

RETRAIT DU CPE

**Le 28 mars, une journée d'action interprofessionnelle
avec arrêt de travail, grève et manifestation**

CPE : un contrat inacceptable

>DEUX ANS D'INCERTITUDE

Un contrat qui peut durer quelques jours... ou deux ans et dont l'employeur détient la clé de la durée, c'est empêcher beaucoup de projet personnels. En effet, comment acquérir un logement, souscrire un prêt bancaire... devant une telle incertitude de travail et de revenus ?

>UN TRAITEMENT DISCRIMINANT POUR LES JEUNES

Proposer un contrat de travail précaire spécialement conçu pour les jeunes traduit une drôle de conception des solidarités intergénérationnelles. C'est une discrimination en fonction de l'âge qui va à l'encontre de ce que les jeunes sont en droit d'attendre en matière de cohésion sociale. Or, ils ont droit à la même considération que les autres salariés.

>UN ACCROISSEMENT GÉNÉRAL DE LA PRÉCARITÉ

Pour faire face à divers aléas, les employeurs ont largement recours aux CDD. Beaucoup vont être tentés de remplacer le CDD par le CPE (ou par le CNE), plus souple dans sa durée (indéfinie) et moins coûteux lors de la rupture. Le risque de substitution est très réel.

>AUCUNE GARANTIE DE DÉBOUCHER SUR UN EMPLOI STABLE

Le gouvernement explique l'utilité du CPE comme le moyen de vaincre la réticence des employeurs à embaucher, puisqu'ils peuvent licencier sans motif. C'est pourquoi il est probable que l'employeur ne transformera pas le CPE en CDI... quitte à faire plus tard une nouvelle embauche en CPE.

>UN NOUVEAU CONTRAT QUI TOURNE LE DOS À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Pour être compétitive et gérer positivement leurs évolutions, les entreprises doivent pratiquer une « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Cela consiste notamment à recruter aujourd'hui les compétences nécessaires pour remplacer les prochains départs massifs en retraite, à gérer les embauches pour disposer des qualifications nécessaires, à assurer une pyramide des âges équilibrée. Au contraire, le CPE pousse les employeurs au recrutement au coup par coup, sans vision à moyen terme, sans placer la formation et l'apprentissage dans un parcours professionnel.

Auriez-vous apprécié d'être mis à l'épreuve durant 24 mois avant votre embauche définitive ?

Voulez-vous que la société "offre" ce type de contrat précaire à nos enfants ?

• Si comme nous, vous pensez que nous devons assurer le droit et l'avenir des générations futures.

Alors si comme 70% de la population vous refusez le CPE, soyez présents aux manifestations organisées par les étudiants, les organisations syndicales.

CNE : Les premiers cas d'abus

À peine six mois après l'entrée en vigueur du CNE, déjà 10% de contrats signés ont été rompus et les premiers cas de dérive se font jour. Nul doute que des faits semblables se reproduiront avec le CPE dès son adoption définitive.

>LICENCIÉ SUITE À LA REQUALIFICATION D'UN CDI EN CNE

L'employeur de Pierre souhaitait le licencier depuis un certain temps. Sous prétexte de difficultés financières de l'entreprise, il lui fait signer une modification de son contrat de travail, le transformant en CNE, soi-disant pour lui éviter un licenciement économique. Trois jours plus tard, Pierre reçoit une lettre de licenciement sans indication du moindre motif.

L'employeur de Pierre s'est servi des règles du CNE qui permettent de rompre un contrat sans respect de la procédure de licenciement et sans justifier d'une cause réelle et sérieuse.

>LICENCIÉ POUR UN RETARD DE 10 MINUTES

Embauché en CNE depuis 2 mois, Eric arrive 10 minutes en retard un mardi matin à son atelier de mécanique. Son employeur souhaitant faire un exemple le réprimande vivement devant ses collègues, puis le licencie sur le champ, sans invoquer le moindre motif dans la lettre de licenciement.

En facilitant à l'extrême la rupture du contrat, le CNE a dans ce cas permis l'employeur à rompre directement le contrat du salarié alors qu'il aurait pu envisager une sanction moins lourde (comme un blâme ou un avertissement).

>LICENCIÉE AU RETOUR D'UN ARRÊT MALADIE

Au retour d'un congé maladie, Magali, secrétaire embauchée en CNE, a la désagréable surprise d'être accueillie par une lettre de licenciement non motivée. Bien que le motif de ce licenciement soit sans nul doute son arrêt maladie, elle doit assigner son employeur devant les prud'hommes pour connaître le motif qu'il invoque afin de pouvoir le contester.

Le CNE a ici permis à l'employeur de rompre le contrat pour un motif discriminatoire (rupture pour maladie) sans avoir à donner la moindre explication.

>LICENCIÉES À LA FIN DES SOLDES

Véronique, Mireille et Elsa sont embauchées en CNE dans la même boutique de prêt-à-porter à la veille de l'ouverture des soldes. Elles sont toutes trois licenciées sans motif le dernier jour des soldes. Il est de plus manifeste que leur employeur ne comptait pas pérenniser leur emploi au-delà de la période des soldes.

En utilisant le CNE comme un CDD, l'employeur s'est affranchi des cas de rupture du CDD (faute grave, force majeure, consentement des deux parties) et de l'obligation de verser une prime de précarité de 10%.

**MOBILISEZ VOUS
LE MARDI 28 MARS
MANUFACTURE DES TABACS à 11
heures**