

La loi travail ne passera pas

Les mobilisations, notamment celles du 9 mars, initiées par les organisations de jeunesse et les organisations de salariés, ont contraint le gouvernement au recul. Pour autant, les aménagements annoncés ne changent pas la philosophie de la loi qui reste « travailler plus, être payé moins et pouvoir être viré plus facilement ». La loi ne serait plus la même pour tous les salariés mais il y aurait autant de codes du travail qu'il existe d'entreprise. Ce texte doit être retiré.

La CGT a un projet : le [code du travail du XXI^e siècle](#) pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui. La réduction du temps de travail, le nouveau statut du travail salarié, la constitutionnalisation de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, des droits nouveaux pour les salariés et les instances représentatives des personnels en sont le socle.

Aux salariés, fonctionnaires et privés d'emploi de se faire entendre dans les entreprises et dans la rue !



Laurent Hazgui / Divergen

Pour comprendre les points essentiels du projet de loi travail, la CGT fait un comparatif juridique entre une situation actuelle par trop insatisfaisante et un avenir très sombre si la loi passait.

- L'accord d'entreprise dicte sa loi
- Licenciement économique
- APE et ADE
- Modulation du temps de travail
- 60h/semaine
- Pseudo-contreparties
- Incertitude sur vos dates de congés payés
- Délai de prévenance
- Référendum
- Fractionnement du repos
- Barèmes

Une loi qui encadre l'accord d'entreprise

Il existe une hiérarchie entre les normes : un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche et un accord de branche ne peut pas être moins favorable que la loi. Cependant, dans certaines situations un accord d'entreprise peut contenir des dispositions moins favorables que la loi, mais cela reste encadré par le Code du travail.

Il y a bien longtemps maintenant, la hiérarchie des normes en droit du travail était simple. **La loi fixait les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne pouvait que les améliorer, et un accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche.** Il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise, et la négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés. Jusqu'à présent, cette hiérarchie était maintenue. **Elle est cependant affaiblie par les nombreuses possibilités de dérogation** qui ont été créées dès 1982. Ce principe se délite donc peu à peu, au fur et à mesure des réformes du droit du travail. Ainsi, un accord de branche ou d'entreprise peut déroger à la loi, c'est à dire lui être moins favorable, à condition que cela soit expressément prévu par la loi.

Exemple : la loi précise que la rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures suivantes. Mais ce même article du code du travail indique que par accord, cette augmentation peut être moindre : l'accord peut réduire la majoration à 10% (minimum fixé par la loi).

De la même manière un accord d'entreprise peut, depuis 2004, être moins favorable qu'un accord de branche, sauf sur 4 thèmes précis, et sauf si l'accord de branche le lui interdit expressément.

Exemple : l'accord de branche fixe la majoration des heures supplémentaires à 20% mais ne ferme pas la possibilité pour l'accord d'entreprise de « faire moins bien » (il n'est pas verrouillé). Un accord d'entreprise peut alors fixer cette majoration à 10%.

Nos Propositions : Le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise. Le principe de faveur (application de la norme la plus favorable au salarié) doit être intégré dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946. Ainsi, les possibilités de dérogations défavorables aux règles législatives ou réglementaires seront supprimées.



Si la loi passe

L'accord d'entreprise dicte sa loi

L'accord d'entreprise devient prioritaire pour la détermination de la plupart des règles applicables aux salariés. La hiérarchie traditionnelle entre les normes disparaît. on passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité : la loi ne s'applique que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche. Il n'est plus question de la dérogation à la norme supérieure mais d'un renversement de la hiérarchie.

La partie temps de travail est la première à être refondée. Elle dessine donc ce que sera le futur Code du travail. Sur ce sujet, les modifications portées par le projet de Code du travail vont encore plus loin dans la logique initiée en 1982, puisque la hiérarchie traditionnelle entre les normes a disparu : on passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité. Il n'est plus question de dérogation à la norme supérieure, mais du renversement de la hiérarchie. **Cela veut dire désormais, pour la plupart des sujets, ce sont les accords d'entreprise qui fixent les règles, de manière totalement autonome.** Les accords de branche, qui ne peuvent plus contenir de clause de verrouillage, ne sont applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi n'est applicable que s'il n'y a pas d'accord de branche. La loi est donc supplétive. On part du bas pour aller vers le haut.

Exemple : pour les heures supplémentaires, le projet de loi prévoit que « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ».

En pratique, cela signifie que si :

- la loi prévoit un taux de majoration de 25% pour les 8 premières heures, puis un taux de 50%
- l'accord de branche prévoit 50 % pour toutes les heures supplémentaires
- l'accord d'entreprise prévoit un taux de 10% pour toutes les heures supplémentaires

Les salariés voient leurs heures supplémentaires majorées uniquement de 10%.

BILAN : C'est l'accord d'entreprise qui s'applique prioritairement, il fixe les normes de manière autonome sans se soucier de ce que prévoient l'accord de branche ou la loi. **L'accord de branche n'a plus de moyen de s'imposer sur l'accord d'entreprise.** Chaque entreprise a donc **ses propres règles** ce qui complique le contrôle de l'inspecteur du travail et du juge.

Actuellement

Incertitude sur vos dates de congés payés

Votre employeur peut modifier vos dates de congés mais il doit, sauf circonstances exceptionnelles, respecter un délai d'un mois avant votre départ en vacances pour le faire

- **Accord** : Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas

- **Absence d'accord** : En l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE) et en fonction des usages

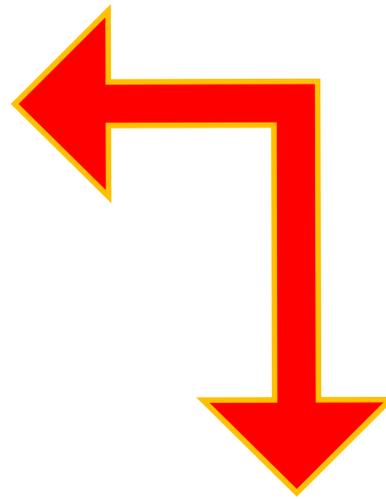
- **Modification des dates de congé** : Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ

- **Fractionnement des congés** : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise.



Nos propositions

Les salariés doivent avoir le choix des périodes et durées de leurs congés annuels.



Si la loi passe

Incertitude renforcée sur vos dates de congés payés

Votre employeur peut toujours modifier vos dates de congés et le délai dont il dispose pour le faire avant le départ est fixé par accord collectif. Ce délai peut donc être d'un mois comme de 3 jours.

Il va falloir investir dans les assurances annulation...

- **Accord** : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche, pour fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas

- **Absence d'accord** : Le CE, et à défaut les DP, donnent leur avis lorsqu'en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe ces points

- **Modification des dates de congé** : Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés. **Possibilité de fixer par accord sans qu'il ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié**

- **Fractionnement des congés** : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'accord des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise, à défaut par un accord de branche

Voir [l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art L. 3141-15 page 40)

BILAN :

Si l'accord d'entreprise prévoit que votre employeur peut modifier vos dates de congés 2 jours avant le départ, bonjour l'angoisse. Vous pouvez être contraints d'annuler vos vacances (billets d'avion, réservation d'hôtel, excursion en bateau) au dernier moment !

Ce sont vos enfants qui vont être contents !



Actuellement

Licenciement économique

Les motifs économiques sont définis par la loi, et les juges ont la possibilité de vérifier que les entreprises ont de réelles difficultés économiques.

Il y a 4 motifs possibles pour un licenciement économique :

- existence de difficultés économiques
- mutations technologiques
- cessation totale d'activité
- réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité (article L.1233-3 du Code du travail)

En cas de contestation d'un licenciement pour motif économique, le juge doit apprécier la réalité du motif invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement. Il a donc le pouvoir de contrôler si les difficultés économiques existent et sont suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Périmètre d'appréciation du motif économique

Pour l'appréciation de la réalité du motif économique, les juges tiennent compte de l'appartenance ou non de l'entreprise à un groupe. En effet, si l'entreprise appartient à un groupe, la réalité des difficultés économiques sera appréciée dans le secteur d'activité concerné par le licenciement au sein du groupe, tous pays confondus.

Exemple : un groupe comprenant beaucoup d'entreprises en Europe, dont l'entreprise A, située en France, qui vend du textile. Si cette entreprise veut licencier pour motif économique, il faut que l'ensemble des entreprises du groupe, tous pays confondus, qui ont pour activité la vente de textile, rencontrent des difficultés économiques.



Nos propositions

Il faut strictement limiter la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves, mettant en cause la survie de l'entreprise.

La CGT propose de créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif). Ce recours doit suspendre la procédure de licenciement.

Si la loi passe

Licenciement économique

Les juges n'ont plus la possibilité d'apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise ! Celles-ci peuvent licencier encore plus facilement pour motif économique même si elles réalisent des bénéfices.

La loi reprend les 4 motifs de licenciement économique déjà existants, à savoir :

- existence de difficultés économiques
- mutations technologiques
- cessation totale d'activité
- réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Mais donne une définition des difficultés économiques :

- soit une baisse des commandes ou du chiffre d'affaire pendant plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison avec la même période de l'année précédente
- soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois
- soit par une importante dégradation de la trésorerie
- soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés

C'est un accord de branche qui fixe la durée nécessaire à la baisse du chiffre d'affaire, des commandes, et celle d'exploitation pour caractériser des difficultés économiques.

Afin de faciliter les licenciements pour motif économique, la loi prévoit des seuils minimums très bas :

- 2 trimestres consécutifs pour la baisse du chiffre d'affaire et des commandes
- 1 trimestre pour les pertes d'exploitation

La loi fixe un nouveau périmètre d'appréciation du motif économique : le projet de loi revient sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques en le restreignant au territoire français.

Voir [l'article 30 du projet de loi travail](#) (page 111)

BILAN :

- Création d'une liste de critères extrêmement peu contraignants permettant de considérer comme réelles et sérieuses les difficultés économiques. Ce sont des critères qui n'étaient pourtant pas admis par la jurisprudence
- Volonté de faire peser la responsabilité des licenciements sur les organisations syndicales en les impliquant dans la définition des difficultés économiques
- Perte de contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques. Il devra simplement vérifier que les critères définis par accord sont bien réalisés sans vérifier si la baisse du chiffre d'affaire ou des commandes engendre bien des difficultés économiques
- L'appréciation des difficultés économiques sur le seul périmètre national même quand l'entreprise appartient à un groupe multinational permettra à un groupe prospère de licencier en France. Le projet de loi rectificatif précise que le juge pourra vérifier que le groupe n'a pas délibérément organisé les difficultés économiques. Cet ajout n'est qu'une illusion quand on sait que ce type de fraude est quasiment impossible à prouver en justice. Il devient facile « d'organiser » les difficultés économiques d'une filiale en France pour qu'elle puisse licencier.

En pratique, cela signifierait qu'une entreprise qui rencontrerait une baisse des commandes pendant 2 trimestres consécutifs pourrait licencier ses salariés pour motif économique quand bien même son chiffre d'affaire serait toujours élevé ! Les bénéfices élevés n'empêchent donc pas de licencier pour motif économique. Cela réduit aussi considérablement le rôle des juges, qui ne pourront plus apprécier la réalité du motif économique, et devront seulement vérifier que les critères définis par la loi et précisés par accord sont bien réalisés.

Actuellement

Délai de prévenance

Pour certains sujets (astreintes, temps partiel ou modulation du temps de travail), votre employeur est tenu de respecter un délai de prévenance entre le moment où il vous informe du fait que vous allez devoir travailler et la période de travail.

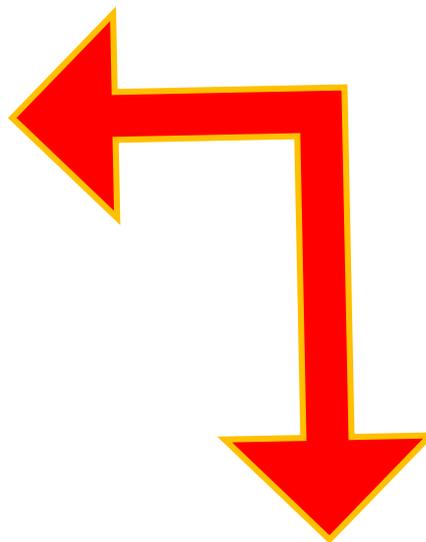
Astreinte : Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu 15 jours avant ses périodes d'astreinte

- **Modulation du temps de travail** : Sauf accord d'entreprise, ou à défaut d'accord de branche prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est de 7 jours

- **Salariés à temps partiel** : Les modifications des horaires du salarié à temps partiel doivent lui être notifiées au moins 7 jours à l'avance, mais par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, ce délai peut être différent, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

Nos propositions

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale.



Si la loi passe

Délai de prévenance

L'ensemble de ces délais de prévenance est revu à la baisse. Comment prévoir des rendez-vous ou des sorties si votre employeur peut vous prévenir à la dernière minute de votre emploi du temps ?

Astreinte : Les salariés sont informés de leurs périodes d'astreinte dans un « délai raisonnable »

- **Modulation du temps de travail** : Les salariés sont prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

- **Salariés à temps partiel** : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut un accord de branche étendu, pour déterminer le délai de prévenance en cas de modification des horaires d'un salarié à temps partiel, avec un plancher de 3 jours ouvrés.

Modulation : voir

[l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art. L. 3121-42 et Art. L.3121-45 p.15)

Temps partiel : voir

[l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art. L. 3123-11 p. 29 et L. 3123-24 p.32)

Astreinte : voir

[l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art. L. 3121-8 p.8)

BILAN :

- **Pour les astreintes et la modulation**, le délai de prévenance n'est plus clairement défini, il s'agit d'un « délai raisonnable » qui peut être d'une semaine comme d'une journée selon les circonstances. Les salariés ne sont donc jamais certains que leur employeur ne va pas les appeler pour les faire travailler le lendemain.

- **Pour les salariés à temps partiel**, ce n'est qu'à défaut d'accord que le délai actuellement en vigueur de 7 jours réapparaît. La stratégie du gouvernement est de mettre en avant la négociation collective avec un plancher de 3 jours pour encourager les négociations à minima.

Actuellement

AME (Accords de maintien de l'emploi)

Les accords de maintien dans l'emploi créés en 2013, ne peuvent être signés qu'en cas de « graves difficultés économiques conjonctuelles ».

Seule une dizaine d'accords d'entreprise ont été signés et une analyse négative en a été faite lors du bilan de la loi Sécurisation de l'emploi.

La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjonctuelles dans l'entreprise »

-La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales

-L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommage et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements.

-En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc...

-Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation.

-Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont également censés faire des efforts.

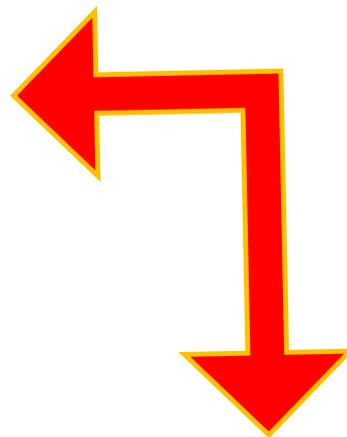
- Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum.

-Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et sérieuse.

-Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés

Nos propositions

Instaurer une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous.



Si la loi passe

APE (accord de préservation de l'emploi) et ADE (accord de développement de l'emploi)

APE et ADE peuvent être signés alors même que votre entreprise n'a aucun problème économique. Ce doit être l'une de ces fameuses dispositions pour lutter contre le chômage...

Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la préservation ou de développement de l'emploi

-Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...

-Ces accords s'imposent aux contrats de travail.

-Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord se solde par un licenciement d'un nouveau genre, il ne « constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel ».

-Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable.

-Ces accords n'ont pas de durée maximum.

Voir [l'article 11 du projet de loi travail](#) (Art L. 2254-2 page 88)

BILAN :

-Ces accords s'ajoutent aux accords de maintien de l'emploi.

-Les APE et ADE n'ont pas être justifiés par des difficultés économiques, ni par aucune autre difficulté.

-La loi décrète que le licenciement qui fait suite au refus du salarié de se voir appliquer un ADE ou APE, a une cause réelle et sérieuse (le licenciement a par principe une cause réelle et sérieuse), ce qui prive les juges de leur droit de contrôler si le licenciement est justifié, et va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT.



Validité des accords collectifs

Un accord d'entreprise est valable s'il est signé par les délégués syndicaux représentant 30% des suffrages, et s'il ne fait pas l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires non signataires.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, ainsi qu'à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Nos propositions

 Droit d'informer et de débattre avec les salariés des négociations en cours. Pour cela, il faut obtenir des heures d'information syndicale mais aussi un accès automatique et sécurisé à intranet. Ce droit pourra se décliner sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, au travers d'un temps d'information syndical commun aux salariés des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur.

-Les syndicats doivent pouvoir recourir à des experts de tout type (juristes, économistes...) pour analyser le contenu des accords, la situation des entreprises et les aider à rédiger eux-mêmes leur accord. Le coût devrait être pris en charge par l'entreprise. Cela concourt à la loyauté des négociations, qui comprend aussi la remise d'une information complète, la fixation d'un calendrier...

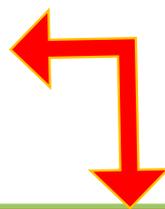
-Le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise

-L'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail. Les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élus du personnel et la hiérarchie

-L'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles

-Le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical.

Les accords collectifs non signés par ses organisations syndicales devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).



Si la loi passe

Référendum d'entreprise

Les délégués syndicaux pourront être contournés !

Si l'accord ne recueille pas le pourcentage de signatures syndicales suffisant pour être validé.

L'employeur peut mettre en place un référendum pour le faire approuver directement par les salariés.

Très bel outil pour le chantage à l'emploi.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

-Sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives

-Lorsque les organisations syndicales majoritaires sont opposées au texte, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peuvent signer l'accord. Et ces organisations, ayant remporté plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, peuvent demander la tenue d'un référendum pour valider l'accord. Le référendum se déroule 8 jours après la demande des organisations. Le vote des salariés est organisé par l'entreprise et peut prendre la forme d'un vote électronique (si un protocole conclu avec les organisations signataires le prévoit). L'accord est validé s'il remporte 50% des votes des salariés.

Ces dispositions entrent en application dès l'entrée en vigueur de la loi s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les APE-ADE. Pour les autres, l'application sera différée au plus tard à septembre 2019 !

Voir [l'article 10 du projet de loi travail](#) (Art L. 2232-12 page 86)

BILAN :

-La mise en place d'accords majoritaires est une avancée, cependant elle est largement remise en cause par la création d'un référendum

-Le référendum est une façon de contourner les organisations syndicales majoritaires, qui ne pourront plus s'opposer aux accords

-Ils'agit d'une façon d'opposer les salariés et leurs représentants

-Le référendum permet de faire peser la pression directement sur les salariés, c'est un outil parfait pour exercer le chantage à l'emploi : « si vous ne validez pas l'accord, nous licencierons ! ». La représentation syndicale a notamment pour objectif de ne pas permettre une confrontation directe entre l'employeur et ses salariés.

Actuellement

Modulation du temps de travail

La durée du travail peut-être annualisée par accord, ou calculée sur une période de 4 semaines maximum, sur décision unilatérale de l'employeur.

La modulation est un mécanisme qui permet de caler la durée de travail des salariés sur l'activité de l'entreprise. Votre durée et vos horaires de travail sont donc susceptibles d'évoluer d'une semaine sur l'autre. Cela permet à l'employeur de reporter le paiement de vos heures supplémentaires, voire de ne pas vous les payer.

Exemple : plus de 35h en semaine A-moins de 35h en semaine B : pas de paiement d'heures supplémentaires sur la période A+B.

-Par accord : Le maximum possible par accord est une annualisation du temps de travail

-Sur décision unilatérale : Le maximum possible sur simple décision de l'employeur est une modulation sur 4 semaines du temps de travail

-Délai de prévenance : Sauf accord d'entreprise, ou à défaut de branche, prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est de 7 jours



Nos propositions

Tout s'oppose à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps.

Pas d'annualisation sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise.

Le défaut de justification doit être une cause d'annulation de plein droit de l'annualisation et doit constituer un motif légitime pour les salarié-e-s de refuser cette forme d'organisation.

En tout état de cause :

-Limitation de la variation des horaires hebdomadaires entre 30 et 40 heures.

-Programmation en début d'année.

-Dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible.

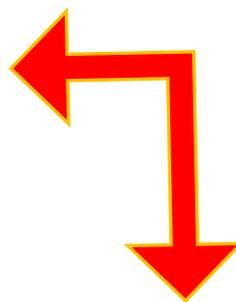
-Limitation du contingent d'heures supplémentaires à 73 heures.

-Pas de recours au chômage partiel.

-Nécessité d'une convention ou d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise.

-Primauté de la convention ou de l'accord de branche par rapport à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement à moins que ce dernier ne soit plus favorable au salarié.

-La mise en place d'une répartition des horaires prévue par un accord collectif sur une période supérieure à la semaine et, au plus égale à l'année, constitue une modification du contrat de travail.



Si la loi passe

Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail pourra être faite sur 3 ans par accord de branche. Le pouvoir unilatéral de l'employeur sur ce sujet est aussi renforcé.

Par accord d'entreprise : la modulation peut se faire sur une année.

-Par accord de branche : La modulation peut porter sur une période de référence allant jusqu'à 3 ans. Cela signifie que vous devez attendre 3 ans pour que vos heures supplémentaires vous soient payées en totalité.

-Par décision unilatérale : L'employeur peut, par décision unilatérale, prévoir une modulation du temps de travail sur 9 semaines.

-Délai de prévenance : Les salariés seront prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

Voir [l'article 2 du projet de loi travail](#) (L. 3121-39 pages 14/134)

BILAN :

-Les modulations sont maintenant possibles sur 3 ans !

- Le délai de prévenance n'est pas clairement défini : il peut donc être d'une semaine comme de quelques heures selon les circonstances ! Vous ne serez donc jamais certain que votre employeur ne va pas vous appeler pour changer vos horaires de travail pour le lendemain puisque le délai n'est plus précisément déterminé



Actuellement

Fractionnement du repos

Tous les jours, vous devez être en repos pendant 11 heures consécutives et disposer de votre temps librement. Il s'agit d'une question de santé et d'émancipation.

Le droit européen comme le droit français impose que chaque salarié bénéficie de 11 heures de repos quotidiennes consécutives. Cela est valable pour tous les salariés, cadre ou non cadre, en télétravail ou pas



Nos propositions

La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements.

Cela doit se faire sans baisse des rémunérations, et pas au détriment du financement de la protection sociale.

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale :

- repos journalier minimum : 13 heures
- amplitude maximale de la journée de travail : 11 heures
- durée maximale de la journée de travail : 9 heures
- durée maximale hebdomadaire 40 h et 38 h sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible
- décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche

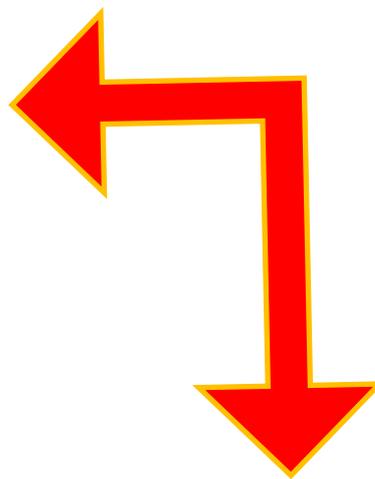
-les pauses de moins de 30 minutes ne permettent pas au salarié cette faculté, et par conséquent doivent être considérées comme du temps de travail effectif

-Droit à la déconnexion

Les garanties de droit commun concernant l'horaire collectif, les maxima journaliers et hebdomadaires, les heures supplémentaires, doivent aussi s'appliquer aux cadres :

-les forfaits « tous horaires » doivent être strictement limités aux cadres dirigeants inscrits dans le collège « employeurs » aux élections prud'homales

-à l'exception des cadres dirigeants, tous les cadres au forfait doivent bénéficier des limites légales concernant les maxima journaliers et hebdomadaires ainsi que de l'application du contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.



Si la loi passe

Fractionnement du repos

Une concertation est ouverte pour les salariés au forfait qui télétravaillent afin de leur imposer le fractionnement de leur temps de repos.

Vos 11h de repos ne sont plus forcément consécutives, une heure par ci, une heure par là.

Vive la micro-sieste !

Le projet de loi initial prévoyait la possibilité pour les salariés au forfait jour qui télétravaillent de fractionner leur temps de repos. C'est à dire que ces salariés ne pourraient potentiellement plus bénéficier d'une nuit complète de sommeil, et seraient obligés de travailler pendant leur temps de repos. Le gouvernement a légèrement reculé sur cette question puisqu'elle fera maintenant l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il semble que le gouvernement ne fasse que retarder la possibilité pour l'employeur de fractionner le repos de ces salariés.

Voir [l'article 26 du projet de loi travail](#)

BILAN :

La santé des salariés et leur droit au temps libre sont largement remis en cause par cette disposition.



Actuellement

60 heures / semaine

Vous pouvez être amené à travailler, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 h par semaine. Cependant la durée de cette augmentation est strictement limitée dans le temps par l'autorité administrative.

La durée légale du travail est de 35 heures. Cependant, il existe de nombreuses possibilités offertes aux employeurs pour dépasser cette durée, la durée hebdomadaire maximale étant de 60 heures.

En effet :

-Il est possible d'augmenter à 60 heures la durée hebdomadaire du travail, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail

-Cette dérogation n'est possible que sur autorisation de la Direccte, après rapport de l'inspecteur du travail et avis du CE, à défaut des DP

-Le Direccte détermine la durée de la dérogation



Nos propositions

La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements. Cela doit se faire sans baisse des rémunérations, et pas au détriment du financement de la protection sociale.

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle et familiale :

-Repos journalier minimum : 13 heures

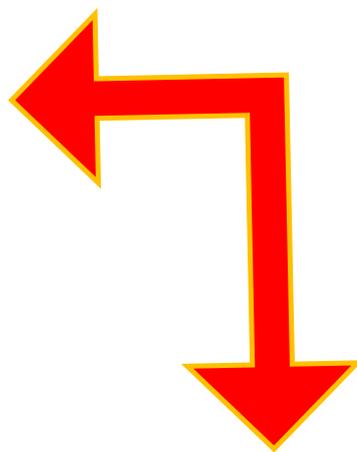
-Amplitude maximale de la journée de travail : 11 heures

-Durée maximale de la journée de travail : 9 heures

-Durée maximale hebdomadaire 40 h et 38 h sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible

-Décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche

-Les pauses de moins de 30 minutes ne permettent pas au salarié cette faculté, et par conséquent doivent être considérées comme du temps de travail effectif



Si la loi passe

60 heures / semaine

Le temps de travail maximum est toujours de 60 h. par semaine, mais l'autorité administrative n'a plus aucun contrôle sur la durée de cette augmentation du temps de travail...qui durera autant que durent les « circonstances exceptionnelles ».

La possibilité de travailler 60h par semaine est maintenue en cas de circonstances exceptionnelles

-Il faut une autorisation de l'autorité administrative

-Les modalités sont fixées par décret

-La dérogation peut durer aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles

Voir [l'article 2 du projet de loi travail](#) (L.3121-19 et L.3121-20 p.11/134)

BILAN :

-La dérogation est facilitée, l'inspecteur du travail et les représentants du personnel sont exclus du processus de mise en place

-La durée de la dérogation n'est plus contrôlée par l'autorité administrative et n'est donc plus limitée dans le temps



Actuellement

La pleine appréciation du juge

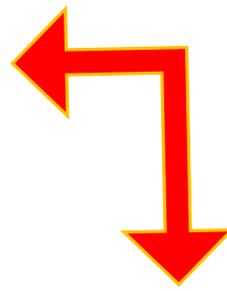
Le Code du travail fixe quelques montants minimum d'indemnisation en cas de licenciement injustifié, mais c'est au juge d'apprécier réellement votre préjudice et de le réparer intégralement.

Les juges sont libres de déterminer l'indemnité qu'ils vont allouer au salarié dont le licenciement sera jugé injustifié, en fonction de sa situation (âge, charge de famille, employabilité ...). Le Code du travail précise cependant que le salarié qui a plus de deux ans d'ancienneté, et qui travaille dans une entreprise de plus de 11 salariés bénéficiera d'**une indemnité qui ne peut pas être inférieure à 6 mois de salaire.**



Nos propositions

Une justice prud'homale centrée sur la réparation du préjudice et le maintien dans l'emploi avec le pouvoir pour le Conseil des prud'hommes d'ordonner la réintégration du salarié ou le maintien du contrat



Si la loi passe

Un juge sous liberté surveillée

Pour rassurer les employeurs licencieurs, le gouvernement voulait imposer des indemnités maximum (un plafond) en cas de licenciement injustifié, les indemnités prévues étaient ridiculement basses. Un an et demi d'ancienneté ? Vous pouvez passer à la caisse, ça fera 3 mois de salaire. Ce barème a été supprimé dans le projet de loi rectificatif, mais il devrait malheureusement devenir « indicatif ». C'est ce qu'on appelle sortir par la porte pour rentrer par la fenêtre.

Les juges ont les mains liés !

Ils ne sont plus libres de décider du montant des indemnités allouées au salarié s'ils jugent son licenciement injustifié. Le barème, qui devait être obligatoire, devient indicatif. Cependant, au regard de la composition paritaire des conseils de prud'hommes (moitié salariés – moitié employeurs) et de son caractère de juridiction de compromis, le barème aura tendance à s'imposer. Il est très peu probable que les représentants des employeurs acceptent d'attribuer une indemnité supérieure à celle prévue par le barème. Voici dans le détail ce que prévoit ce barème concernant les indemnités :

-Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est **inférieure à deux ans : trois mois de salaire**

-Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de **moins de cinq ans : six mois de salaire**

-Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de **moins de dix ans : neuf mois de salaire**

-Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de **moins de vingt ans : douze mois de salaire**

-Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est **supérieure à vingt ans : quinze mois de salaire.**

Voir [l'article du projet de loi travail](#)

BILAN :

Ces barèmes sont très bas et sont insuffisants à réparer le préjudice des salariés.

Actuellement

« Garantie jeunes »

Elle existe déjà, hors loi travail, et sa généralisation est prévue pour 2017... Recyclage !

Pseudo-contreparties

Pour désamorcer les mouvements de jeunesse, le Premier ministre annonce la généralisation de la « garantie jeunes » qui va, en théorie, concerner les jeunes sans qualification reconnue sans emploi ou nouvelle formation, soit potentiellement 900 000 personnes).

La « garantie jeunes » existe déjà au stade de l'expérimentation dans plusieurs départements et figure dans le projet de loi actuel « Egalité et citoyenneté » (Article 18) présentée au Conseil des ministres du 6 avril 2016. Son élargissement à l'ensemble des départements est programmé de façon progressive en dehors de la loi travail.

Aucune précision n'est donnée sur le nombre de jeunes visés, actuellement l'expérimentation, commencée en 2014, a porté successivement sur 10 000, puis 30 000 et aujourd'hui 100 000. Tout porte à croire que cela pourrait aller vers 150 000 en 2017. Le bilan de l'expérimentation reste à approfondir, ainsi seul un jeune sur 2 ayant eu accès à ce dispositif s'insère durablement dans l'emploi (c'est à dire avec un CDD de plus de six mois). S'il y avait réellement généralisation, le montant nécessaire à ce droit pourrait atteindre environ 4 à 5 milliards €.

Actuellement 225 millions lui sont consacrés dont un tiers financé par le FSE (fond social européen).

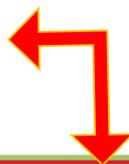
D'autre part, cela a déjà des conséquences sur les missions locales, chargées de mettre en œuvre la « garantie jeunes » selon un cahier des charges très strict, elles perçoivent une somme forfaitaire de 1600€/jeune/an alors que certaines doivent dépenser beaucoup en locaux spécifiques (par ex). Ainsi la Mission locale de Marseille accuse un déficit d'un million d'euros à cause de l'insuffisance de la compensation financière par l'Etat de cette mesure.

Voir [l'article 23 du projet de loi travail](#)



Nos propositions

La CGT revendique un pacte social pour la jeunesse qui propose un changement de politique global.



Si la loi passe

Le CPA, une coquille vide

Le CPA n'existe pas en tant que tel aujourd'hui, mais toutes les mesures qui le composeront sont déjà existantes (compte personnel de formation et compte de prévention de la pénibilité).

Recyclage bis !

Pseudo-contreparties

Sous couvert de parcours professionnels individualisés, le projet de loi renvoie à l'individualisation des moyens par le biais de l'objet même de compte.

Un compte qui capitaliserait uniquement des droits, sans collecte ni moyens dédiés supplémentaires, serait alors un compte virtuel pour des droits virtuels.

L'expérience du DIF (droit individuel à la formation) a été exemplaire de ce point de vue. Seuls les entreprises ou branches dans lesquelles la CGT avait gagné un rapport de force conséquent ont pu rendre ce droit effectif.

Si nous restons dans le cadre gouvernemental, le risque est donc de deux ordres. Nous pouvons aboutir, soit à un compte capitalisant des droits virtuels, soit à un compte capitalisant des unités (heures – points – euros...) transférables sous certaines conditions d'un droit à un autre, qui constituerait le « capital social » de l'individu.

Ce modèle, par capitalisation, renvoie sur la personne la responsabilité de son « employabilité » pour la partie formation professionnelle, mais également de sa santé, de sa retraite, de sa famille, de son logement, de son indemnisation chômage (...) pour les autres volets de la protection sociale. Il remet en cause notre modèle social fondé sur le système par répartition.

Voir [les articles 21 et 22 du projet de loi travail](#)



Nos propositions

Un nouveau statut du travail salarié

Le Nouveau statut du travail salarié (NSTS) offre de nouvelles perspectives : l'idée est de créer un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, et ce, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle (droit à une progressivité de carrière, à une formation tout au long de la vie, à la continuité de son statut entre deux emplois, droit à la sécurité sociale professionnelle...). Cela va donc au-delà du principe de faveur, puisqu'il s'agit quasiment d'un principe d'évolution. Il s'agit de mettre à distance le lien de subordination, l'idée étant que ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail ou de la convention collective, mais être attachés au travail réel et donc à la personne du salarié.