

Pantin, le 31 août 2017

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : LA CFTC PREND ACTE DES ORDONNANCES

La CFTC prend acte des ordonnances réformant le code du travail présentées ce jour à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail.

La CFTC, en syndicat constructif et responsable, a pris toute sa part tout au long du processus de concertation entre gouvernement et partenaires sociaux. Indépendamment des questions de fond elle considère que la méthode mise en œuvre lui a permis de faire valoir ses oppositions, ses craintes mais également **ses propositions**.

Sur le fond, la CFTC a œuvré pour que la réforme, dont elle n'était pas demandeuse, produise les effets escomptés et affichés par le gouvernement à savoir « *faire converger performance sociale et performance économique* ». Les textes et mesures présentés ce matin ne donnent pas, de ce point de vue, un même niveau de garantie.

Concernant l'articulation des normes entre accord de branche et accord d'entreprise, la CFTC n'était pas opposée au principe de décentraliser donc de renforcer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Elle a toutefois revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et **la branche** afin que cette dernière **conserve son rôle régulateur**. Au-delà des domaines dits « réservés », ce rôle de régulation continuera à s'exercer au niveau de la branche dans tous les domaines où l'entreprise n'aura pas négocié d'accords majoritaires. Si nous considérons avoir été globalement entendus sur cet enjeu de l'articulation des normes, la portée effective des textes dépendra de ce qu'en feront les négociateurs dans les entreprises. Si ces modalités nouvelles de négociation sont utilisées dans le but de lever certaines contraintes qui pèsent sur l'entreprise tout en sécurisant davantage les salariés, alors il se peut que ces nouvelles dispositions contribuent effectivement à développer l'emploi. Par contre, si ces mêmes modalités sont utilisées pour reconsidérer les droits des salariés sans obtenir de contreparties quelles qu'elles soient, la CFTC craint que l'objectif de création d'emplois dans le cadre d'un dialogue social constructif ne soit pas atteint.

S'agissant de la possibilité de négocier sans syndicat, l'extrême faiblesse d'implantation de ces derniers dans les entreprises de moins de 50 salariés (4% de taux de couverture) invite à considérer la mesure avec beaucoup de pragmatisme. Il appartiendra aux organisations syndicales de convaincre les salariés de ces entreprises que leurs intérêts seront mieux compris et mieux défendus avec le soutien d'organisations expérimentées plutôt que sans. Dans ces cas précis, la **CFTC appelle la partie patronale au plus grand sens des responsabilités afin que cette distinction d'effectifs (+ et - de 50 salariés) ne conduise pas, en toute légalité donc sans moyens de recours, à une distinction des droits et autres protections pour les salariés**. Implantée ou pas dans ces entreprises, la CFTC y veillera !

S'agissant toujours du dialogue social dans les petites entreprises, la CFTC ne cautionne pas la possibilité ouverte aux entreprises de onze à vingt salariés, dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur. La disposition apparaît pour le moins éloignée sinon contraire à l'objectif de renforcement du dialogue social et de ses acteurs.

Concernant la fusion des IRP, les « lignes rouges » formulées par la CFTC n'ont pas été franchies. L'instance unique conservera bien la totalité de ses prérogatives dont la capacité à ester en justice et le recours à l'expertise. Soucieuse également que l'ensemble des moyens d'action soit conservé, la CFTC ne peut que suspendre son avis en l'état des informations transmises. Elle continuera en revanche à porter ses exigences lors de la consultation annoncée ce jour par la ministre du Travail en vue de la rédaction des décrets qui viendront préciser ces moyens.

Concernant les mesures relatives au licenciement, **la CFTC se réjouit de l'augmentation annoncée des indemnités légales.** Entendue sur ce point, elle constate avec satisfaction que c'est le coût du licenciement en France qui est ainsi surenchérit ! Elle a également été entendue concernant le barème d'indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque figure dans le texte la notion de « *violation d'une liberté fondamentale* ». Cette notion, plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement) permettra au juge de s'affranchir du barème dans tous les cas où il estimera que ce dernier ne répare pas intégralement et justement la réalité du préjudice subi.

Entendue également sur le fait d'adopter un plancher au barème, elle note avec satisfaction la création d'un plancher pour les entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, pour les autres entreprises, la CFTC déplore que le plafond ne démarre pas à 6 mois après deux ans d'ancienneté comme c'était le cas auparavant. Elle y voit une mesure sans lien avec l'objectif affiché par le gouvernement et les organisations patronales consistant, prétendument, à réduire la « peur de l'embauche » du fait d'un manque de prévisibilité. Le barème devenant impératif et non plus seulement indicatif, le gain de prévisibilité est acquis. Pourquoi dans ces conditions sanctionner ces salariés injustement licenciés ?

Au final et compte tenu des imprécisions qui demeurent encore sur certaines mesures « clés », la CFTC estime prématuré de formuler un avis catégorique sur l'ensemble des textes présentés ce jour et n'appellera pas, à priori, à manifester le 12 septembre prochain, position qui doit être confirmée lors de son prochain Bureau confédéral. Dans le cadre de cette instance qui se tiendra lundi, la CFTC s'attèlera à une analyse approfondie des textes des 5 ordonnances même si, pour une bonne part des dispositions nouvelles, c'est davantage leur appropriation par les partenaires sociaux dans les branches comme dans les entreprises qui sera décisive.

Contacts presse – Paul mercier – 06 33 26 08 71 – presse@cftc.fr