



## Sécurisation de l'emploi



Les députés ont adopté à une large majorité le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi (250 pour et 26 contre). C'est désormais aux sénateurs d'examiner le texte.

Si ce texte d'accord pour lutter contre les licenciements et défendre nos emplois en France était aussi négatif que nous pouvons le lire dans les communications de la CGT et FO, celui-ci n'aurait pas été adopté aussi largement par nos députés.

**Que n'entendons nous pas pour dénoncer cet accord !  
Remettons les choses au clair.**

- L'accord signe la mort du CDI



**FAUX**, 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.

Les entreprises sont encouragées à embaucher des jeunes de moins de 26 ans en CDI, par un allègement de charges temporaire.

- L'accord encourage le chantage à l'emploi et permet des baisses de salaire généralisées ?

**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 sont encadrés. Les accords Maintien dans l'emploi ne se mettront en place qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert. Ces accords seront limités à 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.



➤ **Les employeurs pourront à leur gré forcer les salariés à être mobiles !**

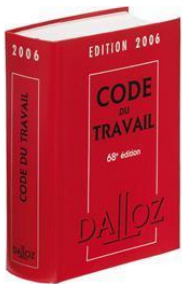
**FAUX**, L'employeur ne pourra exiger des mobilités sans un accord collectif majoritaire qui encadre les conditions des mobilités professionnelles ou géographiques et leurs contreparties. Cela ne pourra se faire que si aucun emploi n'est menacé. L'employeur sera tenu de maintenir salaires et qualifications.



➤ **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.(contrôle du respect des salariés et lutte contre les abus)

➤ **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.

➤ **C'est un accord minoritaire ?**

**FAUX**, La loi stipule qu'un accord est majoritaire s'il est signé par 3 des 5 confédérations de salariés aujourd'hui représentatives. C'est le cas puisque la CFDT, la CFTC et la CFE CGC l'ont ratifié. En revanche, toutes les dispositions qui doivent être négociées dans les branches et les entreprises devront faire l'objet d'un accord majoritaire.