



## L'urgence de négocier le contenu de l'Offre Valable d'Emploi

La formulation actuelle du Code du Travail laisse place à de larges interprétations permettant d'imposer aux chômeurs un emploi ne correspondant pas à leur qualification et de justifier les sanctions en cas de refus.

D'ores et déjà, les ASSEDIC recensent les « emplois en tension » afin de les imposer aux privés d'emplois.

L'exigence de cette négociation exprimée à plusieurs reprises et plus particulièrement lors de celle portant sur la CRP se heurte notamment à un refus du MEDEF singulièrement opposé à la modification du Code du Travail sur ce point précis.

L'absence de droits actés et intégrés dans le Code du Travail conduit les chômeurs à subir les conséquences des choix et décisions gouvernementales et à être contraints d'accepter n'importe quel emploi, à n'importe quel prix, une mobilité forcée, une formation imposée sous peine d'être sanctionnés voire radiés.

Ce refus d'ouvrir des négociations sur l'offre valable de reclassement est cohérent avec celui de reconnaître les qualifications par une augmentation des salaires.

- **Que stipule le Code du travail ( article L 311-5) :** « Un décret en Conseil d'Etat, élaboré après consultation des partenaires sociaux, détermine les conditions dans lesquelles sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi des personnes qui ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi ou qui, sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi, **quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure, leurs possibilités de mobilité géographique** compte tenu de leur situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région ». Qu'est ce que cela signifie :
  - « *Quelle que soit la durée du contrat de travail offert* ». Cela veut dire que le salarié licencié qui était titulaire d'un CDI peut se voir contraindre d'accepter un CDD, un emploi en intérim ou à temps partiel, alors que ces contrats sont très éloignés les uns des autres et singulièrement de celui qui était le sien auparavant.
  - « *Compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure* ». Le terme est assez vague et les compatibilités professionnelles d'un métier à un autre ne sont définies nulle part, ni dans aucune convention collective, ni

dans le Code du travail. Cette « compatibilité » est donc laissée à l'appréciation des décideurs et le chômeur a peu de moyens pour la contester.

- « *Possibilités de mobilité géographique* ». Si le Code du Travail reconnaît que les possibilités de mobilité doivent tenir compte des situations personnelle et familiale, il ne stipule rien de précis. Or, il convient de savoir ce que cette mobilité génère au plan humain, financier, professionnel, tant pour le salarié concerné, que pour sa conjointe ou son conjoint, voire ses enfants.
- « *Rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession ou la région* ». Cela signifie clairement qu'une « offre valable d'emploi » peut entraîner une baisse de salaire sous prétexte que ceux pratiqués dans la nouvelle profession ou région sont inférieurs à ce que le demandeur d'emploi percevait auparavant.

Les négociations exigées devraient plus particulièrement portées sur

- **La rémunération** : Un chômeur ne devrait en aucun cas être contraint d'accepter une baisse de son pouvoir d'achat. Plutôt que d'évoquer le « salaire », il faut parler de la « rémunération », qui englobe le salaire et les primes dont dépend l'essentiel du pouvoir d'achat.
- **Le contrat de travail** : semblable au précédent, tant du point de vue :
  - de l'ensemble des rémunérations,
  - de la durée du contrat,
  - de la qualification,
  - des conditions de travail (en journée ou en équipe, de jour ou de nuit, samedi et dimanche).
- **La mobilité** : Des aides à la mobilité à la hauteur des frais engagés proposition au conjoint ou à la conjointe d'un travail équivalent à celui qu'il ou qu'elle doit quitter. Il faut également prendre en charge le coût des démarches administratives et des frais occasionnés par la mobilité (déménagement, différence de loyer,..... etc).