

# LA CFDT ET LES ORDONNANCES TRAVAIL

Les ordonnances réformant le Code du travail, promulguées en septembre 2017, bouleversent considérablement les règles en matière de droit du travail et de dialogue social en particulier. La CFDT a fait le choix de s'investir dans les réunions de concertation du printemps et de l'été 2017 pour faire des propositions et s'opposer aux dispositions qu'elle ne partageait pas.

Dans la concertation, la CFDT a pesé pour :



## FAIRE ENTENDRE ET ABOUTIR SES PROPOSITIONS

- **Maintien** de représentants de proximité des salariés.
- **Élargissement** de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement du CSE (Comité social et économique).
- **Représentation** équilibrée femmes/hommes.
- **Reconnaissance** des compétences acquises lors des mandats.
- Report et **mutualisation** des heures de délégation des élus.
- **Maintien** du pouvoir de régulation de la branche sur les thèmes relevant de la qualité des emplois (garanties collectives en matière de protection sociale, etc.).
- **Sécurisation** du télétravail dans un cadre collectif, qui devient un droit pour le salarié.



## SALUER DES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LES TEXTES

- **Maintien** total de la rémunération lors de CFESS (Congés de formation économique, sociale et syndicale).
- **Augmentation** du niveau des indemnités légales de licenciement même si ce n'est pas le niveau que revendiquait la CFDT.
- **Sécurisation** des modalités de licenciement par l'introduction d'un modèle CERFA.
- **Systématisation** des accords de méthode préalable aux NAO (Négociations annuelles obligatoires) dans les branches.
- **Création** des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.



## MAIS AUSSI DÉPLORER LES DISPOSITIONS QU'ELLE JUGE

### Inadaptées

- Fusion des instances représentatives.
- Restriction du délai de consultation du CSE dans certains cas de licenciements économiques.

### Préoccupantes

- Perte de droit pour les élus du personnel.
- Ruptures conventionnelles collectives.
- Réduction du délai pour contester la rupture du contrat de travail de 24 à 12 mois.
- Passage du C3P au C2P, ce qui fait disparaître la notion de pénibilité, et transfert de son financement, auparavant assumé par les employeurs, à la Sécurité sociale.
- Restriction du droit du CSE à l'expertise, et inégalité du droit de recours à des techniciens entre élus du personnel et employeur.

### Dangereuses et/ou régressives

- Les dispositions qui concernent les entreprises de moins de 20 salariés.
- Suppression de la priorité au mandatement dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Barémisation des dommages et intérêts aux prud'hommes.
- Réduction du périmètre d'appréciation des justifications économiques dans les groupes.

S'agissant du **sort des entreprises de moins de 11, voire de moins de 20 salariés**, point le plus problématique de ces ordonnances, **la CFDT a pris ses responsabilités** en allant jusqu'au contentieux par un recours déposé devant le Conseil d'État, contre le pouvoir unilatéral des employeurs dans ces entreprises.

**LA CFDT SE MOBILISE POUR AIDER SES ÉQUIPES À OBTENIR DES AVANCÉES PLUS FAVORABLES EN ENTREPRISE**