

**L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la « modernisation du marché du travail » signé le 11 janvier 2008 par le MEDEF et les confédérations syndicales, sauf la CGT, a été validé par le gouvernement ♦ Il devrait être débattu avant fin juin au Parlement ♦ Après l'échec du CPE et du CNE, patronat et gouvernement veulent imposer de nouvelles mesures, avec la caution de la majorité des syndicats, sans aucune stratégie de mobilisation des salariés !**

### **Travailler plus et plus longtemps mais aussi avec toujours plus de flexibilité**

Aucune démonstration n'est faite que la flexibilité du marché du travail crée ou facilite l'emploi, même l'OCDE l'a reconnu. Contrairement aux idées reçues, au Danemark le licenciement est encadré et doit être justifié, de plus les salariés au chômage touchent 90 % de leur salaire pendant quatre ans. Le pseudo manque de flexibilité du marché du travail français est une mystification. La réalité, ce sont près de 70 % des embauches en CDD ou en intérim ; près de 1,2 million de salariés, pour 80 % des femmes, à temps partiel contraint ; c'est l'annualisation du temps de travail dans de nombreuses entreprises ; 800 à 900 000 salariés en CDI licenciés chaque année, pour les trois quarts pour motif « personnel ».

Après 20 ans de modération salariale, de réduction des dépenses sociales (santé, retraites), l'aggravation de la flexibilité est aussi un moyen d'ajuster à la baisse les salaires par la pression exercée sur l'ensemble du salariat, chômeurs compris. Les nouvelles mesures de gestion de la main d'œuvre sont cohérentes avec les axes du Livre Vert de la commission européenne qui préconisent une souplesse contractuelle maximale ;

### **Précariser le travail et licencier en toute liberté**

L'ANI contient plusieurs bombes à retardement notamment le renvoi à des accords de branche ou d'entreprise le soin de régler les questions restées ouvertes, le contrôle renforcé des chômeurs, le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et la modification sur le contenu du contrat de travail échappant à l'accord du salarié.

À part la réduction du délai de carence pour le versement par l'employeur du revenu de substitution, la réduction à un an d'ancienneté pour toucher l'indemnité légale de licenciement, une prime pour les moins de 25 ans sans indemnité chômage mais remboursable sur les futures allocations, les nouvelles dispositions poursuivent le dynamitage des acquis sociaux.

Les attaques majeures sont le bouleversement du droit du licenciement et l'aggravation de la précarité avec un type nouveau de CDD qui s'ajoute aux autres.

Avant cet accord, il existait déjà un important contournement des règles en substituant le motif individuel au motif collectif des licenciements, mais là l'obligation de justifier le licenciement contenue dans la convention OIT n°158 est carrément contournée et réduite.

<b>144 Bd de la Villette 75 019 Paris</b>	<b>Téléphone : 01 58 39 30 20 Télécopie : 01 43 67 62 14</b>	<b>contact@solidaires.org www.solidaires.org</b>
---	--	--

## Les sept péchés capitalistes

- **Rupture conventionnelle** ou séparation à « l'amiable ». Cette rupture sans justification ni recours aux prud'hommes, sera homologuée par l'inspection du travail dans les 15 jours, contrôle qui risque d'être de pure forme. Cette disposition fait fi des rapports de subordination et laissera chaque salarié face à l'employeur, sans rapport de force collectif. Dans un contexte de chômage persistant, autant dire qu'on assistera à une pression accrue sur les salariés.
- **Contrat de mission**. Un CDD de 18 mois à 3 ans, réservé pour l'instant aux ingénieurs et cadres. Plus précaire qu'un CDD classique qui lorsqu'il dépasse 18 mois est requalifié en CDI, le CDD de mission n'offre au salarié qu'une simple priorité d'emploi en CDI en cas de recrutement. La possibilité de rupture tous les ans à la date anniversaire du contrat va aggraver la précarité des salariés (accès au logement, au crédit).
- **Période d'essai** inscrite dans la loi. Elle sera de deux mois pour les ouvriers et employés, de trois pour les agents de maîtrise, et de quatre pour les cadres. Ces durées pourront doubler par accord de branche. Auparavant du domaine de la convention collective, l'ANI innove en la transformant en réglementation générale inscrite dans le code du travail.
- **Abaissement du coût du licenciement du CDI**. Un montant unique de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année de présence à partir de la première année est instauré ainsi que la suppression de la majoration après 10 ans d'ancienneté.
- **Abaissement** de 5 ans à 6 mois du délai de contestation du solde tout compte.
- **Plafond d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Cette disposition est une entorse au principe du droit français de la réparation entière du préjudice. S'ajoute à cela le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif.
- **Portage salarial** des droits individuels. En cas de changement d'employeur, ce portage se limite à la couverture complémentaire maladie pendant 6 mois et au solde du DIF. C'est le salarié qui négocie la fourniture de la prestation et son prix dont une partie lui est reversée par la société de portage.

### POUR SOLIDAIRES

#### Il faut remettre en cause le droit de licencier au nom du droit à l'emploi

Plus de sécurité pour les salariés, c'est moins de flexibilité. Cela passe par un CDI avec des garanties renforcées pour tous, ce qui implique la suppression des CDD et des contrats de mission, les intérimaires ayant, comme en Allemagne, un statut de CDI de l'entreprise d'intérim.

Notre conception d'un nouveau statut du salarié est aux antipodes de l'ANI, il vise à rendre effectif le droit à l'emploi dont le patronat serait le débiteur collectif. Il repose sur trois principes :

- Maintien du contrat de travail et du salaire tant qu'une solution d'intégration satisfaisante dans un autre emploi n'a pas été trouvée
- Obligation de résultat de reclassement à plusieurs niveaux possibles, l'entreprise, le groupe ou la branche professionnelle, voire de l'ensemble du patronat
- Financement du dispositif par un fonds de mutualisation patronal de branche et interprofessionnels exclusivement.

**La loi n'est pas encore votée, comme pour le CPE,  
une mobilisation d'ampleur est nécessaire et possible.  
Dans toutes les villes, dans toutes les entreprises,  
les salariés et les chômeurs doivent reprendre la main  
et faire reculer patronat et gouvernement !**