

7 Jours *Filpac CGT*

n°23 – jeudi 14 février 2013

Directeur de publication : Marc Peyrade – Rédaction : Jean Gersin (gersin@filpac-cgt.fr)
Filpac CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex - tél. : 01 55 82 85 74 –
Fax : 01 55 82 85 67 - filpac@filpac-cgt.fr - www.filpac-cgt.fr



Avant-projet de loi sur l'accord Medef CFDT : On a bien raison de manifester le 5 mars

L'avant-projet de loi transposant l'accord minoritaire Medef CFDT, c'est comme les lasagnes bolognaise de chez Findus ou Picard : sur l'étiquette c'est du bœuf, dedans c'est du cheval. « *Sécurisation de l'emploi* », s'intitule ce projet de loi... Ils nous prennent pour des bourrins.

Le projet de loi procède par amendements au Code du Travail pour tous les sujets. Il s'agit bien d'une refonte globale du droit social, sous forme de sa vitrification.

Prenons dans cet avant-projet les articles les plus importants qui facilitent les licenciements.

Article 12 : « Les accords de maintien dans l'emploi ? » Si tu refuses, c'est la porte !

La loi accorderait à l'employeur le droit de baisser les salaires, moduler à sa guise le temps de travail, s'il diagnostique une « *grave difficulté conjoncturelle* », moyennant un accord majoritaire avec les syndicats représentatifs (nouvel art L 5125-1). Les parties du contrat de travail individuel estimées contradictoires avec l'accord sont suspendues pour deux ans.

Le nouvel article L 5125-2 du Code du Travail ainsi modifié stipule :
« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement constitue un licenciement individuel pour motif économique... »

(Cet article est jumelé avec une section 3, articles 13 et 14, particulièrement pourris, qui désarment les salariés et les syndicats en cas de cession ou de fermeture de l'entreprise. Une anti-loi M Real. Nous y reviendrons.)

Article 3 : « Mobilité volontaire sécurisée » ? Prêt forcé de main d'oeuvre !

Un nouvel article L 1222-9 permettrait l'employeur d'une entreprise de plus de 300 salariés d'inciter un salarié de plus de 24 mois d'ancienneté d'occuper un autre poste de travail dans une autre entreprise. Si le salarié ne revient pas, la rupture du contrat de travail est une simple démission (L 1222-12).

Combien de salariés vont être incités lourdement à aller voir ailleurs, moyennant un avenant à leur contrat de travail qui inclurait sa rupture par démission ? C'est comme la rupture conventionnelle, $\frac{3}{4}$ la subissent. Mais elle trouve là une extension. Plus belle la vie patronale.

Article 10 : « Mobilité interne » Si tu bouges pas, c'est dehors !

Un nouvel article L 2242-21 du Code du Travail accorderait à l'employeur une négociation tous les trois ans « *portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement* ».

Un nouveau chantage au licenciement. Pourquoi ?

Art L 2242-23 nouveau :

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord conclu... à leur contrat de travail, leur licenciement est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel... »

Article 4 : Des comités d'entreprise domestiqués par le contrôle patronal de l'information ?

Sous couvert de consulter le comité d'entreprise « *sur les orientations stratégiques de l'entreprise* » (nouvel Art L 2323-7-1 du Code du Travail), l'employeur met la main sur l'information due aux élus des salariés. Ses obligations d'information n'étaient bien grandes. Cette fois, la loi donnerait le contenu restrictif des données, groupées en « une base de données » unique.

Le nouvel Art L 2323-7-2 du Code du Travail redéfinit les données transmissibles aux élus, selon le Medef :

« Article L 2323-7-2 : L'employeur met à disposition du comité d'entreprise des informations portant sur les thèmes suivants :

1° investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;

2° fonds propres et endettement ;

3° rétributions des salariés et dirigeants ;

4° activités sociales et culturelles ;

5° rémunération des financeurs ;

6° flux financiers à destination de l'entreprise (notamment aides publiques et crédits d'impôts) ;

7° sous-traitance ;

8° le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Pour mieux verrouiller les informations et leur confidentialité, le projet de loi reprend le verrouillage patronal :

- « **Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat** et peut être adapté par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant un accord de groupe en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.
- « Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble l'ensemble de ces informations. Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.
- « **L'employeur indique, parmi ces informations, celles qui revêtent un caractère confidentiel** au sens de l'article L. 2325-5. Les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux ayant accès à la base de données sont tenus à **une obligation de discrétion** à l'égard de ses informations. »

Dans cet avant-projet de loi, rédigé par le gouvernement, le Medef et la CFDT, il y a bien d'autres friandises que le Medef ne manquera pas de déguster si le Parlement adoptait ça.

Mais ce qui est exposé ci-dessus, et vérifiable par consultation du texte sur le site de la Filpac CGT, est à soi seul suffisant pour expliquer nos raisons de manifester le 5 mars.

Tous les parlementaires doivent être contactés, afin de les alerter sur les dangers d'un projet de loi pour l'emploi.

Les députés viennent de nous démontrer que pour les sujets de société - et l'emploi en est un - ils savent siéger sans désespérer des nuits entières. L'emploi en est un !

La volonté du Medef d'imposer un divorce pour tous par cet accord minoritaire, ne vaut-elle pas une représentation nationale mobilisée pour l'emploi, contre le chômage, la précarité et les licenciements ?

Allons leur dire :
« Députés, Sénateurs, ne votez pas ça ! »

La session parlementaire est devant nous. Il n'est pas trop tard.