

SYNDICALISTES DEBOUT !

**BILLET
D'ACTU**

Lettre d'information et de réflexion d'Info'Com-CGT

N°16

EMPLOI

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ? UNE FABRIQUE DE CHÔMEURS !

« J'en veux, des ruptures conventionnelles collectives ! », hurlent en cœur Le Figaro-Dassault, Pimkie-Mulliez, et Peugeot SA (groupe du CAC 40, 1er rang en France, 3^e en Europe, 10^e mondial).

Surprise cachée au cœur des ordonnances ? Mon œil ! A titre d'exemple, dans le groupe Publicis, cette pratique est bien connue. Utilisée à la place des traditionnels « plans de sauvegarde de l'emploi », la rupture conventionnelle « individuelle » a, dans certaines agences, permis de licencier des centaines d'employés sans s'acquitter des mesures de sauvegarde de l'emploi ou d'accompagnement.

La rupture conventionnelle « individuelle » sévit depuis 2008. Ce licenciement déguisé permet la destruction de centaines de milliers d'emplois par an.

Les ordonnances Macron transposent à la procédure collective la rupture conventionnelle individuelle. Les dégâts depuis 8 ans nourrissent le chômage de masse. Cette rupture conventionnelle est le fruit amer du « paritarisme » institutionnel. Décryptage.

La LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 reprend l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2008 qui a créé la « rupture conventionnelle individuelle ».

Cet ANI a été signé le 21 janvier 2008 par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre des cinq syndicats représentatifs (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

L'ANI décrit la « rupture conventionnelle » en ces termes :

« Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans un cadre collectif », défini comme « la liberté de consentement des parties ».

Le processus - déjà - fait l'objet d'un formulaire type.

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 étend la « rupture conventionnelle » individuelle au cadre collectif (ch. VII).

L'Art. L. 1237-17 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Un accord collectif portant... rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. »
« Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. »

La CGT Info'Com revendique, outre l'abrogation des lois El Khomri et XXL :

- Suppression de toutes les aides aux employeurs - CICE, exonérations de cotisations sociales, crédits d'impôts, etc. - qui sont au final seulement utilisées pour la rémunération du capital ;

- Moduler le taux d'imposition des entreprises en fonction de leur politique d'emploi et la création de CDI ;
- Toute entreprise, pour bénéficier du statut juridique du Code Civil, doit comporter un solde positif d'emplois ;
- Les profits alloués aux actionnaires doivent être réorientés vers des fonds de création d'emplois en CDI ;
- Tout contrat doit être qualifié en CDI et en aucun cas comporter des clauses inférieures aux conventions collectives ;
- Tout contrat autre qu'un CDI doit être requalifié en CDI, en allant progressivement vers les 32 heures afin de libérer les heures de travail nécessaires à ces créations d'emploi. ■

SD

**SYNDICALISTES
DEBOUT !**

Une publication
Info'Com-CGT

La CGT des salariés de l'information
et de la communication

4, avenue Guyton-de-Morveau / 75013 Paris
Courriel : news@infocomcgt.fr