

ARGUMENTAIRE

PROJET DE LOI TRAVAIL : LA CFDT S'OPPOSE, PROPOSE ET IMPOSE

LE PROJET DE LOI TRAVAIL EST RÉÉCRIT :
AUPARAVANT DÉSÉQUILIBRÉ, IL EST PORTEUR
DE PROGRÈS POUR LES JEUNES ET POUR LES SALARIÉS.

Réécrit, le texte du projet de loi travail présenté le 14 mars par le gouvernement aux organisations syndicales, patronales et étudiantes, comporte de nombreuses modifications obtenues par la CFDT et permet des progrès pour les travailleurs et les jeunes.

La CFDT avait deux revendications majeures lors de la concertation. Enlever les dispositions qui facilitaient les licenciements et celles qui permettaient aux employeurs de déroger sans négociation aux règles sur le temps de travail.

Il s'agissait ensuite de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et le dialogue social. La CFDT a réussi à imposer ses contrepropositions.

La nouvelle mouture du texte renforce le dialogue social et la négociation collective, au plus près des réalités des entreprises et des salariés. Il permet la reconnaissance du fait syndical dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et donne plus de place à la négociation en entreprise. Enfin, avec le Compte personnel d'activité (CPA), cet avant-projet de loi constitue une étape significative vers des droits attachés à la personne, pour une meilleure sécurisation des parcours professionnels.



CE QUE LA CFDT A DEMANDÉ ET OBTENU

Dès réception du premier avant-projet, la CFDT a martelé que le texte devait être fortement modifié. Elle a obtenu son report et a fait

52 propositions de réécriture (cf. texte « Contre-propositions CFDT, article par article », sur cfdt.fr). Voici le détail des modifications obtenues par la CFDT.

TEMPS DE TRAVAIL

Le texte initial était en recul sur le droit actuel : régime des astreintes, temps

de travail des apprentis, temps de repos des salariés en forfait jours, congés familiaux...



LA CFDT A OBTENU LE MAINTIEN DU DROIT CONSTANT EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL. EN L'ABSENCE D'ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE, CE SONT LES RÈGLES ACTUELLES QUI CONTINUENT À S'APPLIQUER.

Cela se traduit en particulier par le retrait des trois dispositions sur :

- la durée du travail des apprentis mineurs, qui reste conditionnée à l'accord de l'inspection du travail ;
- le fractionnement du repos pour les salariés en astreinte ;
- le fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire du salarié en forfait jours et télétravail.

Le projet de loi ne change pas les dispositions qui s'appliquent aujourd'hui en matière de durée hebdomadaire maximale du travail et de réglementation du temps partiel. Les congés pour événements familiaux déterminés par les accords d'entreprise ne pourront pas avoir une durée inférieure à celle fixée aujourd'hui par le Code du travail.

POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET REPRÉSENTATION SYNDICALE

Le texte initial élargissait le pouvoir unilatéral de l'employeur, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés pour le recours aux forfaits jours et à la modulation.

Pour la CFDT, la négociation doit être partout la règle, y compris dans les TPE.



LA CFDT A OBTENU L'INTERDICTION DE METTRE EN PLACE LE FORFAIT JOURS DE MANIÈRE UNILATÉRALE DANS LES PETITES ENTREPRISES. EN CAS D'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL, UN SALARIÉ POURRA ÊTRE MANDATÉ PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le forfait jours sera mis en œuvre soit par l'application d'accords conclus au niveau de la branche, soit par le mandatement d'un salarié pour négocier un accord, en cas d'absence de section syndicale.

PLAFONNEMENT DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS EN CAS DE LICENCIEMENT ABUSIF

La CFDT a toujours combattu cette disposition et a demandé, avec l'ensemble des organisations syndicales, son retrait.



LA CFDT A OBTENU LE RETRAIT DE CETTE DISPOSITION.

Le barème des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif, est retiré et remplacé par un référentiel indicatif qui sera un outil d'aide à la décision du juge. Il sera fixé par décret. **Quant au plancher des indemnités, il est maintenu.**

RENFORCEMENT DES BRANCHES

La CFDT souhaitait que soit réaffirmé le rôle de régulation économique et sociale de la branche.



LA CFDT A OBTENU LE RÔLE ACCRU DONNÉ AUX BRANCHES.

Dans la deuxième version du texte, **la négociation de branche doit permettre de définir des garanties communes aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, ou qui ont la même activité.**

Cette négociation doit aussi permettre de réguler la concurrence des entreprises d'un même champ. Par exemple, le texte réécrit prévoit que la modulation du temps de travail au-delà d'un an ne sera possible qu'avec un accord de branche.

UNE NOUVELLE ÉTAPE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La précarisation accrue sur le marché du travail pour

les salariés (multiplication des CDD, difficulté d'insertion des jeunes...) et pour les professionnels exerçant une activité aux frontières du salariat (auto-entrepreneuriat, travail indépendant, économie collaborative...) nécessite que l'on passe à une nouvelle étape de la sécurisation des parcours. Désormais, le statut ne protège plus de la précarité. **Ce sont donc bien les droits attachés à la personne et à son parcours qui doivent être renforcés.** C'est pourquoi la CFDT revendique la création du Compte personnel d'activité (CPA).



LA CFDT A OBTENU L'ENRICHISSEMENT DU CPA.

Dans la première version du texte, le CPA comportait trois éléments importants. L'accompagnement global personnalisé, un droit à la formation ou « seconde chance » pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, et l'universalité : ce compte bénéficie aux salariés, aux agents de la fonction publique et aux travailleurs indépendants. La deuxième version du texte a enrichi son contenu. Elle y ajoute un nouveau compte appelé « *Compte engagement citoyen* » qui abondera le Compte personnel de formation (CPF) en valorisant des activités bénévoles ou de volontariat, dont le service civique (20 heures de CPF) et l'activité de maître d'apprentissage.

INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES ? NON : RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Pour la CFDT, **le dialogue social est un enjeu de compétitivité des entreprises et de progrès social**, car il permet aux entreprises de s'adapter à leur environnement en prenant en compte les intérêts et les aspirations des salariés.

Depuis la création de la section syndicale en 1968, jusqu'à notre action pour peser sur cette future loi, en passant par les lois Auroux, ou la réforme de la représentativité, la CFDT a toujours défendu **une articulation entre la loi et le contrat qui donne de l'autonomie et des marges de manœuvre sur le terrain.**

La nouvelle architecture du Code du travail prévue par la deuxième version du projet de loi, suite à notre intervention, ne consiste pas en une « inversion » de la hiérarchie des normes. **Elle donne la possibilité à la négociation d'entreprise et de branche d'adapter le droit aux situations concrètes, sans pouvoir déroger aux droits fondamentaux des salariés et sous certaines conditions strictes :** les accords (accords temps de travail tout de suite, tous les accords en 2019) devront être majoritaires à 50 %. S'il n'y a pas d'accord, c'est le droit existant qui s'applique. Personne n'est donc obligé de négocier si le rapport de force ne lui paraît pas favorable dans l'entreprise.

Le rôle régulateur des branches est réaffirmé : elles sont appelées à définir chacune leur ordre public professionnel, qui peut fixer notamment les marges de manœuvre laissées aux entreprises pour négocier.

Le fait syndical est renforcé : le texte modifié étend les pouvoirs des salariés mandatés par une organisation syndicale (OS) représentative, quand il n'y a pas de délégué syndical. Ils pourront l'être pour toute négociation d'entreprise prévue par le Code du travail, avec les mêmes droits qu'un délégué syndical, ce qui favorisera le développement du dialogue social et de l'implantation syndicale dans les petites entreprises.

La consultation des salariés est prévue à la seule initiative des OS signataires (si elles représentent au moins 30% des suffrages). Puisque la règle devient l'accord majoritaire, le droit d'opposition n'a plus lieu d'être. Le projet de loi prévoit une voie pour sortir de blocages éventuels sur des sujets qui en vaudraient vraiment la peine. **En pratique, il faudra à la fois un enjeu important et une proximité très forte avec les salariés, pour que des OS signataires demandent cette consultation.** Elles le feront avec discernement (et donc rarement). La démocratie représentative reste évidemment la norme. La CFDT pense qu'il n'y a rien à craindre de cette relation directe, non pas entre l'employeur et les salariés, mais bien entre les OS et les salariés.

Le changement culturel que requiert la pratique du dialogue social ne se décrète pas mais se construit. Ce changement concerne les employeurs, les syndicalistes et les salariés eux-mêmes. Ils adapteront progressivement au nouveau contexte leur vote aux élections professionnelles, et choisiront les organisations syndicales qui sont en mesure de construire des majorités et d'obtenir des évolutions favorables pour eux et pour leur entreprise.

La CFDT demande depuis longtemps que ces engagements, notamment celui des jeunes, fassent l'objet d'une reconnaissance.

Pour les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, la nouvelle mouture ajoute un article qui prévoit un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, issu du projet de loi *Égalité Citoyenneté*.

Pour les plus fragiles, les jeunes sans emploi et hors du système scolaire qui ne perçoivent pas de ressources supérieures au RSA, cet accompagnement contractualisé prendra la forme de la Garantie jeunes.

En revanche, le Compte épargne temps (CET) voulu par la CFDT n'est pas, à ce stade, dans le CPA. La CFDT continuera de revendiquer sa mise en œuvre.



LA CFDT A OBTENU LA GÉNÉRALISATION DE LA GARANTIE JEUNES.

La Garantie jeunes est un contrat passé entre un jeune en difficulté et une mission locale : il bénéficie d'un accompagnement renforcé et d'une aide financière de 461 euros par mois, afin de favoriser son insertion sur le marché du travail. **La nouvelle version du texte prévoit la généralisation de ce dispositif en 2017.**

Il deviendra un droit personnel et universel pour les jeunes sans emploi ni formation.



LES POINTS QUI RESTENT À AMÉLIORER

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

La CFDT a critiqué la rédaction de l'article 30 bis qui pouvait fragiliser les salariés en France.



LA CFDT A OBTENU LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 30 BIS SUR LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE.

Le texte rétablit le contrôle du juge, pour éviter que les groupes mettent délibérément en difficulté leurs filiales en France, afin d'opérer des licenciements économiques. **La CFDT exige toujours que soit revus les critères d'appréciation des difficultés de l'entreprise, en cas de licenciement économique.**

ACCORDS DE PRÉSERVATION DE L'EMPLOI

La CFDT demande que ces accords soient mieux encadrés. Un accord de méthode devrait préciser :

- les conditions du recours à l'expertise pour aider les négociateurs,
- la durée limitée des accords,
- des modalités de recours des salariés qui se verraient imposer des contraintes de conciliation vie privée/vie professionnelle trop importantes.



LA CFDT A OBTENU LE RECOURS À L'EXPERTISE, POUR LES ENTREPRISES AYANT UN COMITÉ D'ENTREPRISE,

mais c'est insuffisant. Une contreproposition de réécriture de cet article sera adressée aux parlementaires.

Le texte du projet de loi peut et doit encore être amélioré. D'ores et déjà, il permet de renforcer le dialogue social et la négociation collective au plus près des réalités des entreprises et des salariés. Grâce au renforcement du Compte personnel d'activité, il pose un nouveau jalon pour attacher des droits à la personne plutôt qu'au statut, et permet à chacun de choisir son parcours professionnel et de vie. Les droits à la formation des jeunes et des salariés sans qualification sont renforcés, c'est une condition nécessaire à la montée en qualité de l'économie et du travail, et à la montée en compétence des travailleurs. Produire les compétences, sécuriser les parcours par le dialogue social : des objectifs que la CFDT a inscrits dans la résolution du congrès de Marseille.

UNE MÉDECINE DU TRAVAIL AU SERVICE DES SALARIÉS

Dans le cadre du projet de loi travail, l'ensemble des partenaires sociaux (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, Medef, CGPME, UNAPL, FNSEA), sauf une OS, qui siègent au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) ont remis à la ministre du Travail une note sur « L'avenir des services de santé au travail et de la médecine du travail ».

Pour la CFDT, ces préconisations visent à assurer l'avenir de services de santé et de la médecine du travail, et à optimiser les ressources existantes pour garantir une meilleure prévention et le maintien dans l'emploi des salariés.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS », RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS CONTRE-PROPOSITIONS

- LES CONTRE-PROPOSITIONS CFDT À L'AVANT-PROJET DE LOI, ARTICLE PAR ARTICLE



Pour y accéder :
www.cfdt.fr /
Le projet de loi travail /
Avant-projet de loi
El Khomri : la CFDT
dit ses exigences

À venir :
l'analyse de la CFDT
sur le nouveau texte.

NOTRE ÉCLAIRAGE

- LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA) : CONTRIBUTION CFDT

