

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Y aura-t-il mise en place de « plans sociaux » raccourcis « directs », expédiés par l'employeur ? Oui !

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -
Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

Y aura-t-il mise en place de « plans sociaux » raccourcis « directs », expédiés par l'employeur ? Oui !

Nous arrivons à l'essentiel : Faciliter les licenciements (article 20).

L'ANI prévoit des plans sociaux accélérés et court-circuités :

Le patronat pourra décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise. Il pourra licencier plus facilement et plus rapidement.

L'article 20 : concerne les licenciements pour motif économique collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus.

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du PSE seront désormais fixés :

- ▶ soit par accord collectif majoritaire (syndicats ayant obtenus au moins 50% des suffrages).
- ▶ soit par un document unilatéral produit par l'employeur soumis à l'avis du comité d'entreprise puis homologué par la Direccte (administration du travail). (cf. point 16 ci-dessous).

Le droit existant actuellement sur la question dans le code du travail n'existerait donc plus.

Vous lisez bien : l'opinion, les salariés, les syndicats demandaient un contrôle sur les licenciements abusifs et boursiers. L'ANI fait le contraire, en pleine période de chômage, en pleine période de liquidations d'entreprises, en pleine période de plans sociaux.

Le droit du licenciement collectif est facilité, hâté. (Il sera possible de déroger par accord avec des syndicats... bienveillants (énumération article 20-1 de l'ANI)

Le projet de loi reprend cette méchante proposition :

« Article L. 1233-24-2-. L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.(

« Il peut également porter sur :(

« 1° les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

« 2° la liste des documents à fournir à l'expert du comité d'entreprise éventuellement mandaté ;

(« 3° la pondération des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

(« 4° le calendrier des licenciements ;

« 5° le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

(« 6° les modalités de mise en oeuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

Ça fait logiquement suite aux « accords de maintien de l'emploi » à la baisse, de l'article précédent.(

Coup de force contre la pondération des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 : exit les critères sociaux.

La loi prévoyait que, dans l'ordre des critères de licenciement, l'ancienneté et la situation sociale arrivaient, de façon protectrice, en premier. On tenait compte de l'humain avant de licencier. Maintenant on tiendra compte de la compétence en premier telle, que, naturellement, elle est jaugée par l'employeur.

Y aura-t-il mise en place de « plans sociaux » raccourcis « directs », expédiés par l'employeur ? Oui !

S'il y avait des choix à faire entre licenciés, la loi protégeait celui qui était en difficulté sociale. Le Medef n'en veut plus. Les syndicats minoritaires l'ont accepté.

Dorénavant selon l'ANI « la compétence professionnelle » sera privilégiée. (Une notion que nous contestons inlassablement : on parle de « qualification » vérifiable pas de « compétence » qui est un critère d'appréciation « à la tête du client » ! Critère social, ancienneté, qualification, fonction...

Encore une fois, lisez bien : le critère social est relégué. (C'est un recul d'un siècle !

Une fois que l'employeur vous aura essoré par « accord » pendant deux ans, sur la durée du travail, sur le salaire sans que vous puissiez dire « non », il pourra mettre la clef sous la porte après « un délai égal à la durée de l'accord qui aura été conclu ».

Sans trop de risques administratifs (*homologation cf. ci-dessous*) ou judiciaires (*lequel n'aura plus le droit - cf ci-dessous - de juger la procédure*), sans avoir de comptes à rendre, il lui suffira de dire au juge qu'il a eu la signature de syndicats de son entreprise pour baisser les droits, mais qu'il n'a pas pu réussir, malgré ça à maintenir des profits suffisants.

Avec ça, les employeurs et actionnaires ne seront plus « risquophiles » mais « risquophobes » !

<p>Maurad Rabhi : Il faut d'abord savoir que si l'on avait utilisé les nouvelles règles de représentativité qui entreront en application dès le mois de juillet, l'accord serait minoritaire car la CFTC ne sera plus représentative sur le plan interprofessionnel et la CGC deviendra un syndicat catégoriel. Il faut tout d'abord que le Parlement donne son avis. C'est pourquoi il doit modifier le texte pour le remettre en conformité avec son intitulé et avec la propre feuille de route du gouvernement. Cet accord est en deçà du plancher légal existant sur beaucoup de points, il n'est pas possible que ce gouvernement entérine de tels reculs sociaux.</p>
--