



Communiqué de presse intersyndical :

Objet : Contre les contre-visites médicales patronales – Non à la remise en cause du droit local d'Alsace-Moselle, non à la suspicion généralisée des salariés

Mesdames, Messieurs,

Les organisations syndicales représentatives d'Alsace-Moselle (CFTC, CGT, CFE-CGC, CFDT et FO) souhaitent alerter l'opinion publique sur une remise en cause préoccupante des droits des salariés de notre territoire.

Le 25 juin dernier, un amendement a été adopté dans le cadre d'un texte relatif à la lutte contre la fraude sociale et fiscale. Il autorise désormais les employeurs à faire procéder à une contre-visite médicale et à suspendre le maintien de salaire lorsqu'un médecin mandaté par l'employeur estime qu'un arrêt de travail n'est pas justifié.

Au-delà de son aspect technique, cette disposition véhicule un message clair : le salarié en arrêt de travail devient, par principe, un suspect.

Nous refusons cette logique.

Un arrêt de travail est prescrit par un médecin, dans le respect de ses compétences, de son indépendance et de ses obligations déontologiques. La décision médicale ne peut être fragilisée par une procédure unilatérale dont les conséquences pèsent exclusivement sur le salarié. Lutter contre la fraude est une exigence légitime ; instaurer une suspicion généralisée à l'égard de l'ensemble des salariés ne l'est pas.

En Alsace-Moselle, le droit local a toujours offert une protection plus élevée en matière de maintien de salaire. Cette spécificité n'est pas un privilège : elle constitue un acquis social, fruit de l'histoire de notre territoire et d'un équilibre reconnu depuis des décennies.

Nous ne pouvons accepter que, sous couvert d'une harmonisation avec le reste du territoire, les salariés d'Alsace-Moselle soient conduits –à renoncer aux dispositions qui leur sont les plus favorables.

L'harmonisation doit, au contraire, être l'occasion de tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le haut. Lorsqu'une disposition du droit local offre une meilleure protection, la réflexion devrait porter sur son extension à tous les salariés plutôt que sur sa suppression pour ceux qui en bénéficient déjà. L'égalité ne doit jamais servir de prétexte au moins-disant social ; elle doit être un levier de progrès collectif.

Nous regrettons également que cette évolution ait été adoptée sans aucune concertation avec les organisations syndicales représentatives. Une réforme qui touche directement aux droits des salariés et au droit local ne peut être décidée sans dialogue social. Cette méthode interroge profondément le respect dû aux partenaires sociaux et, plus largement, la conception même de la démocratie sociale.

Nous déplorons aussi que cette remise en cause du droit local ait été portée par des parlementaires élus en Alsace-Moselle. Nos concitoyens sont en droit d'attendre de leurs représentants qu'ils défendent les spécificités sociales de notre territoire lorsqu'elles constituent un progrès pour les salariés.

Le droit local ne doit pas être considéré comme une exception à effacer, mais comme un levier permettant de renforcer les droits de l'ensemble des salariés. Il doit inspirer une harmonisation par le haut, au bénéfice de tous, et non conduire à l'affaiblissement des protections existantes.

Les organisations syndicales ont été enfin particulièrement heurtée par l'aval donné par l'Institut du droit local ; son Secrétaire général expliquant dans la presse qu'il s'agissait d'une évolution limitée justifiée, d'une certaine manière, par la sauvegarde du droit local. Nous nous insurgeons contre une telle logique qui conduit systématiquement à baisser les droits des salariés : le droit local ne serait garanti qu'à condition de s'aligner sur le droit commun ! Il s'agit d'une ineptie totale.

Le droit local n'appartient ni aux pouvoirs publics, ni aux experts, ni à quelque institution que ce soit. Il appartient aux habitants de l'Alsace-Moselle. Il est le fruit d'une histoire sociale singulière et d'acquis collectifs qui ne peuvent être modifiés sans ceux qui en sont les premiers concernés : les salariés et leurs représentants.

Au-delà de cette seule disposition, nous redoutons qu'elle n'ouvre la voie à une remise en cause plus large des spécificités du droit local, qu'il s'agisse du maintien de salaire, des jours fériés supplémentaires ou d'autres protections sociales qui font aujourd'hui la richesse de notre modèle.

C'est pourquoi les organisations syndicales signataires demandent solennellement l'abrogation de cet amendement. Elles exigent qu'aucune réforme touchant au droit local d'Alsace-Moselle ne puisse être engagée sans une véritable concertation avec les représentants des salariés.

Nous appelons l'ensemble des salariés, des citoyens, des élus locaux et des forces vives de notre territoire à se mobiliser pour défendre un droit local qui constitue un patrimoine social commun et un facteur de progrès, non un privilège à démanteler.

Parce que défendre le droit local, c'est défendre une certaine conception de la justice sociale, de la confiance envers les salariés et du dialogue démocratique.

Pour la CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE CGC



Lettre ouverte intersyndicale :

Objet : Contre les contre-visites médicales patronales – Non à la remise en cause du droit local d'Alsace-Moselle, non à la suspicion généralisée des salariés

Madame la Députée, Monsieur le Député,
Madame la Sénatrice, Monsieur le Sénateur,

Les organisations syndicales représentatives d'Alsace-Moselle (CFTC, CGT, CFE-CGC, CFDT et FO) souhaitent alerter l'opinion publique sur une remise en cause préoccupante des droits des salariés de notre territoire.

Le 25 juin dernier, un amendement a été adopté dans le cadre d'un texte relatif à la lutte contre la fraude sociale. Il autorise désormais les employeurs à faire procéder à une contre-visite médicale et à suspendre le maintien de salaire lorsqu'un médecin mandaté par l'employeur estime qu'un arrêt de travail n'est pas justifié.

Au-delà de son aspect technique, cette disposition véhicule un message clair : le salarié en arrêt de travail devient, par principe, un suspect.

Nous refusons cette logique.

Un arrêt de travail est prescrit par un médecin, dans le respect de ses compétences, de son indépendance et de ses obligations déontologiques. La décision médicale ne peut être fragilisée par une procédure unilatérale dont les conséquences pèsent exclusivement sur le salarié. Lutter contre la fraude est une exigence légitime ; instaurer une suspicion généralisée à l'égard de l'ensemble des salariés ne l'est pas.

En Alsace-Moselle, le droit local a toujours offert une protection plus élevée en matière de maintien de salaire. Cette spécificité n'est pas un privilège : elle constitue un acquis social, fruit de l'histoire de notre territoire et d'un équilibre reconnu depuis des décennies.

Nous ne pouvons accepter que, sous couvert d'une harmonisation avec le reste du territoire, les salariés d'Alsace-Moselle soient conduits à renoncer aux dispositions qui leur sont les plus favorables. L'harmonisation doit, au contraire, être l'occasion de tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le haut. Lorsqu'une disposition du droit local offre une meilleure protection, la réflexion devrait porter sur son extension à tous les salariés plutôt que sur sa suppression pour ceux qui en bénéficient déjà. L'égalité ne doit jamais servir de prétexte au moins-disant social ; elle doit être un levier de progrès collectif.

Nous regrettons également que cette évolution ait été adoptée sans aucune concertation avec les organisations syndicales représentatives. Une réforme qui touche directement aux droits des salariés

et au droit local ne peut être décidée sans dialogue social. Cette méthode interroge profondément le respect dû aux partenaires sociaux et, plus largement, la conception même de la démocratie sociale.

Nous déplorons enfin que cette remise en cause du droit local ait été portée par des parlementaires élus en Alsace-Moselle. Nos concitoyens sont en droit d'attendre de leurs représentants qu'ils défendent les spécificités sociales de notre territoire lorsqu'elles constituent un progrès pour les salariés.

Le droit local ne doit pas être considéré comme une exception à effacer, mais comme un levier permettant de renforcer les droits de l'ensemble des salariés. Il doit inspirer une harmonisation par le haut, au bénéfice de tous, et non conduire à l'affaiblissement des protections existantes.

Le droit local n'appartient ni aux pouvoirs publics, ni aux experts, ni à quelque institution que ce soit. Il appartient aux habitants de l'Alsace-Moselle. Il est le fruit d'une histoire sociale singulière et d'acquis collectifs qui ne peuvent être modifiés sans ceux qui en sont les premiers concernés : **les salariés et leurs représentants.**

Les organisations syndicales ont été aussi particulièrement heurtée par l'aval donné par l'Institut du droit local ; son Secrétaire général expliquant dans la presse qu'il s'agissait d'une évolution limitée justifiée, d'une certaine manière, par la sauvegarde du droit local. Nous nous insurgeons contre une telle logique qui conduit systématiquement à baisser les droits des salariés : le droit local ne serait garanti qu'à condition de s'aligner sur le droit commun ! Il s'agit d'une ineptie totale.

Au-delà de cette seule disposition, nous redoutons qu'elle n'ouvre la voie à une remise en cause plus large des spécificités du droit local, qu'il s'agisse du maintien de salaire, des jours fériés supplémentaires ou d'autres protections sociales qui font aujourd'hui la richesse de notre modèle.

C'est pourquoi les organisations syndicales signataires demandent solennellement l'abrogation de cet amendement. Elles exigent qu'aucune réforme touchant au droit local d'Alsace-Moselle ne puisse être engagée sans une véritable concertation avec les représentants des salariés.

Nous appelons l'ensemble des salariés, des citoyens, des élus locaux et des forces vives de notre territoire à se mobiliser pour défendre un droit local qui constitue un patrimoine social commun et un facteur de progrès.

Parce qu'il offre des protections plus favorables, il doit inspirer le renforcement des droits de tous les salariés plutôt que leur nivellement par le bas.

Pour la CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC