

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi, droit à la sécurité sociale professionnelle

La CGT propose...

Le droit à la sécurité sociale professionnelle.

La sécurité sociale professionnelle est un volet du nouveau statut du travail salarié ⁽¹⁾. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée.

La CGT propose de construire la sécurité sociale professionnelle à partir de sept exigences :

- dans une période de transition entre deux emplois, maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi ;
- permettre l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des privés d'emploi (indemnisés ou pas), des « bénéficiaires » des minima sociaux, des primo-demandeurs d'emploi ⁽²⁾ ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ⁽³⁾ ;
- la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la branche ou/et du bassin d'emploi ⁽⁴⁾ pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- le financement par la réorientation des cotisations sociales et des aides publiques à l'emploi vers une caisse de sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement ;
- un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salariés ;
- un véritable dialogue social interprofessionnel, professionnel et territorial ⁽⁵⁾.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 8 et 9.

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 10 et 32.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 19.

La précarité en quelques chiffres

- plus de 5 millions de personnes sont exclues du travail ;
- 1,4 million de personnes officiellement en sous-emploi ;
- environ 8,5 millions de personnes (13,9% de la population) vivaient en 2012 (INSEE) en-dessous du seuil de pauvreté ;
- un peu plus de 3,6 millions de personnes sont (en 2013) allocataires d'un des neuf dispositifs de minima sociaux.

Quels dispositifs de reclassement en cas de perte d'emploi ?

- en cas de licenciement économique (4% des causes d'entrée au chômage).

Les garanties dont peuvent bénéficier les salariés vont dépendre de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prévus :

- l'obligation de reclassement : l'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement dans l'ensemble des entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements situés hors de France si le salarié en fait la demande ;
- la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés sur une période de trente jours ;
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont ni en redressement ni en liquidation judiciaire ;

- le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Il doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif de reclassement proposé aux salariés victimes d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés [fusion de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP)]. Il est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, d'intérim, contrat de chantier, aux licenciés pour motif économique et pour reclassement accéléré vers l'emploi.

- en cas de licenciement pour autre motif, de fin de contrat, de fin de mission, de rupture conventionnelle (6) ou de démission :

- le salarié bénéficie des prestations du service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi.

- en cas de handicap :

- toute personne reconnue en situation de handicap a droit à une formation de rééducation socioprofessionnelle qualifiante, lui permettant d'accéder à une certification reconnue sur le marché du travail (diplôme ou titre). Cette formation est rémunérée. Ce droit est inscrit dans le Code du travail.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 9

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Dans l'objectif d'instaurer une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous, il faut dès maintenant :

- limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif) ; ce recours doit suspendre la procédure de licenciement ;
- sécuriser le contrat de travail :
 - la règle de la disposition la plus favorable doit s'imposer, qu'elle soit celle du Code du travail, de la convention collective ou du contrat individuel de travail ;
 - une disposition accordant un nouveau droit ou avantage doit s'appliquer à tous les contrats indépendamment de leur date de signature ;
 - toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, doit être réputée nulle de plein droit ;
 - des droits et garanties pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites « sécuritaires » ;
 - rendre effectifs les droits et les garanties de maintien dans l'emploi de tout salarié en situation de handicap ;
 - assurer un suivi médical personnalisé au salarié privé d'emploi, pris en charge par la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles de la Sécurité sociale. Suivi

médical prenant en compte, entre autre, les problèmes de santé liés aux périodes d'inactivité.

Pour rendre effective la mise en œuvre de la Sécurité sociale professionnelle, il faut notamment :

- maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi (dispositif d'assurance garantie des salaires : AGS, congé de reclassement, CSP..) ;
- créer une caisse de Sécurité sociale professionnelle en :
 - utilisant les fonds réservés à la réparation des préjudices subi par les salariés lors de licenciement, individuel ou collectif, (assurance chômage, fonds plans sociaux et revitalisation, formations...) ;
 - réorientant les aides publiques aux entreprises ⁽⁷⁾.
- de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :
 - droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises ⁽⁸⁾ ;
 - faire des négociations obligatoires dont celle sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), qu'elle soit dans l'entreprise ou territoriale, un outil de dialogue social permettant d'anticiper les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les territoires.

Cette négociation (GPEC) « information - consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés ;
- des négociations obligatoires permettant aux salariés et leurs représentants

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle ;

- contrôle et suivi de l'utilisation des aides publiques à partir de critères définis ;
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du comité d'entreprise ;
- amélioration et extension du droit d'alerte ;
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel... ;
- information et consultation des organisations syndicales territoriales et professionnelles sur toutes les mesures économiques et sociales, et représentation dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
- un véritable service public de l'emploi⁽⁹⁾ :
 - un nouveau service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'emploi, primo-demandeurs d'emploi, en situation de handicap, salariés dans l'emploi en situation de précarité ou non ;
 - cela suppose de passer d'un service public de l'emploi exclusivement curatif à un ser-

vice public de l'emploi préventif ouvert à toutes et à tous ;

- seul le caractère public du service de l'emploi à construire est à même de garantir l'effectivité de droits individuels et collectifs, l'égalité d'accès et de traitement.

Ses missions

- l'accueil, l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, la formation, le placement, la gestion de l'indemnisation, la sécurisation des parcours professionnels.

Ses objectifs

- garantir le droit à l'emploi pour toutes et tous ;
- aller vers un ensemble de services cohérents et accessibles à chacune et à chacun sans discrimination sur l'ensemble de son parcours professionnel et au plus près de son lieu de vie ;
- cette conception du service public de l'emploi doit se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants, en les dotant de tous les moyens humains et financiers nécessaires à la bonne exécution de chacune de leurs missions. Le fil conducteur de ces nécessaires évolutions doit être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 30.