



Projet de loi réforme du Code du Travail le contrat de travail désarticulé

Aujourd'hui

Le contrat de travail, c'est quoi ?

Le contrat de travail est réputé régir les rapports entre les employeurs et les salariés. On y trouve des éléments importants comme la qualification, la convention collective ou la durée du travail.

L'intangibilité du contrat de travail

Par principe, un accord collectif ne peut pas diminuer les avantages du contrat de travail. Néanmoins avec le principe de faveur, un accord conclu après le contrat de travail substitue ses avantages supérieurs à ceux du contrat sans pour autant le remplacer.

Ce que la loi du 14 juin 2013 et la loi Macron ont changé

«L'accord de maintien dans l'emploi» à durée déterminée permet de baisser la rémunération et/ou augmenter le temps de travail en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ainsi, les clauses du contrat de travail, avec l'accord du salarié, sont suspendues provisoirement (au maximum pour une durée de cinq ans). En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas licencier, pendant la durée de l'accord, uniquement des salariés ayant accepté de suspendre leur contrat. Les salariés ayant refusé sont licenciés sur la base d'un licenciement individuel pour motif économique ayant une cause réelle et sérieuse (donc pas contestable).

Ce que bouscule le projet de loi

Avec le projet de Loi El Khomri, même plus besoin de difficultés économiques, une simple perspective de développement de l'emploi (laquelle ?) suffira pour passer un accord balayant le contenu du contrat de travail signé à l'embauche. Le salarié pourra ainsi être mis en demeure d'accepter ou de se faire virer.

Le contrat de travail perd son caractère d'exécution réciproque des engagements convenus, mais seulement pour l'employeur. Le salarié, lui, reste lié par ce qu'il a signé.

Si le salarié refuse l'accord, il est licencié pour motif personnel avec une cause réelle et sérieuse, il n'y a plus de motif économique. Le salarié ne peut donc plus bénéficier d'un congé de reclassement, ni de contrat de sécurisation professionnelle et d'un accompagnement renforcé.

C'est exactement la demande de l'UIMM dans son projet d'accord sur l'emploi en cours de négociation !

Le nouveau statut du travail salarié

Il concerne l'ensemble du salariat, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.