



LA CFDT AU CENTRE DU JEU : FORCE RÉFORMATRICE ET MONTANTE



9 Mars 2016

Dans le cadre de la concertation sur l'avant-projet de loi « El Khomri », la **CFDT** a exposé les mesures inacceptables qui doivent être retirées, celles qui doivent évoluer et les points qui doivent être enrichis. La **CFDT** attend maintenant les réponses du gouvernement le 14 mars prochain.



« *Notre seule boussole, c'est l'intérêt des salariés et la situation économique et sociale du pays.* » C'est en ces termes que Laurent Berger a résumé le positionnement de la **CFDT** : si « *le texte est inacceptable en l'état, son retrait signifierait le renoncement au compte personnel d'activité, qui sécurise les travailleurs dans leur parcours professionnels, aux mesures de lutte contre le recours abusif au travailleurs détachés et au renvoi à la négociation dans les branches et les entreprises à laquelle nous sommes favorables.* »

Le retrait des mesures inacceptables

La **CFDT** fait tout pour infléchir les lignes du texte et rétablir l'équilibre en faveur des salariés. Une première victoire a été d'obtenir le report du 9 au 24 mars de l'examen en Conseil des ministres afin de laisser la place à la concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Mais la **CFDT** n'entend pas en rester là. Le 3 mars, elle a d'une part convenu de se revoir en intersyndicale le 18 mars prochain, d'autre part signé avec quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC et Unsa) et de jeunesse (la Fage) une déclaration intersyndicale visant une modification « en profondeur » du texte « afin de le rééquilibrer en faveur des salariés ». Des rassemblements sont organisés dans les territoires le 12 mars pour populariser ces contre-propositions.

La **CFDT** a détaillé ses exigences, réclamant le retrait des « *mesures inacceptables* ». C'est le cas du plafonnement des indemnités prud'homales en dédommagement d'un licenciement abusif. « *Il est normal qu'un salarié ayant subi un préjudice puisse le voir réparer, la justice prud'homale est rendue paritairement par des représentants des salariés et des employeurs, qui tiennent compte de la situation de l'entreprise* ». La **CFDT** s'oppose également à ce que les conditions du licenciement économique soient examinées sur le seul périmètre national, et non au niveau du groupe : « *Sinon, c'est la porte ouverte au dumping social !* » Enfin, la **CFDT** refuse toutes les mesures qui permettent à l'employeur de décider seul des modalités d'organisation du temps de travail, sans aucun garde-fou dans la loi, comme c'est le cas sur le fractionnement des temps de repos, les astreintes, le temps de travail des apprentis mineurs ou le forfait-jour dans les entreprises de moins de 50 salariés. « *Sur la partie temps de travail du projet de loi, nous demandons que le droit supplétif qui s'applique s'il n'y a pas d'accord reste à droits constants par rapport à l'existant* », a fait valoir Laurent Berger. La **CFDT** souhaite également le renforcement du mandatement pour négocier des accords dans les entreprises sans représentation syndicale.

« Si nous ne sommes pas entendus, nous nous mobiliserons »

D'autres mesures doivent « évoluer ». C'est en particulier le cas des accords conclus en vue « de la préservation ou du développement de l'emploi », dont les dispositions s'imposeraient au contrat de travail, le refus du salarié entraînant un licenciement pour cause réelle et sérieuse. « *La CFDT n'est pas opposée à ce principe dans la mesure où il existe un motif d'intérêt général, l'emploi, traduit dans un accord majoritaire. Mais cela ne peut se faire qu'à plusieurs conditions* », explique la secrétaire générale adjointe Véronique Descacq : « *Ce type d'accord doit être encadré par un accord de méthode contenant des clauses substantielles, dont le non-respect entraîne l'invalidité de l'accord négocié. : durée des accords (limitée à 5 ans) ; droit et modalités de recours à l'expertise, y compris pour les entreprises dépourvues de comité d'entreprise ; cas de refus légitimes d'application de l'accord et alternatives proposées* ».

Enfin, la **CFDT** veut que le texte soit enrichi. « *De nouvelles protections sont à construire à travers le compte personnel d'activité* », souligne Laurent Berger, comme la généralisation d'un compte épargne-temps accessible à tous les travailleurs ou des droits supplémentaires à formation pour les salariés qui subissent la précarité à répétition. « *Déterminé* » à être « *constructif et exigeant* » jusqu'au bout, le secrétaire général de la CFDT a prévenu, « *J'invite à répondre à nos revendications. Si nous ne sommes pas entendus, nous nous mobiliserons.* »

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER