

Réforme du code du travail : ce qu'en pensent les syndicats

[Justin Delepine et Antonin Gouze](#) 23/06/2017

Si les contenus des ordonnances ne sont ni connus, ni définitifs, les révélations de nos confrères (Le Parisien, Libération, Le Monde...) sur la réforme du code du Travail laissent entrevoir les pistes sur lesquelles travaille le gouvernement. [Après nos propres révélations sur les préprojets d'ordonnance](#), nous avons demandé à Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière, Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa, Mohammed Oussedik, membre de la direction nationale de la CGT, Philippe Louis, secrétaire général de la CFTC et Gilles Lecuelle, secrétaire national de la CFE-CGC de réagir aux propositions envisagées. Tous nous ont précisé ne pas pouvoir confirmer ou infirmer ces hypothèses, n'ayant eu aucun document précis sur le contenu des ordonnances, exception faite de la feuille de route de la réforme. Mais quelles sont les lignes jaunes à ne pas franchir ? Réponses concernant 7 mesures.

Seuil de déclenchement des plans sociaux

« Si l'on remonte le seuil de déclenchement des plans sociaux, cela conduira à les éviter », Jean-Claude Mailly

[Twitter](#)

D'après les documents que nous avons pu consulter, le gouvernement envisage de passer le seuil de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de 10 à 30 salariés. En dessous de ce seuil, il s'agit donc de licenciement économique individuel. « *Nous ne sommes pas d'accord avec ce point, tranche Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO. Si l'on remonte le seuil de déclenchement des plans sociaux, cela conduira à les éviter.* » « *Ce type de remède n'est pas créateur d'emploi mais de licenciement* », ajoute-t-il. La CGT est, également opposée à ce point : « *Ce serait la fin des PSE, ils seront réduits à peau de chagrin, le PSE permet de vérifier si la procédure est justifiée économiquement. En augmentant le seuil, cela réduit la possibilité d'avoir ces informations* », estime Mohammed Oussedik, membre de la direction nationale de la CGT.

« *Nous y sommes clairement opposés, ça peut mettre de la conflictualité dans l'entreprise entre les salariés et l'employeur alors que depuis 2013 la négociation des PSE l'a réduite* », déclare Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT. Pour Gilles Lecuelle, secrétaire national de la CFE-CGC : « *Si l'on choisit de remonter le seuil de déclenchement d'un PSE, cela va bouleverser l'ensemble de la chaîne organisationnelle* ». Pour la CFTC, « *remonter le seuil va à l'encontre d'un accompagnement renforcé des salariés que nous prônons, et qui fait d'ailleurs partie du discours d'Emmanuel Macron* », estime Philippe Louis, président de la CFTC. Enfin, l'UNSA se déclare également favorable au maintien du système actuel.

Périmètre d'appréciation des difficultés économiques

Egalement envisagé : modifier le périmètre d'appréciation des difficultés économiques pour le ramener au niveau national. C'est-à-dire ne plus évaluer la situation économique d'une entreprise au niveau international, mais uniquement français. Cette évaluation est à l'origine de la justification réglementaire des licenciements économiques. « *Ce serait nocif et un non-sens économique*, juge Mohammed Oussedik de la CGT. *Les grands groupes peuvent utiliser leurs holding financières pour transférer de l'argent entre filiales. Cela permet d'affaiblir artificiellement une entreprise. Ils fermeront ensuite des sites en France car les arbitrages se feront toujours contre l'emploi.* »

« Il est trop facile pour une entreprise d'organiser l'insolvabilité d'une de ses filiales française », Gilles Lecuelle

[Twitter](#)

Position similaire pour Jean-Claude Mailly : « *Une entreprise multi-établissements peut facilement assécher une filiale, la dimension internationale doit demeurer* ». Gilles Lecuelle de la CFE-CGC y est également opposé : « *Il est trop facile pour une entreprise d'organiser l'insolvabilité d'une de ses filiales française : il suffit de sécher les investissements pendant trois ans, ou bien d'organiser des flux financiers internes entre filiales* ». Même refus du côté de Véronique Descacq : « *Nous y avons toujours été opposé, il faut au moins un périmètre européen, mais s'ils confirment ce dispositif, il faut donner la possibilité aux représentants des salariés et au juge de vérifier que les difficultés économiques n'ont pas été organisées de manière factice* ».

La CFTC est, elle, plus partagée : « *Ce qui nous importe c'est qu'il ne puisse pas y avoir de dumping social. Le périmètre ne peut pas être franco-français, mais s'il est difficile d'atteindre le niveau international, le périmètre européen doit être un minimum* », estime Philippe Louis. De la même manière, l'UNSA n'a pas une position aussi tranchée que les autres syndicats : « *Cette possibilité de créer artificiellement des difficultés existe. Mais ce périmètre d'appréciation international peut aussi justifier une fermeture d'un site français en bonne santé, en raison de la mauvaise situation du groupe au niveau mondial. Les deux périmètres ont leurs failles* », nuance Luc Bérille, secrétaire général de l'UNSA.

Allègement des mesures de reclassement

Autre point mentionné dans les documents que nous avons pu consulter : l'allègement des mesures de reclassement. Un employeur qui engage un plan social est tenu d'en proposer. « *Quand une entreprise est obligée de se séparer d'un salarié, il faut un accompagnement. Si une telle mesure se confirme, cela n'irait pas dans le bon sens* », estime Philippe Louis, de la CFTC. Même son de cloche à l'UNSA : « *Il faut renforcer l'accompagnement du salarié* ». « *Avec cette mesure, on fait peser le problème sur le salarié alors que c'est l'entreprise qui doit le prendre en charge* », pense le leader de la CFE-CGC. « *Une telle mesure n'aurait que très peu d'effets et serait contradictoire avec le discours prôné d'une plus grande mobilité des salariés* », estime Véronique Descacq, de la CFDT.

« *Si cette mesure est réellement mise en place, ce sera donc au salarié de se positionner lui-même sur des offres d'emploi, cela déresponsabilise l'employeur. Il proposera des postes inadaptés, et*

passé un certain délai, si le salarié ne s'est pas positionné, cela sera considéré comme un refus de sa part. Cela va dans le mauvais sens », renchérit Mohammed Oussedik de la CGT. Jean-Claude Mailly, de FO, demande pour sa part des garde-fous : « Nous ne sommes pas forcément pour rester dans le système actuel, mais si changement il y a, il faut trouver des garanties ».

Faciliter les plans sociaux lors d'une reprise

D'après nos informations, les plans sociaux pourraient également être facilités dans le cadre d'une reprise d'entreprise. Cette mesure permettrait de réaliser un plan social avant la vente. *« Cela veut dire qu'on rentabilise avant de vendre pour rentabiliser la vente, ce n'est pas acceptable », réagit le secrétaire général de FO. La CGT est, elle, en « opposition frontale avec ce projet ».*

« Le PSE est une responsabilité de celui qui rachète l'entreprise. En général l'entreprise qui ferme n'a pas les moyens d'organiser un PSE », Mohammed Oussedik

[Twitter](#)

« Le PSE est une responsabilité de celui qui rachète l'entreprise. En général l'entreprise qui ferme n'a pas les moyens d'organiser un PSE. Si on fait sauter le verrou de 1 000 salariés nécessaire pour initier un plan social, cela va exonérer celui qui rachète l'entreprise de prendre en charge les salariés. Ce sera donc aux pouvoirs publics de soutenir ces salariés licenciés », explique Mohammed Oussedik. Pour Luc Bérille, de l'UNSA, ce seuil de 1 000 salariés ne constitue pas non plus un « verrou » qu'il faut supprimer. La CFDT est également opposée à cette éventuelle mesure.

Indemnités prud'homales

Un des seuls points clairement présentés par le gouvernement est l'instauration d'un barème obligatoire pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif. L'objectif poursuivi est de lever l'incertitude liée au coût du licenciement. L'employeur saurait donc à l'avance ce qu'il risque de payer. Les montants seraient homogénéisés sur le territoire. Introduite dans le projet de loi El Khomri, elle a été combattue par la CFDT qui y reste opposée.

Pour Philippe Louis de la CFTC : *« Il faut que l'éventuel plancher ou plafond corresponde à une réalité et soit adapté à la taille de l'entreprise, que ça reste cohérent et qu'il y ait pas l'instauration d'un prix au licenciement ».* Jean-Claude Mailly met deux conditions à un éventuel barème : *« Le niveau retenu du plancher et du plafond, qu'il soit monétaire ou non, et que le juge puisse aller au-delà du barème dans des certains cas définis ».*

La primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Réforme également envisagée : la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail. Une fois signé, l'accord pourrait s'imposer au contrat de travail, le salarié qui refuse étant licencié pour motif économique. Certes, aujourd'hui, un salarié doit signer un avenant à son contrat de travail pour accepter ou non les nouvelles modalités d'un accord et s'il refuse, il est licencié individuellement pour motif économique. La nouvelle procédure aurait, selon ses promoteurs, l'avantage de sécuriser davantage la procédure. *« Nous ne souhaitons pas que pour tous les cas de*

figure, l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, ce dernier constitue un engagement réciproque entre l'employeur et le salarié », indique le secrétaire général de FO.

Luc Bérille, de l'UNSA, ne souhaite pas non plus qu'on « *puisse négocier des points du contrat de travail dans l'entreprise, car cela crée un déséquilibre entre employeur et salarié* ». Pour la CFTC, tout dépend de l'équilibre qui sera trouvé : « *Si cette mesure est confirmée, il faut davantage de recours, tout dépendra des détails du texte* », indique Philippe Louis. « *Le fait que l'intérêt collectif prévale sur le contrat individuel ne me choque pas, mais il faut que ceux qui refusent, soient accompagnés et aient le droit au chômage et à la formation dans l'esprit d'une sécurisation du parcours professionnel* », précise Véronique Descacq de la CFDT.

Quelle place pour l'accord de branche ?

Selon la législation actuelle, les branches disposent de six domaines réservés de négociation : salaires minimums, classification, protection sociale complémentaire, formation, égalité homme-femme et pénibilité. Le gouvernement envisagerait d'enlever ce dernier pour le mettre au niveau de la négociation de l'entreprise. « *Je ne vois pas l'intérêt de sortir la pénibilité de la négociation de branche, nous répétons régulièrement qu'il est compliqué d'établir ces critères au sein de l'entreprise, la branche est donc le bon espace* », indique Philippe Louis de la CFTC. Pour la CFE-CGC, « *Il faut continuer de donner la primauté à l'accord de branche, cela permet une équité de traitement entre les salariés d'une branche. Si l'on remet en cause cela, ça va être la course à l'embauche à bas coût, au dumping. Sur un métier avec beaucoup de candidats cela peut faire des dégâts importants* ». « *Cela n'aurait pas de sens et serait même impossible, la pénibilité des métiers doit être négociée au niveau de la branche* », renchérit Véronique Descacq.

« La pénibilité des métiers doit être négociée au niveau de la branche », Véronique Descacq, CFDT

[Twitter](#)

Pour Mohammed Oussedik, de la CGT : « *Si l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, cela mettra en danger les salariés. Car au sein des entreprises où les instances représentatives du personnel sont faibles, les salariés ne pourront plus se défendre. Il faut donc que les entreprises d'une même branche disposent des mêmes règles. D'ailleurs, les employeurs eux-mêmes ne sont pas favorables à la primauté de l'accord d'entreprise. Ils disent que cela entraînerait la course au dumping.* »

Jean-Claude Mailly est ouvert à la discussion sur la pénibilité, mais souhaite arriver « *à un système efficace pour les salariés et plus simple pour les entreprises* ». Plus globalement, le leader de FO est partisan de renforcer les domaines de négociation au sein de la branche. L'UNSA affiche cette même volonté : « *La loi El Khomri avait ajouté deux thématiques qui désormais appartiennent à la négociation de branche : la pénibilité et l'égalité professionnelle. Cela va dans le bon sens. Nous pensons même qu'il faut aller plus loin, par exemple intégrer à la branche les négociations sur la complémentaire santé* », précise Luc Bérille