

A qui profite le chômage ? Deux décennies qu'il sévit, survivant aux alternances politiques. Echech d'un système économique en panne, le chômage sert au patronat d'arme dissuasive. L'idéologie de la compétitivité aurait-elle le moindre poids sans l'armée des chômeurs ? D'où viennent la peur et la résignation, sinon du risque de sombrer dans le chômage ? Gouvernement et patronat liquent leurs efforts pour libéraliser le licenciement. Pour le droit à l'emploi, pour une loi contre les licenciements, pour l'ouverture de grands travaux publics, pour un impôt contre l'usage des contrats précaires, voilà les combats de l'année 2013 !

L'accord compétitivité-emploi ? Le désastre de la rupture conventionnelle érigé en principe

Les 9 et 10 janvier 2012, par l'éventuelle signature de l'accord compétitivité emploi, le bloc patronal Medef - CGPME - UPA voudrait parachever sa victoire après son succès sur la « **rupture conventionnelle** ». Le front patronal ne veut pas lutter contre le chômage, mais l'utiliser pour licencier comme il veut. A sa guise. Décryptage.

Il y a 5 ans, un cauchemar contre l'emploi

Le 11 janvier 2008, la CFDT, la CFTC, FO et la CGC signaient avec le patronat (réduit au Medef) un accord national interprofessionnel créant la « **rupture conventionnelle** », sous couvert de « flexisécurité », sous prétexte patronal de mettre fin aux « rigidités » du marché du travail.

Une loi transposait cet accord le 25 juin 2008 (n° 2008-596, JO du 26 juin), et modifiait le Code du Travail (Art.1237-11 à 16) en introduisant cette rupture, présentée par Laurence Parisot comme un « divorce par consentement mutuel ».

La même Laurence Parisot déclarait le 3 juillet 2012 à l'agence Reuters :

« En 2008, nous avons fait un grand pas en matière de flexisécurité avec l'invention de la rupture conventionnelle. Il faut inventer quelque chose d'équivalent sur le plan collectif, c'est-à-dire dans l'hypothèse où une entreprise doit faire des ajustements d'effectifs ou des restructurations. »

Pourquoi cette « rupture conventionnelle », réputée à l'amiable, est-elle un désastre ?

Le 26 décembre 2012, le journal de l'exilé fiscal Bernard Arnault, *Les Echos*, titrait avec gourmandise sur le succès de la rupture conventionnelle : 1 017 484, une masse qui efface les licenciements économiques.

Le contenu de cette rupture préfigure en tous points le contenu de l'accord actuel

- Le licenciement n'existe plus, il s'agit d'une rupture réputée « consentie ».
- Donc aucun motif de fin du contrat de travail n'est à avancer.
- Aucun préavis n'est à respecter, à la place, 15 jours de rétraction.
- Un simple formulaire à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui se manifeste par non réaction dans un délai de 15 jours.
- La rupture ouvre droit à 1/5 de mois par année d'ancienneté et à l'assurance chômage.

La rupture conventionnelle, outil de licenciement entre les seules mains patronales



1. La rupture conventionnelle (RC) évite la justice, les Prud'hommes en particulier :

Le motif de séparation est quasiment incontestable, les tribunaux engorgés mettent deux ans à régler un dossier. En revanche, l'homologation administrative de la RC est automatique

2. La rupture conventionnelle est presque toujours à l'initiative de l'employeur

Toutes les études (dont une de la CFDT) sur les salariés ayant connu une RC montrent qu'au moins les $\frac{3}{4}$ ont subi un licenciement déguisé : horaires rebutants, éloignement excessif du domicile, organisation du travail plus dure, management brutal, souffrance au travail, épuisement nerveux... Les exemples abondent.

La RC brise toute pression à améliorer les conditions sociales de travail, puisqu'elle rejette sur l'individu le traitement du licenciement déguisé.

3. La rupture conventionnelle contourne les instances représentatives du personnel et l'intervention syndicale

La RC définie comme un outil individuel, les patrons sont exonérés de justification des mesures de licenciement devant le comité d'entreprise, les délégués du personnel, l'administration et la justice.

Tout syndicaliste a intégré depuis 5 ans cette expérience : la direction patronale manipule les salariés par cette RC en leur faisant miroiter « en plus » une prime à la valise, un rocket de sortie, un mytique pactole qui graisse les indemnités légales.

La rupture conventionnelle concourt à répandre la peur et l'incertitude sur l'emploi, frein puissant à la solidarité et à l'action collective.

Conclusion :

- **L'accord que le patronat propose les 9 et 10 janvier 2013 à la signature de la CFDT, de la CFTC et de la CGC, voire de FO, reprend et amplifie tous les points de la RC, en l'aggravant par la fin du contrat à durée indéterminée, la baisse consentie des salaires, l'extension sans bornes des CDD. Tout pour le licenciement facile, rien contre le chômage.**
- **Cet accord, comme la RC, consacre la condamnation par les patrons de la justice sociale : lois, conventions collectives, recours aux tribunaux. La succursale idéologique du patronat, l'Institut Montaigne, vient de commettre un pamphlet venimeux contre les magistrats, coupables a priori de ne rien connaître aux théories économiques libérales.**
- **5 ans après, presque à date anniversaire, le patronat, cette fois groupé en front pour les licenciements, obtiendra-t-il de nouveau une signature de confédérations, laquelle consacrerait le suicide du syndicalisme en temps de crise ?**
- **Accord ou pas, de toute façon soyons certains que, bénéficiant des crédits d'impôts, les directions d'entreprise mettront en place le chantage « emploi contre salaire », et continueront de licencier.**
- **Attendons-nous également à savoir que le gouvernement Hollande appuiera les exigences du patronat comme il continuera sa politique européenne d'austérité.**

2013 ? Nous ne pèserons que par nos luttes !