

Projet de loi sur la modernisation du marché du travail

Le Sénat a adopté en procédure d'urgence le 7 mai dernier, le projet de loi portant sur la modernisation du marché du travail.

Ce texte est le premier à être adopté selon la nouvelle méthode issue de la loi de la modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007.

En effet, les lois en matière de réglementation de travail doivent dorénavant faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, en vue de l'ouverture de négociations.

Les partenaires sociaux ont donc conclu le 11 janvier 2008, un accord de modernisation du marché du travail.

Ce que dénoncent les socialistes

Si les socialistes ont salué cette démarche contractuelle, les parlementaires ont rappelé que la menace d'un passage en force par le biais de la loi avait plané tout au long des négociations et que le dialogue social ne pouvait se concevoir avec « un pistolet que l'on pose sur la tempe des partenaires sociaux ». **D'ailleurs les exigences et l'impatience du gouvernement sont moindres lorsqu'il s'agit d'obtenir des employeurs un accord sur le travail des seniors ou la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers.**

Enfin, le parlement ne doit pas être ni un moyen de pression, ni une chambre d'enregistrement. Et, si des accords peuvent être obtenus, seul le législateur est garant de l'intérêt général.

Or, ce projet de loi est loin d'avoir atteint l'équilibre prétendu. Tout ce qui concerne la sécurisation du parcours professionnel n'est pas retranscrit dans le projet de loi et est renvoyé à des négociations futures.

Certes, le principe selon lequel la forme de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée, est réaffirmé.

La durée d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie est réduite de 3 ans à un an.

La durée des stages de fin d'études est incluse dans la période d'essai, dans la limite de la moitié de cette période.

Une année d'ancienneté et non plus deux sera requise pour prétendre aux indemnités de licenciement qui, quel que soit le motif (économique ou personnel), seront calculées sur la base d'un taux unique.

Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et doit être motivée ; mettant fin définitivement aux contrats nouvelles embauches. Ces derniers sont d'ailleurs requalifiés en contrats à durée indéterminée.

Cependant, le projet de loi fait droit à trois revendications du patronat sans contrepartie significative pour les salariés : l'allongement de la période d'essai, le contrat de mission et le licenciement conventionnel.

1 - L'allongement des périodes d'essai pour tous les CDI (4 mois pour les ouvriers, 8 mois pour les cadres) et la possibilité, sous couvert d'accord de branche, de leur renouvellement paraît peu justifiable au regard de l'année exigée pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

Le Conseil d'État recommandait de concevoir les durées de l'accord comme des maxima. Étonnamment, seules les conventions prévoyant les périodes d'essai les plus courtes devront s'aligner d'ici le 30 juin 2009 sur ces planchers.

Ces longues périodes de précarité tolérée, disproportionnée par rapport aux objectifs d'évaluation du salarié n'ont-elles pas en fait pour but de remplacer le CNE ?!

2 – le contrat de mission :

Le CDI est à peine réaffirmé comme principe, que le projet de loi crée à titre expérimental, **un nouveau contrat à durée déterminée : le contrat de mission.**

C'est un contrat d'objectif qui permet à une entreprise, d'embaucher pour une durée de 18 à 36 mois, un ingénieur ou un cadre afin de réaliser un projet.

Ce contrat participe à la tendance générale de recul de la primauté de la loi en matière de droit du travail au profit de mesures contractuelles.

Ainsi, au contraire des autres CDD, c'est un accord de branche ou d'entreprise qui fixera « les nécessités économiques auxquelles ce contrat est susceptible d'apporter une réponse adaptée ».

Ce n'est donc plus la loi qui fixera les cas de recours.

3 – la rupture conventionnelle

Un nouveau mode de rupture conventionnelle du contrat de travail est instauré. Il s'agit de la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette rupture conventionnelle ne pourra intervenir qu'après un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur pourront se faire assister. Les deux parties disposeront d'un délai de 15 jours pour se rétracter.

Confronté à la réalité, la « séparation à l'amiable » se révélera profondément inégalitaire. Comment un employé souhaitant une rupture

conventionnelle pourra-t-il convaincre l'entreprise de l'accepter alors que cela engendrera pour celle-ci un coût financier ?

A l'inverse, une entreprise souhaitant se séparer d'employés aura tout loisir de faire comprendre à son salarié où est son intérêt.

La rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur s'apparentera sans équivoque à un licenciement, commentent déjà les spécialistes de droit du travail. Or, selon la convention 158 de l'organisation internationale du travail, « le terme de licenciement signifie la cessation de relation de travail à l'initiative de l'employeur ».

On doit donc s'attendre à ce que ce texte soit, comme le CNE, condamné par l'OIT.

Les sénateurs socialistes se sont donc abstenus sur ce texte. La part belle est faite à la flexibilité sans que de réelles contreparties soient accordées aux salariés. La flexisécurité nécessite un équilibre différent. Or, les contreparties obtenues par les syndicats sont renvoyées à des négociations futures. Il y a deux poids deux mesures.