



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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

Réécrit, le texte du projet de loi travail comporte de nombreuses modifications obtenues par la CFDT. Auparavant déséquilibré, il est porteur de progrès pour les travailleurs et les jeunes.



TEMPS DE TRAVAIL

LES RÈGLES ACTUELLES CONTINUENT À S'APPLIQUER, EN L'ABSENCE D'ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE.

Ce qui se traduit notamment par le retrait des 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 sur la durée hebdomadaire maximale du travail, ni sur les heures supplémentaires, ni sur la 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.

**PROJET DE LOI TRAVAIL
MARS 2016**

FORFAIT JOURS

INTERDICTION DE SA MISE EN PLACE DE MANIÈRE UNILATÉRALE DANS LES PETITES ENTREPRISES.

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

PRUD'HOMMES

RETRAIT DU PLAFONNEMENT DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS.

Le barème des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif, est retiré et remplacé par un référentiel indicatif, déjà prévu par la loi actuelle. Il sera fixé par décret. Quant au plancher des indemnités, il est maintenu.

BRANCHES PROFESSIONNELLES

RENFORCEMENT DES BRANCHES POUR DE MEILLEURES GARANTIES COMMUNES.

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.

INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES ?

NON : RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

La nouvelle architecture du Code du travail prévue par la deuxième version du projet de loi, suite à l'intervention de la CFDT, ne repose pas sur 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 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, dans l'entreprise, le rapport de force, construit grâce aux adhérents, à la proximité avec les salariés et à la capacité à faire des propositions, ne lui est pas favorable.

 @CFDT

 /la.CFDT

CFDT. FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

LES DROITS ATTACHÉS À LA PERSONNE SONT RENFORCÉS.

La première version créait le CPA avec plusieurs éléments importants : l'accompagnement global personnalisé, l'intégration du Compte personnel de formation (CPF) et du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), un droit à la formation ou « seconde chance » pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, et l'universalité.

La deuxième version intègre un Compte engagement citoyen qui viendra abonder le CPF en valorisant les activités bénévoles ou de volontariat, dont le service civique (20 heures de CPF) et l'activité de maître d'apprentissage.

Pour les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, la nouvelle rédaction prévoit un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Pour les plus fragiles, sans emploi, hors du système scolaire et qui ne perçoivent pas de ressources supérieures au RSA, il 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.

GÉNÉRALISATION DE LA GARANTIE JEUNES

UN DROIT PERSONNEL ET UNIVERSEL POUR LES JEUNES SANS EMPLOI NI FORMATION.

La Garantie jeunes est un contrat passé entre un jeune en difficulté et une mission locale : un accompagnement renforcé et une aide financière de 461 euros par mois favorisent son insertion sur le marché du travail. Ce dispositif sera généralisé en 2017.



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

MODIFICATION DE L'ARTICLE 30BIS

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 soient revus les critères d'appréciation des difficultés de l'entreprise, en cas de licenciement économique.**

ACCORDS DE PRÉSERVATION DE L'EMPLOI

RECOURS À UN EXPERT

La CFDT a obtenu ce 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 pour permettre la prise en compte de la conciliation vie professionnelle/vie privée des salariés.

Le nouveau texte renforce le dialogue social et la négociation collective au plus près des réalités des entreprises et des salariés. Il attache les droits à la personne plutôt qu'au statut, renforce les droits à la formation des plus précaires. Ces conditions sont nécessaires à la montée en compétence des travailleurs et à la montée en qualité de l'économie et du travail.

La CFDT a demandé la modification du texte et parmi ses 52 propositions, beaucoup ont été retenues.

Elle continuera son action pour demander les modifications qui permettront d'améliorer encore la sécurisation des parcours et le dialogue social. Elle n'appelle donc pas aux actions du 31 mars qui visent le retrait du texte.

VOTRE CONTACT CFDT:

 @CFDT

 /la.CFDT

CFDT.FR