



## **Accord sur la sécurisation de l'emploi, La vérité !**

**L'accord national signé par la CFDT pour lutter contre les licenciements et défendre nos emplois:**

En résumé : Les entreprises qui ont de graves difficultés conjoncturelles pourront négocier des accords de maintien dans l'emploi.

Ils comporteront des mesures temporaires sur le temps de travail ou les salaires pour passer le cap difficile, tout en maintenant tous les emplois pendant la période de l'accord.

Ces accords devront être signés par des organisations syndicales représentant au moins 50% des salariés de l'entreprise.

Quand la situation de l'entreprise s'améliore, les salariés sont récompensés de leurs efforts.



« **L'accord encourage donc le chantage à l'emploi et permet des baisses généralisées de salaire ?** »



Aujourd'hui, les accords compétitivité-emploi se font de manière sauvage, parfois en exerçant un chantage sur les salariés.

Désormais, ces accords seront encadrés : cela ne pourra plus se faire qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert.

Ces accords seront aussi limités dans le temps, deux ans maximum sans possibilité de licenciement économique durant cette période.

Enfin, ils ne pourront en aucun cas déroger aux éléments d'ordre public, comme le Smic ou les 35 heures.

« **L'accord signe la mort du CDI** »



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.

Les plans de licenciement négociés ou validés par l'administration.

Si les difficultés de l'entreprise l'obligent à licencier, le plan social sera soit négocié avec les syndicats sur la base d'un accord majoritaire à 50 %, soit validé par l'administration après consultation du comité d'entreprise.



### « 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.

### « 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.

### « 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.

### « 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.

### « 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.