Comment rogner les droits des salariés en s'affranchissant des conventions collectives

Baptiste Legrand, *L'Obs*, 11 septembre 2020

suivi de :

- Raymond Soubie : « L'accord de performance collective demande des sacrifices à travers la négociation »
- De Sarkozy à Macron, ils ont bâti un texte qui permet de baisser les salaires

Des patrons révèlent leur mode d'emploi pour flexibiliser le travail. Exemple, le syndicat patronal Plastalliance, qui publie un « guide de l'accord de performance collective » (APC).

On ne pourra pas dire qu'il avance masqué. Plastalliance, le syndicat patronal de la plasturgie, publie un « guide l'accord de performance collective » (APC) dans lequel il décrit par le menu comment les employeurs peuvent flexibiliser l'organisation du travail et rogner les droits des salariés prévus par les conventions collectives.

Heures supplémentaires, indemnités de licenciements... tout y passe, ou presque. Le « Livre blanc » fait 36 pages. Repéré par Leïla de Comarmond dans un article des « Echos », il s'agit d'une véritable méthodologie des APC, ces accords rendus possibles depuis 2017 et les *« ordonnances Macron »*. Le rapport s'appuie sur *« un travail de trois ans »*, il vise à partager *« sans tabou »* les effets de 51 accords négociés dans autant d'entreprises du secteur. Sa lecture est édifiante.

Ce que prévoient les APC déjà signées :

Une hausse du temps de travail

« La journée de 12 heures au maximum (au lieu de 10 heures) et les semaines de 46 heures (au lieu de 44 heures) sur 12 semaines, voilà autant de seuils (...) que l'on retrouve dans les APC observés dans ce guide », souligne le rapport. *« Le passage de 35h hebdo à 39 heures hebdo (payés 39h) a également été constaté dans certaines entreprises. »*

Des horaires flexibles

« L'accord apporte une grande liberté pour modifier les horaires et les types d'organisation du temps de travail en entreprise », poursuit le Livre Blanc. Il permet en effet de passer outre ce que prévoit le contrat de travail. Exemple cité dans le rapport : *« les dispositions du présent accord prévalent sur les contrats de travail. Les horaires pourront être modifiés dès lors que l'employeur en aura informé les salariés concernés la semaine précédant le changement d'horaires. (...) En cas d'urgence et/ou si les nécessités de l'entreprise l'exigent, un délai de prévenance de 48 heures francs sera suffisant. »*

Davantage d'heures sup', moins de majorations

« Alors que la branche plasturgie prévoit un contingent annuel de 130 heures supplémentaires, la quasi-totalité des APC de ce guide va bien au-delà pour atteindre 500 heures. À ce niveau, les heures ne sont plus majorées de 25 % comme le prévoit la convention collective mais de 10 % sauf quelques exceptions. » Le rapport précise que c'est la défiscalisation des heures supplémentaire (pas d'impôt sur le revenu) qui permet de faire accepter aux salariés une baisse des majorations des heures supplémentaires. Dit autrement, la mesure fiscale améliore la compétitivité de l'entreprise alors qu'elle était censée soutenir le pouvoir d'achat des actifs.

Le travail de nuit rendu possible

« La possibilité de travail de nuit s'impose dans tous les APC de Plastalliance y compris dans des entreprises qui n'ont jamais eu recours au travail de nuit », peut-on aussi lire. Là aussi, il est explicitement annoncé que l'objectif est d'organiser un système moins-disant que la convention collective : *« Poser l'option d'y avoir recours permettra de l'activer très rapidement en cas de besoin futur et dans des conditions plus souples et compétitives que l'accord de branche. »*

Des licenciements « sécurisés »

Si un APC est conclu, les salariés qui en refusent les dispositions sont licenciés. *« Les salariés réfractaires [s'exposent] à des licenciements pour motifs personnels, 100 % sécurisés pour les employeurs »,* c'est-à-dire sans risque de recours devant les prud'hommes, vante le Livre Blanc, qui souligne toutefois que les 51 accords ne se sont traduits par « *aucun licenciement pour refus de salariés de voir des éléments de leur contrat de travail modifiés* ».

Des indemnités de licenciements alignées par le bas

Certains accords traitent aussi des ruptures de contrat de travail, en prévoyant « *une égalité de traitement entre les catégories socio-professionnelles* ». Concrètement, cela revient à pénaliser les mieux protégés, les cadres, « *qui acceptent de fournir des efforts et de percevoir les mêmes indemnités que leurs collègues ouvriers ou techniciens* ». « *Les coûts des ruptures de contrat sont ainsi maîtrisés* », vante le rapport.

Un recul de la prime d'ancienneté

Autre disposition constatée dans les APC : *« la courante suppression dans les accords de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la plasturgie »*. Une partie des APC la maintiennent, mais *« en aménageant à leur convenance »* pour *« réellement valoriser la fidélité »*. Derrière le grand principe, un acte simple : conditionner la prime *« par exemple à une ancienneté minimale de 6 ans au lieu de 3 »*.

Un durcissement de la carence

Certains APC organisent, au nom de la lutte contre l'absentéisme, un durcissement de la carence en cas d'arrêt maladie. *« On retrouve donc régulièrement sept jours de carence pour les cadres comme pour les non-cadres dans les APC »*, précise le Livre Blanc, qui ajoute un peu plus loin : *« Ces 3 outils réunis (jours de carence dès le 1er arrêt, moindre indemnisation, non prise en compte des arrêts non professionnels pour l'ancienneté) ont un effet très puissant sur la baisse de l'absentéisme »*, souligne le rapport.

Un *« bouclier »* contre les cotisations sociales

Encore un point que Plastalliance présente comme un avantage : la possibilité de faire figurer dans l'accord un plafond pour certaines cotisations sociales, lorsqu'elles ne dépendent pas de la loi mais de la branche. *« Ces APC font aussi office de bouclier par rapport aux évolutions susceptibles de se négocier, comme en matière de prévoyance au niveau de la branche. »*

Pas de contrepartie en termes d'emploi

On pourrait s'attendre, dans une logique de négociation avec les élus et/ou les salariés consultés par référendum, à ce que les APC prévoient, en contrepartie à ces reculs, des garanties pour l'emploi. Mais non. *« Pas question de s'engager sur le maintien des emplois ou*

des recrutements », écrit aussi le rapport. Le syndicat patronal en est presque étonné, les accords dans la plasturgie *« ne promettent nullement de maintenir ou de développer l'emploi »*.

Profiter de la faiblesse syndicale

Lorsque les élus du personnel le demandent, le Livre Blanc conseille d'accepter un audit de l'entreprise par un cabinet d'experts, ceci afin de *« convaincre des syndicats frileux »*. Mais cela n'a pas été nécessaire. *« A ce jour, aucune entreprise n'a été concernée par ce type de demande concernant les APC que nous avons accompagné »*, écrit Plastalliance. Cela sous-entend que les accords ont été signés dans des entreprises où la représentation syndicale était faible, voire inexistante.

Il y a aussi du positif

Principal gain pour les salariés et syndicats qui acceptent un accord : le pouvoir d'achat. Sur ce point, le Livre Blanc rentre beaucoup moins dans les détails. Il indique toutefois qu'un certain nombre d'APC mettent en place des accords d'intéressement et/ou des primes exceptionnelles. *« En se cumulant, ces primes et indemnités permettent d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés concernés rémunérés autour du SMIC de 10 à 15 % »*, assure Plastalliance.

Des entreprises qui vont bien

Les APC *« permettent de mettre fin à cette opposition stérile entre la compétitivité économique et les aspirations sociales des salariés »*, écrit Christophe Clergé, le président de Plastalliance, en introduction du rapport. On l'aura compris : si cette *« opposition stérile »* est dépassée, c'est en donnant la priorité à l'une, au détriment de l'autre.

Et encore, les 51 accords disséqués dans ce Livre Blanc ont été signés dans des entreprises qui ne rencontraient pas de difficulté économique, mais qui ont *« profité de l'occasion offerte par la loi depuis 2017 »* pour *« améliorer leur avantage compétitif »*, précise le rapport. Il est donc à anticiper qu'à l'avenir, les APC *« défensifs »*, ceux qui vont être négociés dans des entreprises percutées par la récession économique, iront encore plus loin.

L'accord de performance collective demande des sacrifices à travers la négociation » Raymond Soubie, *L'Obs*, 23 juin 2020. Propos recueillis par Baptiste Legrand.

Le président de la société de conseil Alixio, expert des politiques sociales, décrypte le dispositif des APC, qui se multiplient avec la crise du Covid-19.

Ancien conseiller social de Nicolas Sarkozy à l'Elysée, président fondateur de la société de conseil Alixio, Raymond Soubie décrypte les changements apportés par les accords de performance collective (APC), qui se multiplient avec la crise du coronavirus. Et souligne que ce type d'accord est l'héritier de dispositifs mis en place sous les présidences de François Hollande et Nicolas Sarkozy.

Les accords de performance collective existent depuis les ordonnances Macron de 2017, mais ils étaient restés peu connus des Français. Ils se multiplient aujourd'hui avec la crise du Covid-19. A quoi servent-ils ?

L'accord de performance collective est mal connu car il a été peu pratiqué. On parle de seulement 300 à 350 accords. L'exemple de PSA à Vesoul est l'un des rares cas qui aient été médiatisés, car très souvent, ces accords ont été conclus dans des PME *[et il n'y a aucune obligation de les publier, NDLR].*

Que permettent-ils de faire ?

Dans un accord de performance collective, vous pouvez, par la négociation, modifier les rémunérations des salariés et la durée du travail, ou encore imposer une mobilité, en contrepartie d'engagements portant par exemple sur l'emploi et/ou une clause de retour à meilleure fortune. Ils sont le dernier avatar d'une série de textes, adoptés en 2013 et 2016 *[durant le quinquennat de François Hollande]* ayant pour but de permettre une discussion équilibrée entre l'entreprise et les salariés sur l'emploi et le meilleur fonctionnement de l'entreprise. L'accord de performance collective est l'aboutissement d'un processus qui a pris des années, et qui consiste à passer des réglementations d'Etat à la négociation d'entreprise.

Raymond Soubie, président de la société de conseil Alixio, en juin 2019.

Quelles sont les nouveautés par rapport aux versions précédentes ?

Au départ, en 2013, l'Etat avait prévu des conditions obligatoires dont les partenaires sociaux ne pouvaient pas s'exonérer. Par exemple, il fallait que l'entreprise apporte des garanties pour l'emploi, il fallait aussi une clause de revoyure, les dirigeants et les actionnaires consentaient des sacrifices. Ces obligations ont été supprimées au profit d'une très grande souplesse. Désormais, il n'y a plus de condition obligatoire à ces accords ; avec les ordonnances Macron, l'Etat a donné la main aux négociateurs dans les entreprises pour préserver l'emploi et améliorer les organisations des entreprises.

Un autre point a évolué. Car une des questions était de savoir ce qu'il advient si un salarié refuse qu'on lui applique une modification de son contrat de travail après la signature d'un APC. En ce cas, il peut être licencié pour cause réelle ou sérieuse, et il touche les indemnités légales ou conventionnelles *[c'est-à-dire moins que dans le cadre d'un licenciement pour motif économique]*. L'accord de performance collective apporte donc trois changements. Il unifie des dispositifs existants, il fait sauter un certain nombre de garde-fous, et il s'impose au salarié.

Précisément, il y a des inquiétudes. L'accord peut imposer une mobilité géographique, et, en cas de refus, le salarié est licencié... Lorsqu'on demande des sacrifices aux salariés, les garde-fous ne sont-ils pas nécessaires ?

Mais ces sacrifices sont demandés à travers la négociation. Il faut un accord majoritaire des syndicats, ou bien un référendum dans l'entreprise, s'il est demandé par des syndicats représentant 30 % des salariés.

Le syndicat Force ouvrière (FO) a signé un accord à Derichebourg, mais c'est parce que 700 emplois étaient dans la balance. Il y a des situations d'emploi terribles ! N'oublions pas que le chômage partiel a touché près d'un salarié sur deux. L'Etat paye des sommes colossales pour le prendre en charge, mais cela ne durera pas. Les Français n'en ont pas tous pris conscience mais le sujet de l'emploi, qui a été mis sous cloche grâce au chômage partiel, va apparaître peu à peu à mesure que la prise en charge par l'Etat va diminuer. Et s'il n'y a pas d'accord de ce type, on en reviendra aux plans sociaux.

Il y a aussi un nouveau dispositif en cours de préparation, mêlant APC et chômage partiel…

Il s'agit du texte qui pour l'instant est appelé « Arme » *[acronyme pour « activité réduite pour le maintien en emploi »]*, même si ce nom ne plaît pas à tout le monde et devrait changer. Il s'agit d'un dispositif équivalent à un APC, mais avec en plus une aide de l'Etat, à travers un dispositif de chômage partiel. Ce dispositif est encore en discussion entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Une autre différence, qui s'inspire d'un dispositif imaginé à l'UIMM *[l'organisation patronale de l'industrie et de la métallurgie]*, c'est qu'il serait accessible aux entreprises couvertes par un accord de branche.

C'est aussi après une période de crise, la crise financière de 2008-2009, que vous aviez posé les premières pierres de ce type d'accord, lorsque vous étiez le conseiller social de Nicolas Sarkozy à l'Elysée.

C'est vrai. Mais la crise de 2008-2009 était très inférieure en intensité à celle que nous allons connaître. Il n'y avait pas une croissance en recul de plus de 10 %. Nous allons nous retrouver dans une situation beaucoup plus difficile pour l'emploi !

Pourquoi ne pas l'avoir mis en œuvre avant 2012 ?

L'ampleur de la crise n'était pas la même. Aujourd'hui, le fait que les difficultés économiques soient si grandes peut contribuer à lever les réserves.

On assiste donc à une réforme du travail qui a mûri durant trois quinquennats, l'un de droite, l'autre de gauche, le troisième du centre !

C'est plutôt bon signe quand un dossier avance quelles que soient les alternances.

A-t-on raison de considérer que l'APC et le chômage partiel s'inspirent des pratiques en Allemagne ? Ou bien y a-t-il des différences importantes ?

La différence avec l'Allemagne, c'est que l'intervention de l'Etat y est moins avantageuse. La seconde différence tient à la culture de la négociation. C'est plus difficile en France. Certains syndicats jouent la politique du pire et les syndicats réformistes se voient accusés de « lâcher » des avantages sociaux. La question est de voir comment vont réagir les salariés.

Pourquoi des salariés accepteraient-ils de renoncer à une partie de leur rémunération ou de leurs conditions de travail ?

Le chômage va atteindre un degré jamais connu. Il vaut donc mieux examiner ces accords même s'ils sont désagréables. Deux questions se posent. Qu'est-ce qui est le moins désagréable pour les salariés ? Et est-ce que cela permettra de sauver l'entreprise à terme ?

Il est très sain de discuter de ces sujets dans les entreprises, à condition que les directions partagent leur diagnostic de la situation économique avec les syndicats et qu'elles jouent cartes sur table. Les entreprises doivent le faire de bonne foi et dire aux organisations syndicales : « Aidez-moi à faire des choix » – même si une partie des syndicats répondront qu'il s'agit d'une responsabilité de l'employeur.

Quelles sont les autres conditions pour réussir un accord de performance collective ?

Une des clés réside dans l'engagement de ne pas recourir à un plan social. Combien de temps durera cet engagement ? Sûrement six mois. Le troisième point, c'est la clause de retour à meilleure fortune, c'est-à-dire l'engagement que, si l'entreprise se redresse, de nouvelles discussions auront lieu.

Vous conseillez les entreprises. Quelles sont les plus susceptibles d'avoir recours à un APC ?

Il y a deux types d'entreprises. D'abord, celles qui ont été massivement aidées par l'Etat, comme par exemple Air France ou les entreprises du secteur de l'aéronautique. Pour elles, les négociations se jouent principalement dans le cadre d'un deal avec l'Etat. Et puis il y a toutes les entreprises qui se demandent si elles doivent recourir à un APC, à « Arme » ou à un PSE *[plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire des licenciements]*. En termes d'image, mieux vaut éviter un plan social. L'inconvénient, c'est qu'elles ne sont pas certaines de pouvoir recueillir l'assentiment de 50 % des syndicats ou des salariés par référendum. Beaucoup d'entreprises sont aujourd'hui en phase de réflexion et recherchent le moins mauvais des scénarios.

De Sarkozy à Macron, ils ont bâti un texte qui permet de baisser les salaires

Boris Manenti (avec Baptiste Legrand), *L'Obs*, 29 juin 2020

Durant trois quinquennats, les mêmes conseillers de l'ombre ont imposé les accords de performance collective (APC), qui permettent de baisser les salaires par la négociation. La récession annoncée donne un coup d'accélérateur à ce dispositif.

« C'est du chantage à l'emploi. » L'accusation vient du syndicat des journalistes de « l'Equipe » à qui la direction vient de proposer une baisse des salaires de 10 % et la suppression de 16 jours de RTT, au risque de devoir licencier. Au même moment, chez le sous-traitant aéronautique Derichebourg, le syndicat majoritaire Force ouvrière signe un accord similaire qui supprime des acquis sociaux (indemnité de transport, de repas) et le 13e mois pour tous ceux qui gagnent plus de 3 047 € net. *« On a choisi de sauver l'emploi »*, justifie le représentant FO.

Deux exemples pour un même outil : l'accord de performance collective (« APC »). Créé juste après l'élection d'Emmanuel Macron, l'APC permet de baisser les salaires, de modifier le temps de travail, de supprimer des avantages sociaux ou d'imposer mutations géographiques et changements de poste. L'entreprise n'a aucune obligation de justifier de difficultés économiques, mais l'accord doit nécessairement être accepté par les organisations syndicales majoritaires au terme d'une négociation. Et une fois signé, le salarié ne peut le refuser, sous peine d'être licencié.

« Sarkozy n'a pas été difficile à convaincre »

Passé inaperçu lors de la signature des ordonnances Macron, l'APC avait déjà été utilisé dans 350 sociétés. La récession lui donne un coup d'accélérateur. *« Les accords se multiplient par dizaines avec la crise et la promotion faite par le gouvernement »*, dit Christian Pellet, directeur du cabinet Sextant, spécialisé dans le conseil aux comités d'entreprise. *« Il faut se serrer les coudes dans cette période*, a par exemple insisté la ministre du Travail Muriel Pénicaud. *On peut négocier des APC. Plutôt qu'il y en ait 20 % qui perdent leur emploi, on va pendant quelque temps baisser le temps de travail, donc la rémunération. »*

En face, les syndicats réformistes, qui veulent éviter la multiplication des plans sociaux, sont gênés aux entournures. *« Dès leur création, nous étions réservés, mais il y avait alors tellement d'autres remise en cause du droit du travail que celui-ci, assez technique, a suscité moins de révolte »*, admet Vanessa Jereb, secrétaire générale adjointe de l'Unsa. Marylise Léon, numéro deux de la CFDT, ne dit pas autre chose : *« A l'origine, nous étions plutôt favorables à ce type d'accord parce qu'il manquait réellement un outil pour éviter les PSE* [plan de sauvegarde de l'emploi, NDLR]. *Mais, depuis la première version de 2013, ça a beaucoup évolué, essentiellement en faveur des employeurs… »*

Pour comprendre l'embarras, il faut remonter à l'inspiration de ces APC, et au rôle de quelques conseillers de l'ombre qui ont résisté à tous les changements politiques.

Antoine Foucher d'abord, l'actuel directeur de cabinet de la ministre du Travail Muriel Pénicaud. C'est lui qui a chapeauté la rédaction des ordonnances de 2017. Six ans plus tôt, il était arrivé au ministère comme conseiller technique du républicain Xavier Bertrand. La France faisait encore face aux suites de la crise financière de 2008, avec un chômage important. Le gouvernement est alors sensible à une analyse de l'avocat Jacques Barthélémy et de l'économiste Gilbert Cette sur les outils qui ont permis à l'Allemagne de mieux se remettre. *« En 2008 et 2009, la contraction du PIB a été deux fois plus importante outre-Rhin, et pourtant le chômage n'a pas explosé comme en France*, insiste encore aujourd'hui Gilbert Cette. *Cela grâce aux accords de réduction transitoire de la durée du travail et des salaires. »*

Muriel Pénicaud et son directeur de cabinet Antoine Foucher.

« Nicolas Sarkozy n'a pas été difficile à convaincre », confirme le conseiller social de ce dernier, Raymond Soubie. Son échec à la présidentielle de 2012 n'enterre pas le projet, car à l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM), puissant membre du Medef, le secrétaire général Jean-François Pilliard en fait son cheval de bataille. *« Nous devions nous inspirer des outils allemands*, résume-t-il*. Ces accords maintiennent l'emploi quand ça va mal, grâce à la flexibilité, et ils le développent quand la situation est plus favorable. »* Et tout cela passe par un plus grand dialogue économique et social. *« Pendant la crise de 2008-2014, l'Allemagne a mieux géré la crise que nous. Elle a utilisé massivement le chômage partiel et les accords compétitivité-emploi. Ce dispositif a permis, à travers un dialogue économique et social de qualité, de garantir le maintien de l'emploi moyennant des contreparties sur l'organisation et le temps de travail et la masse salariale »,* conclut Jean-François Pilliard, aujourd'hui chargé par le gouvernement d'évaluer les ordonnances Macron.

Nicolas Sarkozy et son conseiller Raymond Soubie, en juillet 2007 à Paris.

François Hollande reprend le bébé : il ouvre son quinquennat par une grande négociation entre syndicats et patronat. Autour de la table, côté Medef, on retrouve Antoine Foucher, et au ministère du Travail, un poulain de Raymond Soubie, Pierre-André Imbert. Mi-2013 sont créés les accords de maintien de l'emploi (AME), bordés par des garde-fous : prérequis de difficultés économiques, partage des *« efforts »* entre salariés, employeurs et actionnaires, interdiction de baisser les salaires sous le smic, durée maximale de deux ans, clause de *« retour à bonne fortune »…* Trop de contraintes pour les employeurs, qui ne signeront que dix accords, tous prévoyant des baisses de salaire.

Pierre-André Imbert, devenu directeur de cabinet du ministre du Travail socialiste François Rebsamen, veut aller plus loin. L'exécutif commande un rapport sur les accords collectifs à Jean-Denis Combrexelle, du Conseil d'Etat, secondé par Paul-Henri Antonmattei, avocat du cabinet de Jacques Barthélémy. *« Il fallait un dispositif plus souple, tout en favorisant le dialogue social »*, dit l'avocat. A la même période, l'économiste Marc Ferracci, très proche d'Emmanuel Macron, écrit un ouvrage promouvant de nouveau *« les accords salariaux »* allemands. Le rapport Combrexelle se traduira par la loi dite El Khomri, du nom de la ministre du Travail, où la plume est essentiellement tenue par… Pierre-André Imbert. Mais trop tard pour passer à la pratique : l'élection présidentielle est là, et avec elle la promesse de *« simplifier le droit du travail »* d'Emmanuel Macron.

Myriam El Khomri et son directeur de cabinet Pierre-André Imbert, avec Manuel Valls, en juin 2016.

« Que du bonheur pour les employeurs »

Avant même le second tour, Pierre-André Imbert (futur conseiller social du président), Antoine Foucher et Marc Ferracci (bientôt au cabinet de Muriel Pénicaud) planchent déjà sur les ordonnances travail, dont les APC. *« L'idée ne venait pas d'eux, mais des accords compétitivité-emploi promus par Sarkozy »*, insiste Gilbert Cette. *« C'est plutôt bon signe quand un dossier avance quelles que soient les alternances*, observe Raymond Soubie. *L'APC est l'aboutissement d'un processus qui consiste à passer des réglementations d'Etat à la négociation d'entreprise. »*

Lecture similaire mais plus acide chez l'avocat Jean-Charles Mirande : *« Macron a concrétisé la dernière idée de Sarkozy, avec à la manoeuvre les techniciens et juristes du Medef. Cela s'inscrit dans soixante années de recul des acquis sociaux, sous le prétexte fumeux d'une plus grande compétitivité, et au détriment des salariés. »* Une rare étude sur les APC, réalisée par le cabinet Sextant, met ainsi en lumière que dans deux tiers des cas, l'accord ne vise pas à préserver l'emploi comme évoqué sur le modèle allemand, mais bien pour adapter le fonctionnement de la société (modifier le temps de travail dans 60 % des cas, les salaires dans 54 % des cas, et imposer des mobilités dans 19 % des cas). Le tout, pour une durée indéterminée dans trois accords sur quatre, et sans clause de retour à meilleur fortune qui permettrait de récompenser les salariés. *« Ce n'est que du bonheur pour les employeurs qui n'ont aucune contrainte et profitent du manque d'information des délégués syndicaux »*, estime Christian Pellet, de Sextant : *« La grande majorité des APC se fait sans contrepartie pour les salariés, qui désormais portent le risque de l'entreprise. La crise ne va rien arranger. »*

Des critiques balayées en haut lieu, les penseurs des APC renvoyant tous à la responsabilité des organisations syndicales négociatrices des accords.

L'exécutif entend aller plus loin avec un nouveau dispositif d'activité réduite de maintien dans l'emploi (pour l'instant appelé « Arme »), permettant aux employeurs d'allier l'efficacité des APC et le financement du chômage partiel par l'Etat. Encore en discussion, l'outil est destiné à éviter une envolée du chômage, et tant pis s'il multiplie les baisses de salaire...