord serait des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement.

### **Seconde hypothèse: l'employeur établit seul ces règles**

- L'employeur devrait dans ce cas établir un document soumis dans un premier temps à l'avis du Comité d'Entreprise (bien entendu, il s'agit d'un simple avis consultatif). Puis ce document devrait être transmis à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour homologation;
- Ce document pourrait fixer le nombre et le calendrier des réunions IRP, les délais de convocation du CE, la liste des documents à produire par l'employeur, ainsi que le projet de PSE.
- L'administration disposerait ensuite d'un délai de 21 jours pour se prononcer sur l'homologation; à défaut de réponse de sa part, le document serait réputé homologué.

À compter de la présentation du document par l'employeur au CE s'appliqueraient des délais, non susceptibles de dépassement: deux mois pour les licenciements concernant jusqu'à 99 salariés, trois mois si moins de 249 salariés sont concernés et quatre mois si au moins 250 salariés sont concernés.

Telles qu'elles sont prévues par l'ANI, les possibilités de dérogation vont donc bien plus loin que ce qui est déjà possible avec les accords de méthode. Certaines règles de fond, fixées par le Code du travail et offrant de véritables garanties aux salariés sont concernées : contenu de l'information fournie aux IRP, conditions et délais de recours à un expert, ordre des licenciements, contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, etc.

Quant à la procédure d'homologation par la Direccte, elle n'offre aucune garantie. L'inspection du travail - qui compte environ 2000 agents de contrôle en France pour 22,8 millions de salariés - souffre déjà d'un manque criant de moyens, une situation aggravée par l'afflux de demandes de ruptures conventionnelles. Le contrôle exercé par l'administration va donc se faire à minima, ouvrant la porte aux abus les plus flagrants.

D'une manière générale, l'ANI va à l'encontre des revendications de la CGT concernant les licenciements économiques. L'accord facilite et accélère ces licenciements, alors que la CGT défend au contraire l'idée d'une définition plus restreinte pour limiter strictement ces licenciements aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

### **LES SALARIES CONTRAINTS A LA MOBILITE**

Les règles - essentiellement jurisprudentielles - encadrant la mobilité géographique des salariés risquent d'être ouvertes à la négociation dérogatoire. Les salariés seraient alors soumis à un régime bien moins favorable que celui applicable jusqu'ici.

---

#### **AUJOURD'HUI**

La jurisprudence a fixé des règles pour limiter les abus concernant la mobilité imposée aux salariés. Ces règles diffèrent selon que le salarié est soumis ou non à une clause de mobilité. Si tel est le cas, la clause doit réunir un certain nombre de conditions cumulatives, tant en ce qui concerne sa rédaction que sa mise en œuvre pour être opposable au salarié. Mais, contrairement à une idée reçue, l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail ou la convention collective ne donne pas au salarié un droit acquis au maintien sur son lieu de travail. Et ce, même si l'adresse du lieu de travail figure dans le contrat. Pour l'heure, les juges considèrent en effet que cette mention a simplement valeur d'information (Cass. soc. 3 juin 2003, n° 01 -43573). Pour décider si une mutation nécessite - ou non - l'accord du salarié, ils se réfèrent à la notion de secteur géographique. Une mutation hors «secteur géographique» constitue une modification du contrat de travail, qui nécessite l'accord du salarié. La jurisprudence actuelle a le mérite de tenir compte de la situation personnelle du salarié. Ce dernier peut en effet s'opposer à la mise en œuvre d'une clause de mobilité ou à une mutation hors du secteur géographique si elle porte atteinte à sa vie personnelle et familiale, par exemple si cela empêche une salariée d'élever ses enfants alors qu'elle est seule (Cass. soc. 13 janv. 2009, n° 06-45562). Enfin, lorsque le salarié refuse une mutation, l'employeur a aujourd'hui deux alternatives : soit il renonce à son projet de mutation, soit il licencie le salarié pour motif

économique avec les obligations patronales s'y rattachant (reclassement, priorité de réembauche, etc.). Ce licenciement ne peut, en aucun cas, être motivé par le refus du salarié. Il doit être justifié par des difficultés économiques, la réorganisation de l'entreprise ou la nécessité de sauvegarder sa compétitivité.

## DEMAIN

---

L'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 entend «faciliter» les changements de poste ou de lieux de travail des salariés au sein d'une même entreprise.

Cette mobilité interne, géographique et professionnelle, devrait faire l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation tous les trois ans.

Cette négociation devrait notamment porter sur:

- des mesures d'accompagnement (formations, aides à la mobilité géographique);
- la zone géographique de l'emploi des salariés;
- la mobilité des salariés au-delà de cette zone géographique et ses limites;
- la prise en compte de la « conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ».

Il est précisé dans l'ANI que ces mobilités ne pourraient en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération, de classification ou de qualification du salarié.

Enfin, l'accord indique que le refus par le salarié d'une modification de son contrat proposée dans ces conditions n'entraînera pas son licenciement pour motif économique. Il s'agira d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement, telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

**Si l'on reprend ces dispositions dans leur ensemble, il s'en dégage au moins trois conséquences graves pour les salariés:**

1. le secteur géographique du lieu de travail serait désormais fixé par accord collectif;
2. il serait possible pour l'employeur de muter le salarié hors de son secteur géographique dès lors que cette possibilité serait prévue par l'accord. Sachant que ce secteur est défini autour du lieu de travail et non du domicile des salariés, et que ces derniers ont bien souvent déjà de longs trajets à supporter au quotidien, on peut imaginer sans peine ce à quoi certains vont être confrontés ; les difficultés en termes d'organisation qui vont découler de ces nouvelles sujétions (remise en cause d'activités extraprofessionnelles, frais de garde d'enfants, etc.) seront parfois insurmontables ;
3. en cas de refus, le salarié serait licencié pour motif personnel ce qui est moins protecteur que le licenciement économique.



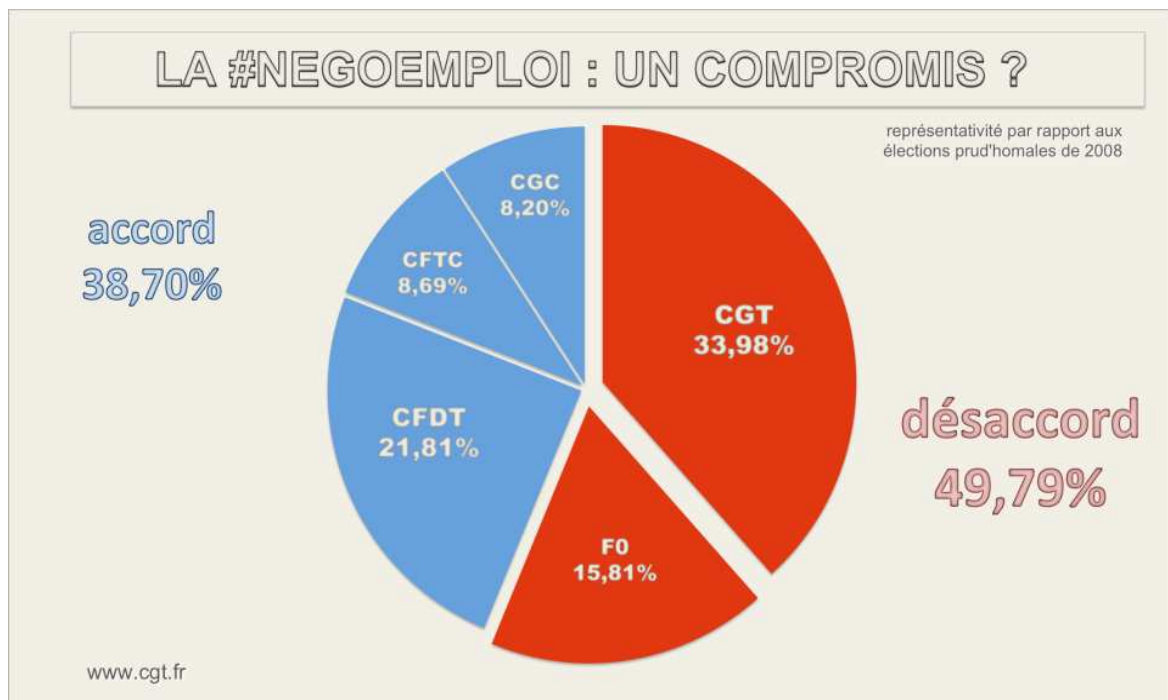
## **3 ORGANISATIONS SIGNATAIRES MAIS UN ACCORD MINORITAIRE EN VOIX**

Aujourd'hui, à l'échelon nationale, pour qu'un accord soit valable, il faut une majorité d'organisations syndicales (au moins 3) des seuls 5 syndicats CGT, CFDT, CFTC, FO, CGC habilités à négocier, sans tenir compte de leur représentativité en nombre de voix (les autres syndicats réputés non-représentatifs comme SUD-Solidaires n'ont pas droit à la négociation).

Dans seulement quelques mois, cela ne sera plus vrai, les nouvelles règles sur la représentativité des organisations syndicales, déjà en vigueur dans les entreprises, devant s'appliquer. Dans ce nouveau contexte, l'accord du 11 janvier ne serait pas valable et donc pas applicable puisque les organisations signataires seraient minoritaires. En effet, elles ne représentent que 38.7% des

salariés soit moins de 50% des voix aux élections professionnelles où toutes les organisations syndicales sont présentes. Ce seuil des 50% est important car il permet aux organisations non signataires mais majoritaire de s'opposer légalement à l'application d'un mauvais accord comme cela s'est passé à STMicroelectronics avec la première version de l'accord handicap CGC-Direction.

On ne peut s'empêcher de penser que l'empressement du gouvernement à obtenir la conclusion de cette négociation, entre syndicats patronaux et syndicats de salariés avant l'application des nouvelles règles, avait pour objet de favoriser une issue moins favorable aux salariés. On le perçoit mieux dans sa volonté de transcrire en l'état cet accord dans la loi, donc sans tenir compte des positions des syndicats qui y sont hostiles (CGT, FO, SUD-Solidaires, FSU, ...)



Représentativité des 5 organisations syndicales devant négocier.

Prochain numéro :

- Des accords de chantage à l'emploi imposés aux salariés.
- Le travail intermittent en voie de généralisation.
- Le juge écarté le plus possible.