

<http://divergences.be/spip.php?article118>



Jean-Jacques GANDINI

Seule la lutte paye

- Archives - Archives Générales 2006 - 2022 - 2006 - NÂ° 3 (septembre/September 2006) - Documents -

Date de mise en ligne : mercredi 23 août 2006

Copyright © Divergences Revue libertaire en ligne - Tous droits réservés

Sommaire

- [1. Apprentissage :](#)
- [2. Stages :](#)
- [3. Contrat de responsabilité parentale :](#)
- [4. La responsabilité des maires :](#)
- [5. Zones Franches Urbaines :](#)
- [6. Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité](#)
- [7. Lutte contre les discriminations :](#)
- [LE CNE](#)

<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L268xH400/PONT2-0c777.jpg>

Grâce à la lutte exemplaire menée tout au long du 1er trimestre 2006 et la mobilisation sans précédent de toute une jeunesse, soutenue par une fraction croissante au fil des semaines du mouvement social, le Contrat Première Embauche peut désormais être considéré comme mort-né mais il ne doit pas faire oublier ni la Loi sur l'Egalité des Chances dans laquelle il s'inscrivait, ni le Contrat Nouvelle Embauche. En effet, ce sont tous les salariés qui sont concernés par le CNE/CPE, maître étalon du futur contrat unique d'embauche, dont le but avoué est de casser les garanties accordées par le Code du Travail.

Aujourd'hui, en ce début de XXI^e Siècle et pour la première fois depuis bien longtemps, la génération des 20-40 ans vit moins bien que celle de ses parents et ses enfants risquent fort, à leur tour, de vivre moins bien qu'elle.

Nous sommes dans une période de décomposition sociale. Le CNE-CPE s'inscrit dans une stratégie qui tend à généraliser la précarité pour en faire un régime normal d'organisation du travail, le travail à n'importe quelles conditions.

C'est l'arbitraire légalisé,

C'est le déni de la dignité de l'Autre.

Le CPE n'était que le dernier avatar d'une série de mesures ciblant les jeunes : au cours des trois dernières décennies, 35 mesures dites en faveur des jeunes ont été prises, tantôt par un gouvernement de droite, tantôt par un gouvernement de gauche.

Je citerai les 8 principales :

1977 Pacte National pour l'Emploi,

Le gouvernement Barre lance la première formule de contrat à durée déterminée destinée aux jeunes chômeurs, assortie de mesures d'exonération de cotisations patronales.

1983 Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle, SIVP

Instauré par le gouvernement Maurois, ce stage est rémunéré entre 1/3 et 1/2 du SMIC, l'entreprise ne payant pas de cotisations sociales. C'est la première tentative de SMIC-Jeunes ; contestés, ces SIVP seront supprimés en 1988.

1984 Travaux d'Utilité Publique, TUC

Le gouvernement Fabius crée ces « petits boulots » de 20h par semaine, payés moins d'1/2 SMIC ; ils sont exclus du droit social commun (ni retraite ni chômage), à l'exception de la couverture-maladie assurée par l'Etat ; contestés, ils disparaissent en 1989.

1989 Contrats Emploi Solidarité, CES

Rocard, Premier Ministre, remplace les TUC par des contrats de 2 ans maximum dans le secteur public non-lucratif, pour une durée de travail fixée à 20 h par semaine ; outre l'exonération de charges patronales, l'Etat prend en charge

l'essentiel de la rémunération du salarié : c'est une première.

1993 Contrats d'Insertion Professionnelle, CIP

Retour à droite avec Balladur, pour ce contrat destiné aux jeunes qualifiés- Bac+2-payés 80% du SMIC : c'est l'instauration du « SMIC Jeunes », retiré quelques semaines plus tard devant l'ampleur des manifestations étudiantes - déjà...- et le drame de la mort de Malik Oussekine.

1997 Emplois Jeunes

Mis en place par Jospin, ces contrats sont réservés aux secteurs public et associatif, payés sur la base du SMIC horaire, quelle que soit la qualification, avec exonération de cotisations patronales et paiement par l'Etat de 80% du salaire ; innovation pour la base de recrutement, élargie aux 26-30 ans.

2002-2003 Contrat Jeune en Entreprise CJE

Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale CIVIS

Concoctés par Raffarin, pour remplacer les emplois Jeunes supprimés entretemps, ils reprennent toutes les dispositions précédentes : exonération des charges sociales, prise en charge d'une partie du salaire ...

2006 Contrat Première Embauche CPE

Nouvelle formule inventée par Villepin pour tous les jeunes de moins de 26 ans, qualifiés ou non. Ici, non seulement l'employeur bénéficie de tous les avantages habituels-exonération de charges etc.-mais il peut aussi pendant 2 ans licencier le jeune embauché quand il veut et sans aucun motif. Ce que le Code du Travail interdit depuis 1973.

Résultat : en 30 ans, les jeunes ont été sortis du droit commun, payés en-dessous du SMIC et précarisés.

La lutte continue donc avec le CNE, mais aussi avec la Loi dite de l' « Egalité des Chances ». Quel euphémisme !

5 mesures régressives et 2 pour faire passer la pilule.

1. Apprentissage :

Les élèves pourront commencer dès 14 ans une formation d'apprenti-junior, et signer à partir de 15 ans un contrat d'apprentissage.

2. Stages :

La durée des stages en entreprise, à l'exception de ceux qui sont intégrés dans un cursus pédagogique, ne peut excéder 6 mois. Les stages d'une durée supérieure à 3 mois doivent faire l'objet d'une « gratification » : en réalité une aumône, au gré de l'employeur.

3. Contrat de responsabilité parentale :

En cas d'absentéisme scolaire ou de trouble au fonctionnement de l'établissement, le Président du Conseil Général peut proposer aux parents du mineur concerné un contrat rappelant leurs obligations parentales. S'il constate que celles-ci ne sont pas respectées, il peut demander la suspension des prestations familiales.

4. La responsabilité des maires :

Les pouvoirs de constatation et de contravention de police municipale sont étendus, notamment à l'encontre d'auteurs d'actes d'incivilité ; en cas de constat d'infraction, la transaction peut consister en un travail d'une mesure de 30 heures maximum au profit de la commune.

5. Zones Franches Urbaines :

15 nouvelles ZFU, dont la liste sera arrêtés par décret, vont être créées à partir du 1 août 2006 dans des quartiers de plus de 8 500 habitants ; les entreprises de moins de 50 salariés et réalisant un chiffre d'affaires de moins de 10 millions d'€ qui y sont implantées, bénéficieront d'exonération d'impôt. En pratique, comme c'est déjà le cas dans le quartier nord de Montpellier, à La Paillade, l'entreprise continue à fonctionner là où elle est et se contente de louer sur place un local/bureau et d'apposer une boîte aux lettres, les contrôles étant quasiment inexistantes.

Les deux mesures « positives » :

6. Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

:

Lorsqu'elle aura connaissance d'une discrimination, la HALDE pourra soit transmettre le dossier au Procureur, soit proposer à l'auteur de la discrimination une transaction consistant en une amende dont le montant ne peut excéder 3 000 € pour une personne physique et 15 000 € pour une personne morale.

7. Lutte contre les discriminations :

Création d'une Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances, avec reconnaissance de la pratique du « testing » comme preuve pour agir devant les tribunaux (contrôle au faciès pour l'entrée dans les boîtes de nuit) et incitation à refléter la « diversité de la société française » dans l'audiovisuel : TF1 et sa nouvelle « doublure » antillaise de PPDA...

LE CNE

Présenté comme un élément de lutte contre le chômage qui rendrait l'embauche d'un nouveau salarié plus

séduisante pour l'employeur, le Contrat Nouvelles Embauches, institué par l'Ordonnance du 2 août 2005- évitant ainsi l'éventuelle « contestation » parlementaire_, applicable aux petites entreprises de moins de 20 salariés, aboutit en réalité à une augmentation de la précarité de l'emploi.

Normalement ce contrat ne peut être proposé à un salarié déjà titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, et un contrat déjà en cours ne saurait être re-qualifié par voie d'accord en CNE. Il s'agit donc d'un CDI, qui peut également concerner un emploi à temps partiel, se déclinant ainsi :

- . Libre résiliation durant les 2 premières années, sous réserve au bout d'1 mois de présence dans l'entreprise, d'un
- . Préavis : 2 semaines jusqu'à 6 mois d'ancienneté, 1 mois au-delà mais interdiction de licencier pour discrimination -sexe, mœurs, âge, appartenance à une ethnie, état de santé, activité syndicale, opinion politique ou religieuse- ainsi que pour les femmes enceintes .

- . En compensation, sauf faute grave pour laquelle les faits constitutifs devront être précisés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés pour le travail accompli antérieurement au licenciement et à une indemnité de licenciement de 8% seulement du montant total de la rémunération, échappant à l'impôt, aux charges sociales et la CSG-CRDS ; en contrepartie l'employeur devra verser 2% sur la même base aux organismes chargés de la gestion de l'assurance chômage, UNEDIC et ASSEDIC.

Par contre, la démission du salarié n'est soumise à aucune préavis, si ce n'est la notification par LR/AR.

- . Pour les actions en contestation en dommages-intérêts ou nullité, la prescription qui court à partir de l'envoi de la LR n'est que de douze mois. Par contre, à la fin de la 2ème année, le droit commun s'applique à nouveau, c'est-à-dire prescription quinquennale.

Malgré l'avis du Conseil d'Etat qui, le 19 octobre 2005, a estimé « raisonnable » la période de 2 ans, le juge de l'ordre judiciaire peut toutefois l'estimer contraire à la convention 158 de l'Organisation Internationales du Travail -OIT- qui est une norme internationale ratifiée par la France le 16 mars 1989 et qui prévaut donc sur la norme interne. Celle-ci prévoit en effet qu'il faut :

Article 4 : un motif valable de rupture du contrat de travail.

Article 7 : une procédure contradictoire en cas de licenciement pour des motifs inhérents à la conduite ou au travail du salarié.

Ainsi la liberté d'embaucher et de licencier de plus en plus à sa guise va devenir de plus en plus la norme. Car si les CDI représentent encore 87 % des emplois contre 13 % pour les CDD, selon les statistiques INSEE 2005, plus de 75 % des embauches concernent différents types d'emploi précaires dont 1/3 seulement débouchent sur des CDI.

Le Code du Travail qui avait instauré

- en 1958 l'obligation de préavis

- en 1967 l'indemnisation en cas de licenciement

- en 1973 l'obligation de justifier le licenciement par une cause réelle et sérieuse

- tend ainsi à se rétrécir comme peau de chagrin alors qu'il représente le point

- d' équilibre bâti pendant des années de rapports de force entre patronat et salariés.

Est-ce réactionnaire que de refuser ce type d'évolution ?

Est-ce conservateur de choisir de lutter pour conserver ce que nous avons pu gagner ?

Devons-nous admettre comme inéluctables les termes de mobilité, disponibilité, flexibilité ?

Travailleurs, retraités, chômeurs, précaires se sont joints aux étudiants et lycéens, fer de lance du mouvement et ont

fait reculer le gouvernement sur l'Article 8 de la Loi sur l'Égalité des Chances, feu le CPE.

Mais il ne faudrait pas en rester là car cette lutte doit s'inscrire dans une démarche globale contre la précarité :

. l'économie :

retrait du CNE et de tous les contrats précaires

suppression de la réforme UNEDIC et de la Loi Fillon 2003 sur les retraites.

.le social :

retrait du projet de loi Sarkozy sur l'immigration choisie

régularisation de tous les sans-papiers

droit au logement pour tous et refus de toute expulsion.

. l'éducation :

retrait de la Loi Fillon

non-expulsion des sans-papiers lycéens.

. la justice :

abrogation de la Loi Perben 2

arrêt du traitement répressif des mouvements sociaux, c'est-à-dire amnistie pour les personnes poursuivies lors des

- mouvement lycéen 2005

- révolte dans les quartiers populaires, novembre-décembre 2005

- mouvement anti-CPE : 5 000 arrestations, plus de 500 peines de prison prononcées !

. la culture :

contre la réforme sur les intermittents

gratuité de l'accès aux espaces culturels

. l'environnement :

interdiction de la culture d'OGM

arrêt du nucléaire

Le Droit à la dignité ne se marchande pas. Il se prend !

Annexe : *vers la suppression de la spécificité relative au licenciement économique ?*

La Cour de Cassation, le 11 janvier 2006, a ouvert une brèche légitimant les licenciements préventifs.

Elle a en effet estimé que les réorganisations peuvent désormais intervenir « pour prévenir les difficultés économiques à venir...sans être subordonnées à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ».

L'entreprise « Pages Jaunes » s'est vue, en l'espèce, confortée dans la requalification des postes et les licenciements qu'elle avait opérés sur le simple argument des mutations technologiques et du nécessaire maintien de sa compétitivité économique : anticipant les effets d'Internet et du téléphone portable, elle avait en 2001 modifié les contrats de 930 VRP qui, l'ayant refusé, ont été licenciés pour motif économique.

Le patronat se voit ainsi octroyé la possibilité d'acheter un droit de licencier sans autre contrepartie que financière. Le salarié n'est plus qu'une variable-marchandise parmi d'autres...

Droit du Travail et Mouvement Anti-CPE

Réunion publique à Sète mercredi 31 mai 2006 « Y-a-il une alternative à la précarité ? »

Jean-Jacques GANDINI