



Fédération des Travailleurs des industries du Livre, du Papier
et de la Communication CGT

263, rue de Paris - case 426 - 93514 Montreuil cedex -
Tél. 01 48 18 80 24 - Fax 01 48 51 99 07 et 01 48 18 81 52

Site Internet : filpac-cgt.fr

Condamner le contrat de travail ?

Depuis le 14 septembre, patronat (le Medef) et syndicats se retrouvent chaque vendredi (jusqu'à Noël 2007 au plus tard) pour réformer tous les aspects du contrat de travail.

Que veut le patronat ?

Le contrat à durée déterminée (CDD) représente 2/3 des embauches, il veut en faire un modèle

- en allongeant la « période d'essai » du contrat à durée indéterminée (CDI),
- en ajoutant à cette période d'essai une « étape de validation économique ». A l'issue de ces deux périodes (le Medef parle de 2 ans), le salarié aurait accès au CDI actuel.

Pendant la période d'essai, la rupture du contrat de travail s'opère sans aucune obligation de l'employeur. C'est quand bon lui semble. L'allongement de cette période, et l'addition d'une seconde période lui permettent d'augmenter le temps pendant lequel il a tous les droits de licencier.

C'est exactement ce que le Medef voulait avec le Contrat Nouvelle Embauche (CNE), que la jeunesse et les salariés ont rejeté.

Mais le Medef revient à la charge...

Le patronat avance un nouveau « contrat de mission », ou « contrat de projet », d'une durée maximale de cinq ans, à disposition des directions d'entreprise pour ajuster la main d'œuvre à leurs besoins immédiats.

Ce croisement entre CDD et CDI a une vocation, détruire le « motif réel et sérieux » de la cause de licenciement.

Ce « contrat de mission » comporterait le motif de sa rupture. Le salarié accepterait ainsi par la cause de son propre licenciement, en renonçant par avance à recourir au tribunal des Prud'hommes.

Comment ?

Motif réel et sérieux ? Je fais ce que je veux...

Ce nouveau contrat revient sur une obligation légale du droit du travail : depuis la loi de 1973, l'employeur doit, dans tous les cas de licenciements, énoncer le « motif réel et sérieux » qui les justifie.

La loi de 1973 donne aux tribunaux des Prud'hommes la compétence pour apprécier si le licenciement est motivé de façon réelle et sérieuse.

- La cause du licenciement est « réelle » si elle présente un caractère d'objectivité, donc qu'elle soit à la fois existante et exacte.

- La cause du licenciement est « sérieuse » si elle revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation du contrat de travail.

C'est le tribunal prud'homal, saisi, qui contrôle le motif du licenciement.

Si un contrat dit de mission contient les termes de sa rupture contresignés à l'embauche par le salarié, alors la loi de 1973 en prend un bon coup, ainsi que les Prud'hommes, dont l'existence même est une garantie de la légalité des rapports sociaux au travail.

Contourner les obligations légales, et la Sécurité sociale.

Au menu des rendez-vous du vendredi est prévu le réexamen des clauses obligatoires figurant sur le contrat de travail. Ainsi sur un CDD doivent être mentionnées sa durée et les clauses de son renouvellement. Le patronat voudrait faire disparaître cette obligation de façon à user du CDD comme bon lui semble.

Mais la cible, c'est bien le contrat de travail en tant que tel :

- Quand un contrat de travail est signé, une part n'est pas négociée, c'est celle qui relève du droit de la Sécurité sociale et de ses caisses (Santé, Chômage, Vieillesse). Il n'est pas nécessaire pour un salarié de renégocier ces termes, qui lui sont par avance garantis.
- Quand un contrat de travail est signé, ses clauses relèvent de conventions collectives et d'accords nationaux de branche ou d'accords d'entreprise qui donnent au salarié la garantie qu'il n'a pas, seul, à tout renégocier. Il bénéficie des négociations collectives le précédant.

En rognant en permanence sur les obligations légales, le Medef veut créer une situation où le salarié serait contraint de négocier, seul, tous les termes d'un contrat qui serait taillé sur mesure pour chaque entreprise.

Lentement, patiemment, a été distillée l'idée que le cadre collectif est un carcan, que le salarié pourrait s'en tirer seul, et mieux. Au terme de ce bombardement idéologique, le Medef veut aligner le contrat sur une transaction privée et individuelle.

La CGT propose

Le droit à la Sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés : cette sécurité sociale professionnelle vise à combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation chômage. Ce droit à la sécurité sociale professionnelle s'intègre dans un statut du salarié qui comprend en particulier :

- **Le droit à l'emploi ;**
- **La règle d'embauche dans un contrat à temps plein à durée indéterminée ;**
- **L'application effective du principe « à travail égal contrat de travail et salaire égal » pour les hommes et les femmes, et tous les salariés, quelle que soit leur nationalité ;**
- **Le maintien du contrat de travail en cas de fermeture d'entreprise ;**
- **Le maintien de l'ensemble des éléments du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi ;**
- **L'engagement de la responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche professionnelle et du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés, y compris les salariés précaires.**

Lundi 17 septembre 2007