



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ORDONNANCES : UNE OCCASION MANQUÉE POUR MODERNISER LES RELATIONS DE TRAVAIL

La CFDT s'est engagée des dernières années dans de nombreuses réformes pour moderniser les relations sociales et créer de nouveaux droits pour les salariés. Pour la CFDT ces réformes nécessitaient d'être totalement mises en place et évalués avant d'envisager de nouvelles évolutions.

La CFDT a néanmoins abordée la concertation qui a précédé les ordonnances en considérant que c'était l'occasion d'avancer vers des relations sociales marquées par plus de maturité, plus de responsabilité, plus de démocratie sociale.

Car c'est bien de la qualité du dialogue social que dépendent à la fois le bien-être au travail des salariés et le dynamisme économique des entreprises.

Pour la CFDT, l'entreprise est un bien commun, un lieu de création collective qui implique un partage du pouvoir, la confrontation des logiques et la recherche de compromis entre les employeurs et les salariés représentés par les organisations syndicales.

Certaines mesures phares des ordonnances vont dans ce sens défendu par la CFDT. Mais elles sont déséquilibrées par d'autres mesures qui les rendent dangereuses, en particulier dans les petites entreprises, et qui font du projet général une occasion manquée pour moderniser les relations de travail dans notre pays.

**ORDONNANCES :
L'ANALYSE DE LA CFDT**

11 SEPTEMBRE 2017

La CFDT est favorable au développement de la négociation dans l'entreprise, au plus près des salariés et des problèmes à résoudre. Dans le même temps, le rôle régulateur de la branche doit être renforcé dans les domaines où c'est nécessaire pour éviter que ne se développe une concurrence exacerbée au détriment des conditions d'emploi et de travail. Sur ce plan, nous nous félicitons d'avoir été entendus dans la concertation et satisfaits des équilibres trouvés. Nous approuvons en particulier le rôle donné à la branche sur les questions relevant de la qualité de l'emploi.

Mais nous ne pouvons accepter que le renforcement de la négociation d'entreprise ne soit pas accompagné des moyens nécessaires pour que la négociation soit partout équilibrée et loyale : en particulier la possibilité laissée à l'employeur de négocier sans un élu syndiqué ou mandaté dans les moins de 50, et pire, le pouvoir unilatéral accordé à l'employeur dans les TPE de moins de 10 voire 20 salariés, assorti d'une pseudo-consultation des salariés dont le lien de subordination n'est pas rééquilibré par une organisation collective.
Ces choix traduisent une conception dépassée du pouvoir patronal dans l'entreprise.

De même, l'occasion d'ouvrir des domaines à la codécision n'a pas été réellement saisie, tout comme le gouvernement n'a pas choisi de renforcer la place des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance. Ni même d'éviter que certaines entreprises ne profitent de la structuration de leur capital pour s'en affranchir. Il faut relever aussi que l'application retardée de l'accord majoritaire est incohérent avec le projet, et laissera trop de temps à certains employeurs pour déroger au code du travail ou à l'accord de branche sans la garantie d'un accord majoritaire.

Enfin, pourquoi faire confiance à la négociation d'entreprise mais pas sur le regroupement des IRP? Ce choix de la marche forcée pour imposer un cadre standard, sans rechercher les conditions les mieux adaptées à chaque entreprise, est en contradiction totale avec la volonté de renforcer le dialogue social au plus près des réalités économiques et sociales de chaque entreprise. Nous attendons sur ce plan que les moyens soient renforcés, tant en possibilité d'expertise qu'en terme de mandats et d'heures de délégation.

 @CFDT
 /la.CFDT



Sur l'ordonnance visant à « *sécuriser, simplifier et moderniser les relations de travail* » nous relevons positivement l'augmentation des indemnités légales de licenciement, mais nous demandons une revalorisation plus importante. La comparaison des dispositions en vigueur dans les autres pays européens doit valoir pour ce domaine comme pour d'autres.

Mais cette ordonnance contient beaucoup de dispositions que nous désapprouvons, sur le contentieux prudhommal et le périmètre du licenciement économique. **Si nous avons été partiellement entendus sur certaines de nos propositions, la rédaction reste éloignée de l'équilibre et sécurise bien davantage les employeurs que leurs salariés.**

ANALYSE CFDT DES ORDONNANCES

1. Dispositions relatives au « renforcement de la négociation collective »

Cette ordonnance porte en particulier sur l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise et avec le contrat de travail. Elle pose comme premier principe la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Les domaines où la branche prime sont les exceptions.

Trois domaines de négociation distincts sont définis :

- **Les domaines réservés :** ceux où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise.
- **Les domaines où la branche peut choisir** de verrouiller ou permettre aux accords d'entreprise de faire différemment.
- **L'ensemble des autres domaines où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.**

Nous avons réussi dans la concertation à préserver un ensemble de domaines toujours réservés à la branche qui permettent qu'elle joue son rôle de régulation :

- Les salaires minima, les classifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle.
- Un nouveau domaine de régulation au niveau de la branche est ajouté, comme nous l'avons demandé : la « qualité de l'emploi » qui couvre la régulation du temps partiel (nous avons préservé le rôle de la branche sur le seuil minimal de 24 heures), les conditions de recours aux contrats courts (CDD et missions d'intérim : durée maximale, condition de succession et de renouvellement) et la durée de la période d'essai. Les motifs de recours au CDD et la prime de précarité restent définis par la loi. L'encadrement du CDI de chantier relève de la branche dans ce « paquet » qualité de l'emploi ; alors qu'il a été longtemps question d'ouvrir le recours direct aux entreprises, celui-ci sera conditionné pour l'avenir à un accord de branche étendu.
- La protection sociale complémentaire et la prévoyance restent dans le champ de la branche. Nous avons fortement pesé après la bilatérale du 23 août pour contrer les velléités de la faire descendre au niveau entreprise, ce qui aurait remis en cause la logique de mutualisation des risques et de solidarité.

La prévention des risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le droit syndical conventionnel et certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres) pourront toujours être verrouillés par la branche ou renvoyés à la négociation d'entreprise.

En dehors de ces domaines, une très large liberté contractuelle est laissée aux accords d'entreprise sur le temps de travail, la plupart des primes, les indemnités de rupture de contrat, avec un ordre public réduit la plupart du temps aux règles fixées par l'OIT et le droit européen, notamment en matière de durée du travail et de régulation des contrats. À défaut d'accord, les règles applicables (droit supplétif) restent à droit constant.

L'ordonnance consacre la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail en élargissant le champ des accords en faveur de l'emploi qui s'imposent au contrat de travail du salarié et en harmonisant les différents dispositifs existants (accords en faveur de l'emploi, accords RTT, AME). Elle prévoit notamment que le salarié licencié suite au refus de la modification de son contrat de travail bénéficie d'un abondement sur son CPF (il devrait être fixé à 100 heures par décret).

**ORDONNANCES :
L'ANALYSE DE LA CFDT**

11 SEPTEMBRE 2017





L'ordonnance prévoit également :

- L'accélération du chantier de restructuration des branches : l'échéance du processus de fusion des branches est avancée d'un an (soit août 2018).
- Les accords de branche devront systématiquement prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (cela deviendra une condition d'extension des accords).

2. Dispositions concernant les règles de négociation dans l'entreprise, la représentation du personnel, les informations-consultations et l'expertise.

TPE, MOINS DE 11 SALARIÉS

Il n'y a pas de changement concernant les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et leurs prérogatives.

En revanche, les ordonnances reconnaissent la possibilité, dans les entreprises de moins de 11 salariés, pour les employeurs de déroger au Code du travail de manière unilatérale. Ces modifications doivent être approuvées par 2/3 des salariés. Cette possibilité est également ouverte dans les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel.

L'introduction de ce pseudo-référendum dans les TPE représente pour la CFDT un grave contournement du dialogue social, dangereux pour les garanties de l'ensemble des salariés des plus petites entreprises, notamment en matière de temps de travail, soumises, de fait, à la seule décision de l'employeur sans les garanties de loyauté et d'équilibre entre les parties qu'apportent l'intervention syndicale.

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

L'ordonnance instaure un conseil social et économique (CSE) dès que le seuil de 11 salariés est dépassé. Les prérogatives de ce CSE en dessous de 50 salariés restent les mêmes que celles du ou des DP.

Au niveau des règles de négociation, les entreprises de 20 à 49 salariés échappent au pouvoir unilatéral de l'employeur comme cela avait été longtemps envisagé et revendiqué par le patronat. L'accord collectif reste la règle. S'il y a un délégué syndical dans l'entreprise, la négociation s'engagera obligatoirement avec lui. A défaut de DS, il n'y aura plus de priorité au mandatement syndical. Cela signifie que l'employeur pourra indifféremment négocier avec un élu sans étiquette ou un élu/salarié mandaté par une organisation syndicale. **Là encore, le gouvernement va à l'encontre du renforcement du dialogue social en cédant aux visions archaïques du patronat.**

ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS.

Les trois IRP fusionnent (DP/CE/CHSCT) au sein du conseil social et économique (CSE). Il n'y aura plus de possibilité de les conserver, même par voie d'accord. La CFDT est en désaccord avec ce choix. Elle demandait qu'en ce domaine aussi, ce soit la négociation d'entreprise qui organise les IRP de façon adaptée à des réalités très diverses.

Ce CSE regroupe les différentes compétences des IRP actuelles et conserve leurs prérogatives (personnalité morale, budget, capacité d'action en justice, recours à l'expertise). Il est mis en place au niveau de l'entreprise et de chaque établissement distinct s'ils sont reconnus. L'appréciation du périmètre « d'établissement » se faisant selon une définition restrictive, ce qui fait craindre une baisse du nombre de représentants du personnel en proximité. Il sera toutefois possible de désigner des délégués de proximité, par voie d'accord d'entreprise.

Une commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail sera impérativement mise en place dès 300 salariés et sur les sites particulièrement sensibles (installation nucléaire ou Seveso). Elle pourra également être mise en place en dessous de 300 salariés par voie d'accord.

Au niveau des règles de négociation, en cas d'accord minoritaire (moins de 50 %), les règles de consultation des salariés évoluent à la marge : l'employeur devrait désormais avoir l'initiative de la consultation, conjointe avec les organisations signataires, sans toutefois pouvoir l'activer en cas d'accord inférieur à 30 % (ce qui avait été envisagé et que nous avons vivement combattu).

La CFDT a revendiqué et obtenu que **les nouvelles règles de validité des accords** (50 % ou 30 % soumis à consultation) s'appliquent à l'ensemble des nouveaux domaines où l'accord d'entreprise prime (cf. ordonnance 1). Néanmoins ces nouvelles règles de validité sont fixées au 1^{er} mai 2018 ce qui constitue un risque de signature d'accord dérogatoire à seulement 30 % d'ici le 1^{er} mai 2018.

**ORDONNANCES :
L'ANALYSE DE LA CFDT**

11 SEPTEMBRE 2017

 @CFDT
 /la.CFDT

CFDT. FR



Enfin, un « conseil d'entreprise », mis en place par voie conventionnelle, permettra d'inclure au sein du CSE la fonction de négociation. C'est l'accord lui-même qui définira les règles de négociation en son sein.

Au chapitre des **moyens syndicaux** la concertation n'est pas terminée quant au nombre de mandats et au volume d'heures de délégation qui relèvent d'un décret qui sera pris dans un second temps. Une plus grande souplesse dans l'annualisation et la mutualisation des heures semble toutefois acquise.

Les **expertises** cesseront d'être prises en charge à 100 % mais seront financées par l'employeur à hauteur de 80 % et 20 % par le CSE. Certains sujets continuent toutefois à être intégralement pris en charge (l'expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, en cas de PSE et en cas de risques graves).

En matière d'élections professionnelles, la principale nouveauté reste la limitation du nombre de mandat successif, limité à 3 (sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et sauf accord contraire).

La CFDT avait réclamé plusieurs ajustements concernant la règle de la **mixité proportionnelle**, pour corriger plusieurs difficultés pratiques dans la composition des listes. Nos demandes sur ces sujets ont été entendues et intégrées.

3. Ordonnance visant à « sécuriser, simplifier et moderniser les relations de travail »

Cette 3^e ordonnance a pour ambition de « sécuriser, simplifier et moderniser les relations de travail » et notamment les ruptures de contrats. Ce volet renferme un nombre important de mesures disparates et critiquables en ce qu'il arrose une plus grande flexibilité à l'employeur au détriment de la sécurité des salariés et de la justice sociale.

ORDONNANCES : L'ANALYSE DE LA CFDT

11 SEPTEMBRE 2017

LES RÈGLES DE LICENCIEMENT ÉVOLUENT

Comme annoncé, un barème est imposé aux juges des conseils de prud'hommes et des cours d'appel, en cas de licenciement abusif. Ce qui signifie que si un employeur est condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts seront limités à un certain montant. Ce qui, pour la CFDT, peut amener à ne pas indemniser correctement un préjudice. Dans le détail, le barème serait constitué d'un plancher allant de 15 jours (pour les plus petites entreprises) jusqu'à 3 mois de salaire, et d'un plafond, augmentant progressivement en fonction de la seule ancienneté du salarié (de 1 mois de salaire jusqu'à 20 mois pour les salariés en poste depuis 30 ans). Ce plafond pourrait toutefois être déverrouillé dans les cas de licenciement les plus graves (discrimination, harcèlement, violation d'une liberté fondamentale).

La CFDT avait réclamé une revalorisation globale et ambitieuse (doublement) des indemnités légales pour l'ensemble des salariés licenciés (ce qui devrait toucher environ 1,5 million de personnes par an en prenant en compte les ruptures conventionnelles), dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Nous avons obtenu une revalorisation de 25 % (soit 1/4 de mois par année d'ancienneté, au lieu de 1/5 actuellement).

AUTRE MESURE VISANT À LIMITER LES RECOURS CONTENTIEUX

Le délai de recours aux prud'hommes en cas de rupture du contrat est réduit. Fixée à 24 mois en 2013, la prescription devait être réduite à 6 mois (durée annoncée lors de la bilatérale du 23 août). La CFDT a réussi à ce que le délai soit fixé à 12 mois pour les licenciements économiques et personnels. Des délais de recours plus longs persisteraient toutefois : 3 ans pour les rappels de salaire, 5 ans en cas de discrimination et harcèlement et 10 ans pour la réparation des dommages corporels.

Enfin la procédure de licenciement sera davantage sécurisée pour les employeurs à qui des formulaires-types seront proposés pour éviter d'éventuelles erreurs dans la rédaction de la lettre de licenciement et pour rappeler les droits et obligations de chaque partie. De nouvelles facultés seront également ouvertes, pour l'employeur de compléter « *les insuffisances de motivation* » de la lettre et éviter que ces insuffisances ne soient assimilées à des absences de cause réelle et sérieuse, et pour le salarié de demander un complément de motivation.





LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le **périmètre pour évaluer les difficultés économiques** d'une entreprise qui appartient à un groupe est fixé au plan national comme c'était annoncé. Nous contestons cette modification que le gouvernement justifie par le fait que c'est le cas dans la plupart des pays européens. Surtout nous regrettons que cette possibilité ne soit pas accompagnée d'un renforcement de l'accès à l'information des représentants du personnel afin de vérifier l'absence d'organisation volontaire des difficultés économiques.

En revanche, le relèvement des seuils de déclenchement des PSE, un temps envisagé, a finalement pu être repoussé.

La modification de l'encadrement de la négociation des plans de départs volontaires (PDV), présentés comme des « ruptures conventionnelles collectives », va toutefois permettre à nombre de ruptures d'échapper aux règles du licenciement économique. Ces accords de plan de départ volontaire seront soumis à la validation de l'administration, qui en contrôlera le contenu et la procédure.

Les offres de reclassement en France, jusqu'alors obligatoirement adressées directement par écrit au salarié, pourront désormais leur être communiquées par tout moyen via une liste. Pour les offres à l'étranger, il n'y aura plus d'obligation pour l'employeur de les proposer à ses salariés.

Autre évolution, l'adaptation de la loi dite « Florange » qui offre la possibilité pour l'employeur de licencier une partie des salariés avant leur transfert. Cette possibilité reste conditionnée à la présentation d'une offre par le repreneur, mais les ordonnances abaissent considérablement le seuil qui passe de 1000 à 50 salariés.

Une satisfaction à mettre à l'actif de la CFDT et de son réseau militant qui avait donné l'alerte sur le sujet: une nouvelle voie de recours plus efficace verra le jour devant les prud'hommes, avec le recours à un expert médical en cas de contestation des avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail.

ORDONNANCES : L'ANALYSE DE LA CFDT

11 SEPTEMBRE 2017

4. Ordonnance relative au compte professionnel de prévention (pénibilité)

Cette ordonnance traduit l'évolution du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P) présentée par la ministre début juillet : maintien des 10 critères, mais une gestion différenciée pour 4 d'entre eux (décision médicale). La mise en œuvre concrète est renvoyée à de nouveaux décrets.

Pour les quatre facteurs de pénibilité dont les droits seront liés à une incapacité permanente, l'ordonnance réintroduit, par rapport à ce qui était prévu en juillet, la possibilité pour un salarié de bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation.

L'évolution du financement confirme la suppression des cotisations spécifiques et acte que les dépenses seront couvertes par la branche AT/MP de la sécurité sociale.

La CFDT prend acte du fait que la reconnaissance de la pénibilité est préservée. Mais elle déplore que le choix de la réparation, au travers de la reconnaissance AT-MP, et non de la prévention, ait été privilégié pour les 4 facteurs exclus.

Les belles ambitions affichées en amont de la réforme, ont été impactées par des visions passéistes qui considèrent les organisations syndicales comme des obstacles à contourner le plus possible, et l'entreprise comme une propriété privée refermée sur elle-même. Ainsi le gouvernement se refuse à reconnaître vraiment que le syndicalisme réformiste recueille la confiance d'une majorité des salariés dans notre pays.