
LE 12 MARS
MOBILISONS-NOUS POUR
FAIRE BOUGER
LE PROJET DE LOI TRAVAIL

#fautqueçabouge

BIEN COMPRENDRE NOS REVENDICATIONS
POUR LES PORTER AUPRÈS DES CITOYENS

Argumentaire



PROJET DE LOI « TRAVAIL » FAUT QUE ÇA BOUGE !

Alors que le projet de loi visant à réformer le Code du travail a été présenté fin février, la CFTC a dès le départ exprimé sa volonté de le faire évoluer, et non de demander son retrait. Elle souhaite rééquilibrer le texte actuel en corrigeant certaines mesures qui lui semblent inacceptables.

Depuis son congrès, la CFTC n'a de cesse de rappeler que notre société et le monde du travail évoluent et que les modèles économiques et sociaux sont en plein bouleversement. (Cf : motion d'orientation « Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social »).

C'est pour cela que notre organisation croit en la nécessité d'une réforme du Code du travail, pour permettre dans ce nouveau contexte le développement des entreprises et de leur compétitivité afin de garantir l'emploi, tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés.

L'objectif initial de rendre plus lisible le Code du travail est rempli, grâce à la nouvelle architecture proposée dans le texte actuel (ordre public/négociation collective/dispositions supplétives). Plus compréhensible, le Code du travail sera ainsi mieux approprié et rendu plus opérationnel dans nombre d'entreprises (dont les plus petites) où l'expertise tant du côté salarial que patronal fait défaut. Le projet de loi vise également à dynamiser le dialogue social, en induisant des possibilités élargies de négociation sur des thèmes eux-mêmes plus vastes. Syndicat de construction sociale, la CFTC ne peut que l'accepter, bien qu'elle émette des réserves sur un certain nombre de points détaillés plus bas dans cet argumentaire.

La mise en place du compte personnel d'activité (CPA) prévue dans cette réforme, amène également la CFTC à souhaiter qu'elle aboutisse. Dans le cadre du nouveau contrat social qu'elle défend, elle considère sa mise en place comme un premier pas indispensable. Elle juge cependant que le dispositif prévu est insuffisant au regard de sa potentialité.

Au-delà de ces avancées, le projet de la loi dans son état actuel présente un certain nombre de points inacceptables, pour lesquels la CFTC souhaite être entendue jusqu'au 24 mars, date à laquelle sera présenté le projet de loi Travail en Conseil des ministres. En plus des mobilisations organisées le 12 mars avec l'intersyndicale, elle participera à plusieurs rencontres avec le Premier ministre, la ministre du Travail et le ministre de l'Économie afin que sa voix pèse.

NOS REVENDICATIONS POUR QUE LES DROITS DES SALARIÉ(E)S SOIENT PRÉSERVÉS ET DÉVELOPPÉS



LE LICENCIEMENT DANS LE PROJET DE LOI TRAVAIL

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif

Là où les indemnités étaient laissées à la seule appréciation du juge, le projet de loi prévoit la « barémisation » des indemnités prud'homales. Ainsi, avec deux ans d'ancienneté, dans les entreprises de plus de 10 salariés, l'indemnité de licenciement s'élèverait à trois mois de salaires.

L'indemnité prud'homale de licenciement serait du même montant pour un salarié, qu'il ait 20 ou 40 ans de présence dans l'entreprise.

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Vers la précarisation du CDI et la non-valorisation de la fidélité à l'entreprise

La prime de précarité versée au salarié en CDD serait à peine inférieure à l'indemnité prud'homale pour licenciement abusif pour un salarié en CDI de faible ancienneté. Il coûterait donc moins cher à l'entreprise de licencier un salarié en CDI qu'en CDD. Une personne ayant engagé toute sa vie professionnelle dans une entreprise (40 ans) ne saurait percevoir la même indemnité prud'homale qu'un salarié y ayant passé 20 ans. **En guise d'alternative, la CFTC pourrait envisager que ce barème soit indicatif, ce qui laisserait une part d'appréciation au juge. Ce dernier devrait cependant motiver son appréciation.**

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Une définition des difficultés économiques de l'entreprise

La réalité des difficultés économiques de l'entreprise ne serait plus soumise à l'appréciation des juges. Le projet de loi donne désormais une définition à ces difficultés économiques soit, notamment, « une baisse du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres ». Désormais, le rôle du juge se bornerait à entériner cette perte de CA.

En cas de licenciement économique dans la filiale française d'un groupe international, on ne prendrait plus en compte que la situation financière de cette filiale, même si le groupe enregistre des bénéfices dans tous les autres pays où il est implanté.

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Un salarié moins protégé, un danger pour l'emploi

Par le jeu des écritures comptables et/ou le transfert d'activités, les entreprises pourraient faire artificiellement apparaître des difficultés économiques et programmer des licenciements sur cette base. **Afin de réduire ce risque, la CFTC préconise la distinction entre difficultés durables (structurelles) et provisoires (conjoncturelles). Ce serait donc au juge d'apprécier la nature de ces difficultés et donc la légitimité des licenciements.** Au nom de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ses salariés, le groupe multinational doit rester solidaire de ses entreprises françaises qui traversent momentanément toutes sortes de difficultés économiques.



LA NÉGOCIATION AVEC L'EMPLOYEUR DANS LE PROJET DE LOI TRAVAIL

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

L'entreprise peut potentiellement construire son propre Code du travail

Aujourd'hui, la loi donne des garanties minimales auxquelles une convention collective (branche professionnelle) ou un accord d'entreprise peuvent déroger dans un sens favorable (sauf exception définie par la loi). Demain, l'accord d'entreprise pourrait aller

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Sans le garde-fou de la branche, le risque du moins-disant social

Au sein d'un même secteur d'activité, via la convention collective, la branche assure un socle de garanties sociales. Elle permet aux entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale ou en cas d'échec des négociations de bénéficier des mêmes garanties.

dans un sens moins favorable aux salariés que la loi et que les conventions collectives.

En l'état actuel du texte et, dans certains cas, en l'absence d'accord d'entreprise et de branche, c'est le chef d'entreprise qui fixe unilatéralement les règles applicables à l'entreprise. Selon la CFTC, la branche est le meilleur rempart à la concurrence déloyale que trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés. **La branche doit donc conserver son rôle majeur de régulation en décidant des possibilités de dérogation par rapport à la loi.**

À l'échelle de l'entreprise, la CFTC demande des **garanties sur le profil des personnes habilitées à négocier**. Ces dernières doivent être impérativement syndiquées ou mandatées par des organisations syndicales représentatives.



LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE PROJET DE LOI TRAVAIL

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Le passage au forfait jour et les modalités de l'astreinte

Rappel : le forfait est réservé aux cadres qui ne suivent pas l'horaire collectif et aux salariés autonomes dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Ces salariés ne sont notamment pas soumis à la durée hebdomadaire de 35 heures ou à la durée maximale de 10 heures par jour. La durée de travail est donc décomptée en jours sur l'année. La loi prévoit la possibilité de négocier directement un forfait jour avec un salarié en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche. L'astreinte est une période de temps pendant laquelle le salarié n'est pas au travail, mais au cours de laquelle il est mobilisable rapidement. Le projet de loi substitue à la consultation du CE une simple obligation d'information. Elle supprime également l'obligation d'informer l'inspecteur du travail.

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Trop de pouvoir laissé à l'employeur

La CFTC s'oppose à la potentielle généralisation du forfait jour à l'ensemble des salariés. **Elle considère que c'est à la branche de fixer les publics éligibles ainsi que les critères d'application** (degré d'autonomie).

Par ailleurs, l'actuel dispositif étant déjà source de contentieux, sa généralisation conduirait à la multiplication des contentieux.

Concernant l'astreinte, la CFTC déplore la suppression de la consultation du CE et de l'information de l'inspecteur du travail. **Elle s'oppose donc à la définition de ses modalités par le seul employeur et privilégie, en l'absence d'accord d'entreprise, des modalités négociées au niveau de la branche.**



LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE PROJET DE LOI TRAVAIL

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Le salarié pourrait être déclaré inapte à son poste de travail au cours de son arrêt maladie

Aujourd'hui, c'est seulement après la fin de l'arrêt maladie et au moment de la reprise de l'activité que le salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail. Dans le projet de loi, le médecin du travail pourrait prononcer l'inaptitude au travail pour raisons professionnelles ou non, pendant l'arrêt maladie, notamment lors d'une visite de pré-reprise organisée au bout de trois mois.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Assouplir considérablement les conditions de l'obligation de reclassement de l'employeur

Le projet de loi prévoit qu'un seul refus du salarié à une proposition de reclassement proposé par son employeur peut justifier son licenciement.

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Le salarié pourrait potentiellement être licencié avant même son retour dans l'entreprise.

La CFTC ne saurait accepter qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une incapacité de travail médicalement constatée fasse l'objet d'une procédure de licenciement.

POURQUOI C'EST INACCEPTABLE ?

Le salarié déclaré inapte s'expose au licenciement dès lors qu'il refuse une seule proposition de reclassement en invoquant le respect de son contrat de travail

La CFTC demande à ce que les entreprises ne puissent pas échapper à leurs obligations de reclassement. En effet, il serait inacceptable qu'une seule proposition de poste puisse suffire à satisfaire à ces obligations.



LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE DANS LE PROJET DE LOI TRAVAIL

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Un Compte Personnel d'Activité réduit à sa plus simple expression

Le CPA tel que présenté dans le projet de loi reprend les termes du document issu de la négociation interprofessionnelle, dont la CFTC a été signataire. Ce compte comprend le CPF (compte personnel formation) où s'accumulent des heures de formation tout au long de la carrière et le compte pénibilité qui recueille les points cumulés du fait de l'exposition à un travail pénible.

POURQUOI C'EST INSUFFISANT ?

La CFTC ambitionne l'intégration à ce CPA d'un compte temps qui offrirait aux salariés plus de liberté dans leurs parcours de vie.

La CFTC demande qu'une négociation interprofessionnelle s'engage à cet effet.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Un Compte Personnel de Formation amélioré

Les actions éligibles au CPF seraient étoffées. Il serait notamment possible d'y inclure la réalisation du bilan de compétences. Le champ des bénéficiaires du CPF serait élargi, notamment à des travailleurs indépendants et professions libérales.

POURQUOI PEUT-ON ENCORE MIEUX FAIRE ?

Pour les salariés les moins qualifiés, **la CFTC demande à ce que ce compte soit crédité de 300 à 400 heures (contre les 150 heures prévues actuellement)**. C'est la durée de formation minimale pour obtenir un diplôme permettant de monter d'un niveau de qualification durant sa carrière.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Une Validation des Acquis de l'Expérience plus accessible

Le projet de loi envisage de revoir en profondeur le dispositif de VAE pour le rendre moins contraignant et donc plus accessible ; notamment en abaissant de trois à un an la durée minimale requise pour entamer une VAE, ce qui pour la CFTC constitue une bonne mesure pour les jeunes.

POURQUOI C'EST INCOMPLET ?

Le projet de loi manque l'occasion de valoriser les parcours syndicaux. La CFTC demande la mise en place d'une certification qui regrouperait toutes les expériences exercées dans le cadre de l'expérience syndicale. Cette reconnaissance des compétences acquises par les militants syndicaux, permettrait de dynamiser le dialogue social.