



## Compte rendu CGT de la cinquième bilatérale au ministère du travail le 12 juillet 2017

**Délégation Cgt :** Fabrice ANGEI, Manu BLANCO, Anaïs FERRER, Catherine PERRET, Cathy Gasperi

**Ministère du travail :** Antoine Foucher, directeur de cabinet

### 3 ème bloc : relations individuelles de travail (contrats, licenciements, prud'hommes...)

En préambule, nous avons dénoncé le fait qu'aucune des propositions de la CGT n'ait été reprise dans le relevé conclusif des deux précédentes bilatérales (document conclusif du ministère joint dans le dossier).

La ministre persiste dans sa volonté de fusionner les instances, y compris en intégrant le Délégué Syndical, à partir des entreprises de 50 à 300 et de + de 300. L'ensemble des organisations syndicales sont unanimes et refusent cette intégration mettant l'existence même du syndicalisme en péril. L'automatisme prévue de la fusion des instances (DP, CE, CHSCT) pour les + de 300 est également dénoncée par toutes les organisations syndicales. En l'absence de DS dans les entreprises de + de 50, la DUP aurait la possibilité de négocier, ce que dénonce également la Cgt et d'autres organisations syndicales.

Avant d'aborder le 3ème thème, la CGT a rappelé que toutes les organisations syndicales réclament une multilatérale début septembre. Le Cabinet considère que la consultation de la CNNC (prévue le 6 septembre) peut faire office de multilatérale.

La Cgt a opposé la nécessité d'avoir, au contraire, une phase multilatérale pour pouvoir réellement discuter sur le contenu des ordonnances et non pas rendre un simple avis sur un texte déjà bouclé.

Le cabinet annonce la reprise de bilatérales à partir du 21 août, sur les textes des ordonnances complètes ou partielles. La CGT considère que c'est à ce moment-là que devra avoir lieu la multilatérale.

#### **Concernant le 3 ème thème :**

Tous les articles n'ont pas été encore abordés (lundi prochain seront discutés notamment les questions autour des contrats de chantier, de mission et de projet et les CDD, le travail de nuit et le prêt de main d'œuvre illicite).

Le gouvernement souhaite créer un rescrit social pour « sécuriser » les entreprises : lorsque l'administration (Legifrance) n'a pas mis en ligne les nouveaux textes (Lois, Décrets), l'employeur ne peut être tenu responsable de ne pas les avoir appliqués au salarié. L'inverse n'est pas vrai pour le salarié, qui n'aurait pas, a priori, les mêmes passe-droits !

Concernant le barème des prud'hommes (dommages et intérêts pour licenciement), le cabinet confirme la mise en place d'un plancher et d'un plafond. Ce dernier serait faible pour les premières années d'ancienneté (le gouvernement disant avoir constaté que la plupart des licenciements avaient lieu dans les premières années d'ancienneté à l'entreprise).

En contrepartie, il prévoit une augmentation des indemnités légales de licenciement à partir d'une étude effectuée sur les 10 branches les plus importantes (par ex commerce, aide à domicile...) : il constate que dans ces branches, **les indemnités conventionnelles de licenciement sont inférieures à l'indemnité légale.**

### Quelle largesse :

L'Indemnité légale est actuellement de 1/5<sup>ème</sup> de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ; doubler l'indemnité reviendrait par exemple pour une salariée du commerce, avec 1 an d'ancienneté touchant un salaire à temps partiel au SMIC, à **passer de 175 euros bruts à 350 euros bruts pour un licenciement abusif.**

Ces barèmes ne s'appliqueraient pas, selon le Cabinet, en cas d'atteinte aux droits fondamentaux (discrimination et harcèlement), la CGT lui fait remarquer qu'il y a, en la matière, des directives européennes qui imposent la réparation intégrale du préjudice subi.

Le ministère annonce la création d'un CERFA pour l'employeur qui ferait office de lettre de licenciement (utilisation non obligatoire pour l'employeur), avec maintien de l'obligation de motivation dans le CERFA,

La CGT s'inquiète sur la force juridique de ce CERFA : si l'employeur remplit mal la case est-ce que ce sera considéré comme un simple vice de procédure qui affaiblira le montant de l'indemnisation du préjudice subi par le salarié ?

Le ministère annonce « l'harmonisation » par le bas des délais de recours en cas de licenciement ... Il s'oriente vers une **réduction des délais à 1 an !**

La Cgt rappelle qu'on est passé d'un délai de 30 ans à 5 ans à 2008 puis 2 ans en 2013...

Le ministère veut accélérer la procédure de PDV (plan de départs volontaires) sans appliquer les règles liées au PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) : pas d'homologation, pas d'indemnités spécifiques, réduction de l'accès au Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP), délais d'information/consultation raccourcis...). S'y ajoute le relèvement du seuil à partir duquel l'entreprise est obligée de mettre en place un PSE.

Le ministère confirme sa volonté de revenir au périmètre national (dénoncé par toutes les OS lors du projet de loi El Khomri) pour justifier les licenciements économiques. Ainsi un groupe international qui fait des bénéfices à l'étranger peut licencier en France sur le motif économique. Le gouvernement prétend chercher des solutions pour éviter que l'entreprise puisse artificiellement organiser le déficit de sa filiale française ...

La CGT rappelle que si le groupe peut facilement organiser le déficit de sa filiale, il n'est toujours pas tenu de financer le PSE qui en découle (dernier exemple en date :

TATI). Enfin, le directeur de cabinet dit vouloir encadrer le télétravail pour le faciliter.

Montreuil, le 13 juillet 2017