

/ QU'EST-CE QUE L'ANI (ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL)

COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET SÉCURISATION DE L'EMPLOI ?

1- PLANS SOCIAUX

Aujourd'hui	Demain
A partir de 10 licenciements sur un mois, dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur doit mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Selon une procédure strictement encadrée par le Code du Travail, il doit informer le Comité d'Entreprise et recueillir son avis sur les raisons économiques du projet, et sur le plan de reclassement prévu. L'accord supprime purement et simplement 2 sections du Code du Travail relatives aux protections des salariés en cas de licenciement économique.	Le projet de loi vise à accélérer les plans de licenciement pour les salariés et à les sécuriser pour l'employeur. Toute la procédure, soit accord collectif majoritaire, soit document produit par l'employeur et homologué par la DIRECCTE, sera enserrée dans des délais « préfix », que rien ne pourra suspendre ou allonger.

2- MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Aujourd'hui	Demain
Le dispositif consiste à moduler le salaire ou le temps de travail en cas de difficultés de l'entreprise, par exemple par le chômage partiel, soi-disant pour sauver les emplois.	Il s'agit par le biais d'accords d'entreprise, de trouver un nouvel équilibre, pour une durée déterminée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi. C'est-à-dire, baisse de salaire et / ou augmentation de temps de travail. Le salarié qui refuse ces accords de maintien dans l'emploi, tomberait sous le coup d'un licenciement économique individuel, dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord pré-cité.

3- LA MOBILITÉ INTERNE

Aujourd'hui	Demain
La mobilité interne se caractérise par un changement de poste ou de lieu de travail au sein de la même entreprise. Dans la grande majorité, les salariés n'ont pas de clause de mobilité dans leur contrat de travail. Si un salarié refuse la mutation en dehors de son secteur géographique de travail, il ne peut théoriquement pas être licencié pour cette raison.	Une négociation d'entreprise pourrait imposer une mobilité interne au salarié. Ce dispositif deviendrait un nouveau mode de gestion des ressources humaines, en déplaçant les personnes au gré des besoins. Si le salarié refuse, il sera licencié pour motif personnel, même si son comportement n'est pas en cause.

4- DES PROCÈS AUX PRUD'HOMMES MOINS NOMBREUX POUR LES EMPLOYEURS

Aujourd'hui	Demain
Si le droit actuel ne permet pas d'empêcher en amont les plans sociaux sans motif économique, et encore moins les licenciements pour motif économique ou pour faute, c'est aux prud'hommes, après coup, que les salariés vont chercher réparation.	La volonté du Medef, reprise par l'avant-projet de loi, est de limiter ces actions en nombre et en coût. De 5 ans, le délai de prescription serait ainsi de ramener à 2 ans pour un litige sur le contrat de travail (sauf pour les cas de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel), à trois ans pour les salaires, à un an pour le licenciement. De plus, des indemnités forfaitaires seraient mises en place pour la réparation du préjudice.

5- DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AFFAIBLIES

Aujourd'hui	Demain
L'employeur a l'obligation de consulter le Comité d'Entreprise avant de prendre toute décision relative à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail... Le CE dispose donc d'un délai non limité pour travailler.	Dans le cadre d'une procédure et d'un recours à une expertise, l'avis du CE sera rendu dans des délais fixés à l'avance par un accord. A l'expiration de cette période, l'instance sera considérée comme consultée.