

l'Unsa vous dit la vérité sur l'accord pour la sécurisation de l'emploi (ANI)

11 janvier 2013

ANI : QUESTIONS REPONSES....

- L'ANI prétend ouvrir des droits nouveaux pour les salariés mais ceux-ci sont en trompe-l'œil car ils ne sont pas immédiats.**

FAUX : L'ANI ouvre très concrètement des droits qui n'existent pas sous cette forme aujourd'hui : les droits rechargeables à l'assurance chômage, la généralisation de la couverture complémentaire Santé avec financement de l'employeur à hauteur d'au moins 50 % (qui profitera à plusieurs millions de salariés, notamment des petites entreprises, qui en sont dépourvus aujourd'hui), ou encore le droit personnel à formation. Ces mesures font entrer la protection des salariés dans une logique de droits attachés à la personne, donc détachables du seul contrat de travail. L'UNSA, qui milite depuis des années pour la sécurisation des parcours professionnels, soutient cette portabilité des droits qui permet que les droits soient conservés malgré les aléas professionnels (perte d'emploi, changements d'entreprises...).

VRAI : La mise en œuvre de ces mesures ne sera pas immédiate car elles doivent bien évidemment être déclinées concrètement dans le cadre de négociations spécifiques sur ces questions. L'ANI ne renvoie pas pour autant leur mise en œuvre aux calendes grecques ! Pour la complémentaire santé, il fixe au 1/4/2013 l'ouverture des négociations de branche, retenant le 1/01/2016 comme date butoir d'entrée en vigueur pour tous de la complémentaire Santé. Pour l'assurance chômage, la négociation nationale de fin 2013 prévue entre les partenaires sociaux pour le renouvellement de la convention assurance chômage intégrera le principe des droits rechargeables. Le principe du « tout, tout de suite » a peu à voir avec les avancées sociales qui nécessitent toujours un temps de construction... Condamner des avancées au motif qu'elles ne sont pas immédiates dans les 24 H, cela reviendrait à garder l'existant, à savoir pas de droits ou des droits au rabais pour des millions de salariés... Ce n'est pas notre conception de l'efficacité syndicale à l'UNSA.

- L'ANI organise une mobilité forcée dans l'entreprise, sans aucune garantie pour le salarié. Un accord d'entreprise pourra autoriser l'employeur à vous muter d'un bout à l'autre de la France.**

FAUX : Là où, aujourd'hui, la mobilité d'un salarié peut être décidée unilatéralement par l'employeur, un accord viendra au contraire l'encadrer. Alors que la Gestion Prévisionnelle des Compétences (GEPEC) n'était soumis qu'à une négociation facultative, l'ANI oblige à ce qu'elle soit désormais négociée dans le cadre de mesures collectives sans projet de licenciement. 3 articles nouveaux du Code du Travail viendront l'encadrer en termes de formation, de mobilité géographique, de conciliation vie professionnelle/vie privée. Ainsi, aucune modification de classification et de niveau de rémunération ne sera possible pour le salarié dont la qualification professionnelle devra, à défaut d'amélioration, être au moins maintenue.

- L'ANI réduit les délais de prescription juridique pour les salariés victimes de différends salariaux, de maladie professionnelle ou de discrimination.**

VRAI : La réclamation pour un différend salarial ne pourra remonter que sur 3 ans au lieu des 5 ans actuels. C'est une concession faite aux demandes du patronat qui aurait souhaité encore moins.

FAUX : Les maladies professionnelles, tout comme les discriminations et le harcèlement resteront hors délai de prescription



- **L'ANI autorise le licenciement des salariés qui refusent l'accord collectif de maintien de l'emploi dans une entreprise en grande difficulté.**

FAUX : Ces accords ont au contraire pour objectif de maintenir l'emploi de tous les salariés dans une entreprise rencontrant de graves difficultés. Ils doivent définir les conditions pour garder tous les emplois. S'il y a gel de salaire ou modification des horaires de travail, c'est temporaire et encadré par le SMIC et la loi des 35 H, ainsi que par les conventions collectives de branche. Pendant cette période, il n'y a pas de licenciement. L'accord n'est valable que s'il est signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages des salariés. Ce sont des règles nationales qui encadreront désormais ces accords, plus le cas par cas, en fonction des situations d'entreprises comme aujourd'hui. Si un salarié refusait néanmoins personnellement cet accord de maintien dans l'emploi, son refus serait assimilé à un licenciement économique avec tous les droits afférents.

- **L'ANI autorise les licenciements économiques par un simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du Travail. Sans réponse de cette dernière sous trois semaines, le texte est homologué et le patron peut licencier.**

FAUX : Aujourd'hui, les licenciements économiques ne sont soumis qu'au simple avis du comité d'entreprise que l'employeur est libre de suivre ou non. La contestation éventuelle devant les tribunaux ne se fait qu'après l'application du plan social alors que les licenciements ont déjà eu lieu. A contrario, l'ANI ouvre la voie d'une véritable négociation du plan social avec les syndicats, négociation cadré par rien de moins que 7 articles du Code du Travail. Si cette négociation aboutit à un accord, celui-ci ne pourra s'appliquer que si les signataires représentent au moins 50 % des suffrages des salariés. En l'absence d'accord, l'employeur est obligé de soumettre son plan de licenciement à la Direction du Travail. Un refus de cette dernière contraint l'employeur à présenter un nouveau projet préalablement soumis au comité d'entreprise. La contestation devant la justice restera toujours possible.

- **L'ANI précarise encore plus les femmes qui travaillent à temps partiel.**

FAUX : Le travail à temps partiel, et notamment à temps partiel contraint, est aujourd'hui principalement féminin. Il alimente ainsi considérablement la situation de précarité vécue par plus de trois millions de femmes. Loin de l'aggraver, l'ANI organise au contraire un encadrement plus strict du travail à temps partiel imposé. Les branches qui le souhaitent ou celles dont au moins un tiers est employé à temps partiel devront ainsi ouvrir des négociations dans les trois mois. Ces accords devront prévoir au minimum : une durée minimum de travail de 24 H hebdomadaires et, au-delà, une majoration des heures complémentaires, un délai de prévenance en cas de modification et une meilleure organisation du temps partiel pour permettre aux salariés de travailler chez plusieurs employeurs.

- **L'ANI met en danger l'existence du CDI par l'extension du CDI Intermittent.**

FAUX : L'ANI prévoit au contraire une incitation à l'embauche en CDI dans toutes les professions, via une sur cotisation à l'assurance chômage pour les employeurs qui utilisent des contrats courts (CDD). S'agissant des CDI Intermittents, c'est un CDI qui existe déjà et est encadré strictement par les articles L 3123-31 à L 3123-37 du code du Travail. Il permet, pour un emploi permanent, de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées, engendrées par la nature même de l'activité (tourisme, éducation, spectacle, etc.). Le patronat a obtenu dans l'ANI son extension pour les entreprises de moins de 50 salariés des seuls secteurs de la chocolaterie, du commerce d'articles de sport et de la formation. Encore faut-il préciser que celle-ci est expérimentale et soumise à bilan avec les partenaires sociaux fin 2014. En matière de fragilisation du CDI, le patronat aurait souhaité la création d'un CDI de projet très insécurisant qui aurait été un vrai coin enfoncé dans le CDI. Sa tentative a été mise en échec et, devant le refus syndical, il a dû le retirer du document.

Libres ensemble !