



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ORDONNANCES : LA CFDT MOBILISÉE AUPRÈS DES SALARIÉS

La CFDT a participé aux réunions de concertation qui préparaient les ordonnances avec deux objectifs principaux : sécuriser les salariés, renforcer la place du dialogue social en proximité des salariés. C'est ce qu'elle fait depuis des années, en s'engageant dans les réformes qui permettent de conquérir des droits nouveaux pour les travailleurs : rupture conventionnelle, compte personnel de formation, droits rechargeables à l'assurance chômage, généralisation de la complémentaire santé etc.

Mais cette fois, les ordonnances ne sont pas à la hauteur de nos attentes : beaucoup trop de règles flexibilisent les relations sociales et facilitent les licenciements. Si le texte poursuit la « décentralisation » de la négociation vers l'entreprise, engagée en 2016 pour le temps de travail, elles ne donnent pas aux représentants du personnel un meilleur accès à l'information, réduisent leurs moyens et, pire, renforcent le pouvoir unilatéral de l'employeur dans les plus petites entreprises.

## QUELQUES AVANCÉES POUR SÉCURISER LES SALARIÉS...

- La CFDT a obtenu que les branches professionnelles aient une nouvelle responsabilité sur la qualité de l'emploi. Ainsi, c'est toujours le Code du travail qui prévoira les cas de recours aux CDD et l'indemnité de précarité (10 % du salaire). Mais dans les branches, en fonction des réalités et des besoins spécifiques des activités économiques, on pourra négocier des assouplissements sur le nombre de renouvellements possibles ou sur le délai de carence entre deux contrats, en contrepartie d'engagements pour empêcher le recours systématique aux CDD, les abus de certains employeurs, en particulier les CDD de très courtes durées.
- L'augmentation des indemnités légales de licenciement. La CFDT s'est opposée au barème des indemnités prud'homales qui empêche de réparer un préjudice important subi par un salarié irrégulièrement licencié. Mais le nombre de salariés réellement pénalisés par cette nouvelle règle reste faible. À l'inverse, l'augmentation de 25 % des indemnités légales de licenciement pour les dix premières années d'ancienneté concerne environ 1,5 million de salariés chaque année, tous ceux qui sont licenciés ou demandent une rupture conventionnelle :
  - Un salarié au smic qui a 5 ans d'ancienneté percevait 1480,27 euros d'indemnités légales avant 2017, s'il était licencié ; il percevra désormais 1850,33 euros.
  - Un salarié qui gagne 2000 euros brut par mois et a 10 ans d'ancienneté percevait 4000 euros ; il percevra désormais 5000 euros. S'il a 15 ans d'ancienneté, il percevra 8333,33 euros au lieu de 7333,33 euros.

## ... MAIS PLUS DE FLEXIBILITÉ POUR FACILITER LES LICENCIEMENTS

- Le périmètre du licenciement a été réduit à la France : auparavant, un groupe international ne pouvait pas arguer de la mauvaise santé d'une filiale française pour procéder à des licenciements économiques, si le groupe était en bonne santé. Désormais, ce sera possible. La CFDT a combattu sans succès cette disposition qui fragilise les salariés sur le territoire national. Le juge exercera néanmoins un contrôle afin de vérifier si l'employeur n'a pas frauduleusement organisé les difficultés de la filiale française.
- Les obligations de reclassement des employeurs ont été « allégées » : ils ne seront plus tenus de notifier les postes proposés individuellement à chaque personne. La CFDT a veillé à ce que la liste des postes soit réelle et accessible.
- Les plans de départ volontaires seront facilités, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur l'emploi des seniors.
- Des formulaires-type seront mis à disposition des employeurs pour les guider dans les procédures de licenciement individuel : un dispositif qui sécurise autant les employeurs que les salariés.



## **UNE OCCASION MANQUÉE POUR MODERNISER LE DIALOGUE SOCIAL**

Il n'y a pas que la CFDT qui le dit : le dialogue social de qualité participe à la performance d'une entreprise. Beaucoup d'experts français et internationaux le démontrent... Mais le gouvernement a plutôt écouté les employeurs les plus rétrogrades, et n'a pas entendu les demandes de la CFDT qui voulait améliorer l'accès à l'information des élus du personnel, renforcer la place des salariés dans les conseils d'administrations, ouvrir à la codécision l'utilisation de l'argent public ou la rémunération des dirigeants...

### **LE DIALOGUE SOCIAL BÉNÉFICIE À TOUS**

La CFDT est persuadée que l'on peut, dans l'entreprise, négocier des organisations du travail et des garanties conformes aux attentes des salariés et utiles à la performance de l'entreprise. Mais pour que ce donnant-donnant fonctionne, les négociations doivent être loyales et équilibrées : pour cela, il faut des représentants du personnel protégés du lien de subordination vis-à-vis l'employeur, formés, ayant accès à toute l'information économique et sociale sur l'entreprise.

Le gouvernement a surtout permis aux employeurs des entreprises de moins de 11 salariés et de celles jusqu'à 20 salariés qui n'ont pas de délégué syndical ( la plupart d'entre elles !) de décider seuls des dérogations au code du travail et de demander aux salariés... de valider leurs décisions par référendum !

Pas besoin d'une grande expérience dans le monde du travail pour comprendre que les salariés de ces petites entreprises n'auront pas réellement de liberté de vote, quand leur patron leur proposera de baisser la rémunération des heures supplémentaires, sans contrepartie ! Ces salariés (4,7 millions dans les entreprises de 10 salariés et moins) sont donc particulièrement fragilisés.

**C'est pourquoi la réplique de la CFDT doit être efficace pour les salariés, et dépasser les simples récriminations : la CFDT a choisi d'être présente auprès des salariés, dans toutes les entreprises, et de ne laisser personne seul face aux choix unilatéraux des employeurs ou aux difficultés de l'entreprise.**

**SOYEZ ÉCOUTÉS, SOYEZ DÉFENDUS, VENEZ RENCONTRER LA CFDT ET, VOUS AUSSI, REJOIGNEZ LA CFDT !**