ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 19190

Texte de la question

M. Damien Meslot attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'inquiétude que suscite la transposition de l'accord dit « sécurisation de l'emploi » en proposition de loi parmi les représentants syndicaux du commerce, de la distribution et des services. Les garde-fous illusoires précisés dans cet accord pour limiter et rendre plus chers les contrats à durée déterminée ne concernent en réalité qu'une infime partie : les CDD de plus de trois mois ne sont pas concernés, pas plus que les contrats saisonniers, ni les contrats conclu pour une tâche précise ou temporaire et le travail intérimaire. Ils redoutent que la transposition de cet accord fragilise considérablement le contrat à durée indéterminée dont la période d'essai a été étendue et certaines entreprises de ces secteurs n'hésitent pas à utiliser cette période d'essai comme des CDD. Ces secteurs professionnels déjà particulièrement frappés par la précarité, un *turn over* important, des conditions de travail difficiles subiraient une double peine si ces propositions voient le jour. Les accords emploi-compétitivité permettraient aux employeurs de réduire les salaires ou d'augmenter le temps de travail sous prétexte de préserver l'emploi. La mobilité imposée en cas de restructuration du fait de l'éclatement des multinationales du commerce et des services présentes en France deviendrait un moyen de licencier pour motif personnel de nombreux salariés qui refuseraient cette mobilité imposée. La neutralisation des compétences des juges dans les instances judiciaires en cas de PSE est aussi inacceptable. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles mesures il entend prendre pour protéger les intérêts des salariés dans le cadre des accords emplois-compétitivité dans cette période difficile sur le plan social.

Texte de la réponse

L'accord sur la sécurisation de l'emploi conclu par les partenaires sociaux est porteur d'une nouvelle dynamique du marché du travail qui crée un nouvel équilibre offrant des garanties pour les salariés et les moyens pour les entreprises de faire face au contexte de crise économique, notamment à travers la généralisation de la complémentaire santé, un meilleur encadrement du travail à temps partiel et la volonté de privilégier le contrat à durée indéterminée sur l'embauche en contrat à durée déterminée. Les nouveaux dispositifs créés par l'accord sur la sécurisation de l'emploi, comme les accords de maintien de l'emploi ainsi que les accords de mobilité interne vont permettre de trouver une alternative au licenciement et au chômage, tout en apportant des garanties solides aux salariés. A ce titre, concernant les accords de maintien de l'emploi, la difficulté conjoncturelle de l'entreprise doit être avérée, appuyée sur un diagnostic dressé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ensuite, l'accord devra être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés, ce qui veut dire que si le chef d'entreprise veut un accord, il devra convaincre la majorité de s'engager par sa signature. De plus, ces accords auront une durée ne dépassant pas deux ans et pendant cette période l'entreprise ne pourra pas licencier. Par ailleurs, les plus bas salaires ne pourront pas être concernés, même temporairement, et aucun salaire ne pourra être diminué en-dessous de 1,2 SMIC. Les accords de maintien de l'emploi offrent également une garantie à laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social tient particulièrement : s'ils demandent des efforts aux salariés, les dirigeants et actionnaires devront en faire aussi, notamment en termes de rémunération. Enfin, tout salarié

qui refuserait de se voir appliquer personnellement un tel accord collectif ne pourra être considéré comme « démissionnaire » ou licencié pour motif personnel. Il s'agira d'un licenciement économique avec accès à des mesures de reclassement et d'accompagnement qui devront être prévues par l'accord. Pour ce qui est des accords de mobilité interne, ils vont permettre aux entreprises de pouvoir s'organiser tout en évitant les licenciements par le biais de mobilité professionnelle ou géographique. De nombreuses garanties sont également apportées aux salariés. Tout d'abord, l'accord devra fixer les limites à la mobilité dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié et même au-delà il devra prévoir des mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il devra également prévoir des mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier des actions de formation ainsi que des aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport. Par ailleurs, et c'est un point très important, les stipulations de l'accord ne peuvent pas avoir pour effet d'entrainer une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié. Enfin, dernière garantie, comme pour les accords de maintien de l'emploi, tout salarié qui refuserait de se voir appliquer personnellement un tel accord collectif ne pourra être considéré comme « démissionnaire » ou licencié pour motif personnel. Il s'agira d'un licenciement économique avec accès à des mesures de reclassement et d'accompagnement qui devront être prévues par l'accord. Cet accord national interprofessionnel transposé par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi doit permettre à chacun, employeur et salarié, d'évoluer avec plus de sécurité et de stabilité en cette période d'incertitude économique et de crainte pour l'emploi.

Données clés

Auteur : M. Damien Meslot
Circonscription : Territoire de Belfort (1re circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 19190
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 19 février 2013, page 1787
Réponse publiée au JO le : 28 octobre 2014, page 9092