



# Le droit en liberté

Numéro 57 – Avril 2012 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

## « NÉGOCIATION COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI »

### Un projet patronal dangereux !

Dans le Droit en Liberté n° 55 de février 2012, nous alertions sur les dangers de l'ouverture de la « négociation compétitivité-emploi ».

Celle-ci revêt un enjeu particulier au regard de l'objectif visé par le patronat et le positionnement des organisations syndicales (voir ci-joint le projet d'accord proposé par le MEDEF).

Il apparaît clairement que le patronat entend conclure cette négociation le 13 avril prochain. Des organisations syndicales partagent cet objectif.

Vous trouverez, en lien **sur le site de la CGT, un tract destiné aux salariés** et un **modèle de motion** soit à signer en ligne <http://www.cgt.fr/La-CGT-lance-une-motion-syndicale.html> et/ou à faire signer par les syndicats d'entreprises et de groupes. (La CGT lance une motion syndicale).

**L'enjeu de ces actions est de peser sur les négociateurs qui seraient tentés de signer l'accord national.**

**Il y a urgence à envoyer ces motions avant le 13 avril 2012 à vos directions d'entreprise, au MEDEF de branches et en territoires. Merci également d'en envoyer une copie à l'Activité luttes : [coord-luttes.actions@cgt.fr](mailto:coord-luttes.actions@cgt.fr).**

Les Unions départementales et les Fédérations sont mobilisées sur cette action qui a fait l'objet d'un engagement de la Commission Exécutive Confédérale du 3 avril dernier.

Bien fraternellement,

**Jean-Pierre GABRIEL**  
Responsable confédéral DLAJ

# Négociation compétitivité-emploi

## Le patronat veut la peau du contrat de travail !

***Des négociations nationales se tiennent actuellement et les employeurs proposent un texte qui permettrait de baisser les salaires et faire varier la durée du travail par accord d'entreprise, ceci en échange d'un hypothétique engagement à maintenir l'emploi.***

Concrètement, ce projet d'accord permettrait aux employeurs de modifier des éléments fondamentaux de votre contrat de travail, tel que durée du travail, conditions de travail, aménagement du temps de travail et rémunération.

**Si le salarié venait à résister et refuser ces modifications, l'employeur pourrait le licencier sans avoir à invoquer de motif !**

En résumé voilà le monde de demain version Medef :

	AUJOURD'HUI	DEMAIN
Le contrat de travail	<p>Votre rémunération, votre durée du travail sont souvent fixées dans votre contrat de travail.</p> <p>L'employeur ne peut pas les modifier sans votre accord.</p>	<p>Dès que l'entreprise prétendrait pressentir des problèmes économiques à venir, elle pourrait négocier un accord de baisse des rémunérations, de variation de la durée du travail !</p> <p><b>Ces modifications vous seraient imposées par accord d'entreprise. Si vous les refusiez vous seriez licenciés !</b></p>
Le licenciement	<p>Vous refusez la modification de votre contrat de travail. L'employeur ne peut pas vous licencier pour ce refus.</p> <p>Eventuellement, s'il démontre que l'entreprise connaît des difficultés, il peut vous licencier pour motif économique, avec les garanties attachées à ce type de rupture (reclassement, contrat de sécurisation professionnel ...)</p> <p>Si vous êtes dix à refuser cette modification, l'employeur doit faire un plan de sauvegarde de l'emploi.</p>	<p>Lorsque l'accord d'entreprise vous imposerait une modification de votre contrat de travail (rémunération, durée du travail...) et que vous la refusez, <b> votre licenciement ne serait pas considéré comme économique. Votre motif de licenciement serait inattaquable devant un juge !</b></p> <p>Le comité d'entreprise ne pourrait pas vérifier la réalité des difficultés économiques, faire des propositions alternatives aux licenciements, défendre vos intérêts. De plus, l'employeur échapperait aux obligations propres à ce type de licenciement (reclassement, contrat de sécurisation professionnel, ..) !</p>

La CGT refuse de négocier le chantage à l'emploi en renonçant aux garanties du Code du travail et des contrats de travail pour répondre à la logique libérale !

Ce projet d'accord, négocié dans la précipitation permettrait aux entreprises de soumettre le contenu de vos contrats de travail aux aléas économiques !

Et en échange de vos sacrifices... aucune contrepartie ! Si les employeurs doivent s'assigner un objectif de maintien de l'emploi, ils ne pourront pas être sanctionnés en cas de non respect de cet engagement !

**Concrètement, plus de souplesse pour l'employeur et moins de garanties pour le salarié.**

De plus, le Medef indique clairement que les dirigeants et actionnaires ne seront pas contraints de faire le même effort que les salariés ! En clair, pendant que les salariés voient leur rémunération baisser, celles des dirigeants restent intactes et

les actionnaires continuent à toucher des dividendes!

Au final, les entreprises pourraient donc baisser les rémunérations pour augmenter leur profit ! Bel exemple de justice sociale !

À l'image des politiques d'austérité et de déréglementation que l'on tente d'imposer à tous les salariés en Europe, cet accord ne répond en rien aux difficultés que peuvent connaître certaines entreprises : **son seul objectif est de casser des garanties sociales !**

**Pour sortir de la crise, il faut augmenter les salaires, développer l'emploi et les qualifications**

Face au patronat qui veut imposer rapidement l'accord lors d'une séance de négociation le 13 avril, la CGT lance un processus de motion à envoyer par les syndicats au Medef portant le refus de négocier le chantage à l'emploi.

**Votre intervention est indispensable !**

**Nous vous invitons à soutenir la motion syndicale sur :**

**[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)**

**et à proposer sa signature à tous vos contacts.**

**Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.**

**Bulletin de contact et de syndicalisation**

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Age : ..... Profession : .....

Entreprise (nom et adresse) : .....



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,  
téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : [orga@cgt.fr](mailto:orga@cgt.fr). **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)**

**PROJET D'ACCORDS COMPETITIVITE-EMPLOI  
REUNION PARITAIRE DU 27 MARS 2012**

Si le document conjoint de juin 2011 «Approche de la compétitivité française» fait apparaître, sous l'intitulé « Compétitivité : dépasser les approches idéologiques », que :

- la compétitivité n'est pas une fin en soi, mais une condition de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale,
- la compétitivité doit être pensée globalement,
- la compétitivité ne se résume pas à la seule compétitivité coût, mais doit tenir compte de la compétitivité hors coût,

il demeure que, afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tel que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi.

Les parties signataires soulignent à cette occasion leur volonté que les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord participent au même effort que celui qui serait demandé aux salariés.

En outre, elles considèrent que, parallèlement, les entreprises devront veiller au respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard des mandataires sociaux et des actionnaires.

Les accords compétitivité emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Ils constituent des outils supplémentaires à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise pour passer un cap difficile et consolider le dialogue social, sans en faire un cas général.

A cet effet, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

## TITRE I CONCLUSION ET EFFETS DES ACCORDS COMPÉTITIVITE EMPLOI

### ARTICLE 1. OBJET ET PÉRIMÈTRE DES ACCORDS COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI

- a) Pour faire face à des difficultés, prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise, il peut être conclu des accords compétitivité emploi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Une entreprise doit en effet avoir, dans de telles circonstances, la possibilité, lorsque l'analyse de la situation est partagée avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures temporaires destinées à passer une période difficile en préservant l'emploi.

- b) Le champ de ces accords peut couvrir tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.<sup>1</sup>

### ARTICLE 2. CONDITIONS D'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations la justifiant.

Un dialogue social approfondi entre les partenaires sociaux de l'entreprise doit permettre d'identifier et d'anticiper les situations justifiant le recours aux accords de compétitivité emploi.

A cet effet, il est procédé, lors des réunions prévues aux articles L.2323-46, L.2323-47, L.2323-50 et L.2323-55 du code du travail, à une analyse de la situation économique de l'entreprise, sur la base d'indicateurs la caractérisant, ainsi que son secteur d'activité.

Si la fixation de ces indicateurs relève de la responsabilité des partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction des caractéristiques qui lui sont propres, ceux-ci pourront tirer parti des éléments ci-après, donnés à titre indicatif :

- Les indicateurs du tableau de bord issu du dialogue économique de septembre 2009, qui permettent notamment une appréciation de l'environnement de l'entreprise.
- Les indicateurs éventuellement élaborés à cet effet par les branches, soit pour caractériser la situation de celle-ci, soit pour aider les entreprises à appréhender leur propre situation,
- Les indicateurs ci-après donnés à titre indicatif :

<sup>1</sup> Sans préjudice d'accords de branche visant à adapter les dispositions conventionnelles en vigueur à la situation économique de la branche.

- évolution sur la période récente et perspectives du niveau d'activité,
- évolution du niveau de marges et de résultat,
- évolution des investissements matériels et immatériels,
- situation financière : niveau d'endettement, de trésorerie, relations avec les banques,
- etc ...

### ARTICLE 3. LES PARTIES A LA NÉGOCIATION

#### a) Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans ce cas, la négociation a lieu avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, sur la base des informations économiques, techniques, commerciales et financières justifiant l'ouverture de cette négociation et qui serviront à l'établissement des indicateurs de suivi de l'accord.

#### b) Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

- Lorsqu'il existe des représentants élus du personnel, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs d'entre eux, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.
- Lorsqu'il n'existe pas de représentation élue dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un ou plusieurs salariés, ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords.

#### c) La délégation donnée par une organisation syndicale

- La délégation précise les modalités de désignation du salarié, et les relations qu'il doit entretenir avec l'organisation syndicale concernée.
- Cette délégation de négociation ne vaut que pour cette négociation, et pour le suivi de l'accord et de ses garanties, à l'exclusion de toute autre représentation syndicale dans l'entreprise.
- Le temps passé par les salariés ayant reçu une telle délégation à la négociation et aux réunions est payé comme du temps de travail. Le salarié concerné bénéficie de la protection prévue pour les représentants du personnel pendant la durée de l'accord.

#### ARTICLE 4. CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD

Pour être valable :

- L'accord conclu avec des délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des précédentes élections professionnelles (titulaires).
- L'accord conclu avec un ou plusieurs salariés ayant reçu délégation d'une organisation syndicale représentative doit être approuvé par les salariés compris dans le champ de l'accord, à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord.

#### ARTICLE 5. ELÉMENTS ET ENCADREMENT DE LA NÉGOCIATION

- Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale durée du travail / conditions de travail / salaires / emploi, d'ajuster des paramètres tels que ci-après :
  - durée du travail,
  - conditions de travail / aménagement du temps de travail,éléments de rémunération : aménagement des taux horaires ou du salaire, en lien ou pas avec la fixation d'une nouvelle durée du travail, suppression de primes, ... afin de maintenir l'emploi.
- Cette contrepartie en termes d'emploi doit être quantifiée.
- L'accord ne peut pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, 1<sup>er</sup> mai.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions de l'article L.2253-3 du code du travail, relatif aux dérogations possibles par accord d'entreprise aux accords de branche.

#### ARTICLE 6. DURÉE DE L'ACCORD

L'accord devra être conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder deux ans.

#### ARTICLE 7. ARTICULATION DE L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ EMPLOI ET DES CONTRATS DE TRAVAIL

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord compétitivité emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié, pour l'application de ses dispositions se substituant à celles de son contrat suspendues par ledit accord, dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié.

Le refus du salarié d'accepter de se voir appliquer les dispositions de l'accord entraîne son licenciement « sui generis » : le licenciement intervenant dans ces conditions est réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse et ne pas avoir de nature économique.

Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de licenciement et d'un préavis.

#### ARTICLE 8. EFFETS DE L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'entrée en vigueur de l'accord suspend les clauses du contrat de travail impactées par ses dispositions, pour la durée de celui-ci.

#### ARTICLE 9. SUIVI DE L'ACCORD COMPÉTITIVITÉ EMPLOI

Pour permettre un suivi régulier de l'accord par ses signataires (la fréquence est à déterminer par l'accord mais ne devrait pas dépasser 6 mois), il est nécessaire que le contenu des indicateurs visés à l'article 2 soit actualisé régulièrement et fasse l'objet d'un débat avec les signataires et les institutions représentatives du personnel, dans des conditions fixées par l'accord.

## **TITRE II MISE EN CAUSE DES ACCORDS COMPETITIVITE EMPLOI**

#### ARTICLE 10. PROCÉDURE DE MISE EN CAUSE

- Compte tenu de la spécificité des accords compétitivité emploi, et des situations qu'ils ont pour objet de redresser, il est nécessaire, par dérogation au régime des accords à durée déterminée, de prévoir des modalités de mise en cause ou de modification :
  - à l'initiative de l'employeur qui fait état d'une détérioration importante de la situation économique, ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord,
  - à l'initiative des organisations syndicales de salariés en cas de conflit sur le non-respect de l'accord,



qui doivent, à cet effet, saisir un médiateur désigné par les parties dans leur accord. Compte tenu du caractère d'urgence présenté par ces accords, ce dernier disposera d'un délai court et incompressible de 2 mois pour mener à bien sa mission.

- En cas d'échec de la médiation, la possibilité d'un recours judiciaire reste ouverte. Ce dernier doit s'exercer devant le Tribunal de Grande Instance territorialement compétent.

Dans ce cadre, le juge aura pour mission, dans un premier temps, de prononcer la suspension de l'accord pendant une durée déterminée dans l'attente de la régularisation de la situation par l'employeur,

Il pourra ensuite, au vu de la situation, soit :

- autoriser la reprise des termes de l'accord pour le temps restant,
- prononcer la résolution judiciaire de l'accord.

#### ARTICLE 11. EFFETS DE LA MISE EN CAUSE DE L'ACCORD

En cas de rupture de contrats de travail, consécutives à la mise en cause de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base de leur situation antérieure :

- indemnité de licenciement,
  - préavis,
- calcul des indemnités chômage sur la base des paramètres antérieurs à l'accord.

S'agissant des salariés qui restent dans l'entreprise, les clauses de leur contrat de travail qui avaient été suspendues trouvent de nouveau à s'appliquer.

### TITRE III AUTRES DISPOSITIONS

#### ARTICLE 12 ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

#### ARTICLE 13 Survi DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord se réuniront tous les ans pour faire un bilan des accords compétitivité emploi conclus au regard de la situation économique des entreprises concernées.

PROJET