

Accord compétitivité emploi

Une arme de destruction massive du contrat de travail

Patronat et syndicats ont fixé au 17 février la première séance de discussions sur les accords «compétitivité-emploi». Pour FO, vu les risques qu'elle fait peser sur les salaires et la durée légale du travail, la négociation va être «très dure».

Au lendemain de l'intervention télévisée du Chef de l'État le 30 janvier, le Premier ministre, François Fillon, a écrit aux interlocuteurs sociaux pour les presser d'engager une négociation interprofessionnelle sur les accords dits de «compétitivité-emploi». Le but de l'exécutif reste de créer un cadre juridique général dans lequel chaque entreprise pourrait moduler le temps de travail et les rémunérations de leurs salariés en fonction du niveau de l'activité. Et ce en échange d'un maintien des emplois à plus ou moins moyen terme. Les interlocuteurs sociaux ont deux mois pour trouver un terrain d'entente. À défaut, le gouvernement présenterait au Parlement un projet de loi sur le sujet. Syndicats et le patronat ont depuis fixé au 17 février prochain une première séance de discussions. La négociation promet d'être «très dure», a d'ores et déjà prévenu le leader de FO, Jean-Claude Mailly, avant de pointer, le chantage à l'emploi et les risques sur le contrat de travail qu'elle fait peser.

Pour FO, les accords d'entreprise compétitivité-emploi reviendraient à faire sauter les verrous du contrat de travail qui fixe la durée légale du travail et garantit le niveau de rémunération de chaque salarié. En clair, si l'employeur veut aujourd'hui en modifier les termes, il doit s'assurer de l'accord individuel du salarié. En cas de refus, le patron doit en assumer conséquences en enclenchant une procédure de licenciement. S'il y a plus de dix de salariés concernés, il est contraint de lancer un plan social après l'avoir justifié.

«L'objet du contrat de travail est de protéger le salarié des risques économiques imputables aux détenteurs du capital, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation. C'est un principe républicain fondamental du droit travail. Les salariés n'ont pas à supporter la responsabilité individuelle des aléas de l'activité de l'entreprise à travers leurs rémunérations ou leur durée de travail», rappelle Stéphane Lardy, secrétaire confédéral chargé à la confédération des questions d'Emploi. «C'est un vieux rêve du patronat français que de pouvoir un jour transférer sur d'autres les risques du capital dont il a la charge exclusive. On est là dans l'idéologie pure et simple qui consiste à toujours vouloir socialiser les pertes et jamais les profits», explique-t-il. C'est pourquoi, Stéphane Lardy ne peut voir «derrière les accords compétitivité-emploi, qu'une opération de dynamitage du code du travail promue avant tout par le MEDEF». Deux mois ne suffiront probablement pas à trouver un terrain d'entente.

FO rappelle a contrario que lorsqu'une entreprise a des difficultés passagères, elle peut recourir aux mécanismes collectifs du chômage partiel qui l'exonèrent de verser, pendant un certain temps, une grande partie des salaires compensée alors par une prise charge par l'Unedic et l'Etat.

Jour après jour du 06/02/2012



<http://fovatinier.free.fr/>