

ARGUMENTAIRE

PROJET DE LOI TRAVAIL : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

EN DÉBAT AU SÉNAT, LE PROJET DE LOI REVIENDRA À L'ASSEMBLÉE NATIONALE FIN JUIN. LA CFDT POURSUIT SON ACTION AUPRÈS DU GOUVERNEMENT ET DES PARLEMENTAIRES, POUR QU'IL SOIT MAINTENU EN L'ÉTAT ACTUEL ET MÊME AMÉLIORÉ SUR QUELQUES POINTS.

PROJET DE LOI TRAVAIL :
OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La CFDT a la conviction que le progrès social n'est possible que grâce à un dialogue social de qualité. C'est dans cette optique qu'elle a considéré que la première version de l'avant-projet de loi était déséquilibrée et trop libérale. Pour autant, le statu quo est inacceptable : le monde du travail se transforme, de nouvelles formes d'emploi émergent, et avec elles la précarité. L'entrée des jeunes sur le marché du travail est souvent difficile, les transformations de l'économie les fragilisent, ainsi que les salariés et demandeurs d'emploi les moins qualifiés. Les travailleurs ont besoin de droits nouveaux pour les protéger dans la diversité de leur parcours, et de règles plus adaptées aux réalités diverses vécues dans les entreprises. C'est aussi un enjeu de compétitivité pour les entreprises comme pour le pays, car la CFDT est convaincue que performance économique et performance sociale vont de pair. C'est avec cette ligne directrice « ni dérégulation du marché du travail, ni statu quo qui enkyste la précarité », que la CFDT a construit 52 pages de contre-propositions au projet de loi initial. Largement réécrit grâce à notre intervention, le projet de loi porte désormais la vision d'un nouveau contrat social nécessaire pour construire du progrès social dans un monde qui bouge.



Photo Sénat © Sénat

RAPPEL

Transmise le 17 février aux organisations syndicales, en même temps qu'à la presse, la première version du projet de loi El Khomri a suscité de la part de la CFTD de vives réactions. Nous avions des attentes fortes vis-à-vis de ce texte pour le progrès social et la transformation de notre modèle de développement par le renforcement du dialogue social, la montée en compétence et la sécurisation des parcours des salariés. Mais cette première version était loin de répondre à nos attentes. Nous avons donc qualifié ce texte de « trop libéral » et « déséquilibré ».

En effet, s'il mettait en œuvre le rapport Combrexelle (accords majoritaires, moyens des DS...) et le CPA (Compte personnel d'activité - universalité des droits attachés à la personne) dans des conditions globalement satisfaisantes, certaines dispositions étaient quant à elles inacceptables. Notamment :

- le retour du barème prud'homal impératif pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse censuré par le Conseil constitutionnel ;
- le pouvoir unilatéral de l'employeur renforcé sur certains aspects du temps de travail (modulation jusqu'à 4 mois, mise en place du forfait jour dans les plus petites entreprises) ;
- la suppression de plusieurs informations-consultations ;
- des mesures supplétives (ce qui s'applique en l'absence d'accord) insuffisantes et parfois en-dessous du Code du travail actuel.

L'ajout de dernière minute, sans la moindre concertation, d'un article facilitant les licenciements économiques achevait de donner à ce texte un caractère inacceptable.

collective de branche et/ou d'entreprise, des dispositions supplétives applicables en cas d'absence d'accord qui devront reprendre les dispositions du droit en vigueur (sauf à des fins de simplification). Cette commission rendra ses travaux dans un délai de deux ans. Elle associera à ses travaux les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs. Les principes du rapport Badinter ne seront pas sanctuarisés dans la loi mais guideront les travaux de la commission. La CFTD le regrette car ces principes généraux auraient pu non seulement permettre une meilleure lisibilité du Code du travail, mais aussi constituer un socle de garanties minimales pour les travailleurs qui, salariés ou indépendants, sont dépendants économiquement.

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL RESTE DE 35 H ET LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES SONT ENCADRÉES PAR LA BRANCHE

Les articles 2, 3 et 4 appliquent cette nouvelle architecture en matière de durée du travail (art 2), de congés (art 3), de Compte épargne temps (art 4).

Ils sont précédés par un article 2A qui prévoit que les commissions paritaires de branche « dressent chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise [conclus dans le cadre de la nouvelle architecture] en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre



UN TEXTE RÉÉCRIT

Le 14 mars, après une concertation obtenue par la CFTD, le texte a été réécrit, prenant en compte beaucoup de nos propositions. Ainsi :

- **les dispositions supplétives** (ce qui s'applique en l'absence d'accord) reprennent le Code du travail existant : les dispositions polémiques sur le temps de travail des apprentis, le fractionnement du repos pour les salariés en astreinte, le forfait jours ont été supprimées ;
- **le pouvoir unilatéral de l'employeur a reculé** : il ne peut plus mettre en place unilatéralement des forfaits jours ou de la modulation au-delà de 9 semaines ;

- **le barème prud'homal impératif a été supprimé** et les planchers actuels demeurent ;
- Le rôle des branches a été précisé ;
- **le CPA a été enrichi.**

La CFTD a poursuivi son travail de contre-propositions en allant à la rencontre des parlementaires.

Ainsi, à l'issue du travail de la commission des affaires sociales, puis dans le texte adopté par l'Assemblée nationale le 11 mai, la CFTD a obtenu de nouvelles avancées majeures :

- **un encadrement renforcé des accords de préservation de l'emploi ;**
- **la suppression de la restriction du périmètre d'appréciation des difficultés** de l'entreprise en cas de licenciement économique.

Ce texte, grâce à notre action, correspond désormais à notre ambition de départ : mieux protéger les salariés, renforcer le dialogue social pour conduire les mutations nécessaires.



REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION

UNE COMMISSION EST CRÉÉE POUR REFONDER LE CODE DU TRAVAIL

L'article 1 met en place une commission pour travailler à la refondation du Code du travail avec une architecture définissant l'ordre public social fixé par la loi, les éléments qui relèvent de la négociation

les entreprises de la branche, et formulent, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. »

La CFDT approuve cette nouvelle architecture qui permet de clarifier, de rassembler des textes parfois épars, et fait confiance à la négociation au plus près des besoins des entreprises et des salariés pour établir un cadre pertinent.

La CFDT avait vivement combattu le texte initial qui élargissait le domaine unilatéral de décision de l'employeur, supprimait un grand nombre d'informations/consultations des IRP et définissait un socle supplétif très en deçà du droit en vigueur actuellement. Ces éléments ont été retirés du texte à l'issue de la concertation préalable à l'adoption du texte en Conseil des ministres. Ainsi, tous les arguments utilisés contre cet article font soit référence à des dispositions qui en ont été retirées (fractionnement du repos de 11 heures, par exemple), soit référence à des règles déjà en vigueur dans le Code du travail actuel (possibilités de report des congés payés par exemple).

Ainsi l'article 2 maintient un **ordre public social** (la loi) incluant la durée légale de 35 heures et le principe des majorations des heures supplémentaires. Il prévoit **l'encadrement par la branche** de dispositions particulières (négociation sur les dérogations aux 24 heures minimum pour les temps partiels, modulation sur une période supérieure à l'année). Il prévoit des règles **à droit**

constant en cas d'absence d'accord, et permet **le développement de la négociation d'entreprise** pour les adapter par accord majoritaire.

LES SALARIÉS SONT MIEUX PROTÉGÉS EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL

Le texte a également été complété par :

- un article 1 bis qui facilite le recours des salariés victimes de harcèlement sexuel ou moral et intègre la lutte contre les agissements sexistes dans les obligations de l'employeur et les compétences des CHSCT en matière de prévention ;
- un article 3 bis qui augmente de quatre à dix semaines la période de protection de la salariée (et du deuxième parent) au retour d'un congé de maternité.



FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

Ce titre consacre la volonté de renforcer l'autonomie des acteurs du dialogue social. Des règles nouvelles sont proposées : préambule des accords, accords de méthode, clauses de rendez-vous, publication des accords. La CFDT regrette le caractère facultatif des accords de méthode (article 7), mais se félicite de l'obligation de négocier le calendrier des négociations tant dans la branche que dans l'entreprise. La CFDT s'oppose toujours

au fait qu'une des parties puisse seule empêcher sa publicité. Elle propose aux parlementaires de faire de la publicité de l'accord un objet de la négociation. Cela participe d'une meilleure accessibilité et connaissance du droit négocié par ceux à qui il s'applique.

L'ACCORD MAJORITAIRE SERA GÉNÉRALISÉ EN 2019

L'article 10 modifie les conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement conclus au titre de l'article 2, en instaurant l'accord majoritaire (valide s'il est signé par des organisations syndicales représentant 50 % dans l'entreprise). D'abord applicable aux accords sur l'emploi puis sur le temps de travail, l'accord majoritaire sera généralisé le 1^{er} septembre 2019. La CFDT s'en félicite. C'est pour nous le préalable indispensable à la mise en œuvre des articles 1 et 2 sur le renforcement de la négociation d'entreprise. **La CFDT accueille aussi favorablement la possibilité de consulter les salariés**, à l'initiative des seules organisations syndicales signataires d'un accord et représentant plus de 30 % des salariés. Cette possibilité dont les modalités pratiques devront être fixées par un protocole négocié, sera probablement utilisée avec parcimonie et peut permettre de résoudre certaines situations de blocage. **Elle valorise non seulement la capacité de proposition et d'engagement mais aussi les pratiques syndicales de proximité avec les salariés** : les sections syndicales capables

de construire des propositions et le rapport de force avec les salariés, en amont d'une négociation, seront confortées dans leur rôle.

L'ACCORD COLLECTIF POUR LA PRÉSERVATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI EST SOUMIS À CONDITIONS

L'article 11 permet de faire prévaloir l'accord collectif sur le contrat de travail, lorsqu'il est question de **« la préservation et le développement de l'emploi »**. La CFDT n'est pas opposée à ce type d'accord dans la mesure où il existe un motif d'intérêt général, traduit dans un accord majoritaire et que certaines garanties sont posées dans la loi.

Les points qui nous posaient problème dans la première version ont été corrigés, désormais :

- ce type d'accord est forcément **à durée déterminée**, avec un maximum de 5 ans ;
- **l'accompagnement par un expert payé par l'entreprise** est de droit, que l'entreprise ait un CE ou non ;
- **le caractère non fautif de la rupture (sui generis) est affirmé**, et les conséquences pour le salarié sont les mêmes que celles liées à un licenciement individuel pour motif économique ;
- **l'accord prévoit les modalités de prise en compte de la situation des salariés** qui invoquent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale.

L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION MÉRITE UN ACCORD DE MÉTHODE

L'article 12 modifie l'articulation entre les différents niveaux de négociation et prévoit notamment que **les accords de groupe ou les accords interentreprises** pourront automatiquement se substituer aux accords d'entreprise.

La CFTD considère que l'articulation des niveaux de négociation doit être traitée à froid dans un accord de méthode associant les OS représentatives dans chacune des entités du groupe.

LE RÔLE DE LA BRANCHE EST RÉAFFIRMÉ

L'article 13 réaffirme **le rôle de la branche** pour définir « *des garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de la branche* ». Sur la **restructuration des branches** (article 14), le projet affirme le volontarisme du gouvernement sur ce chantier. C'est une bonne nouvelle au regard des enjeux que les branches professionnelles ont à relever : dialogue économique, évolution de l'emploi, qualifications, classifications...

LES DROITS SYNDICAUX SONT AMÉLIORÉS

Les articles 15, 16 et 18 organisent **les mises à disposition de locaux** par les collectivités locales aux organisations syndicales représentatives, **augmentent les heures de délégation des délégués syndicaux** de 20 %, sécurisent la prise

des heures de délégation pour les salariés en forfait jours, élargissent les possibilités d'utilisation du 0,2 % du budget de fonctionnement du CE à **la formation des délégués du personnel et délégués syndicaux**. L'article 17 règle les difficultés liées aux frais d'expertise du CHSCT lorsqu'elle est contestée en justice (sur l'opportunité et le coût).



SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

C'est le cœur de la sécurisation des parcours professionnels pour tous : salariés du privé et du public, demandeurs d'emploi, indépendants, jeunes.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ INAUGURE DE NOUVEAUX DROITS POUR TOUS

- L'article 21 de la loi donne de la consistance au **Compte personnel d'activité** (CPA) pour les salariés du privé : « *le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue à la qualification professionnelle (...).* Il permet la reconnaissance

de l'engagement citoyen. » « *Le titulaire du Compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel* ». C'est essentiel pour la CFTD, afin de permettre **l'accès aux droits et la lutte contre les inégalités**.

- Il détaille l'ensemble **des droits nouveaux à la formation professionnelle** notamment pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, et les salariés peu qualifiés (jusqu'à 48 h/an, plafonné à 400 h).
- Il ouvre **une période de concertation entre partenaires sociaux** pour permettre d'ajouter des dispositifs au CPA : c'est à cette occasion que la CFTD reviendra sur la généralisation du compte épargne temps.
- **Le caractère universel du compte** se dessine : la loi crée un Compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants (24 h par an avec un plafond de 120 h), et une contribution pour son financement (article 21 bis B).
- L'article 22 autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance pour mettre en œuvre le CPA pour **les agents publics**. Une concertation doit s'ouvrir à cet effet. L'article 22 bis prévoit la procédure d'ordonnance pour ouvrir le CPA aux agents des chambres consulaires. **C'est un acquis de la CFTD qui concerne plus de 40 000 salariés.**

LA GARANTIE JEUNES EST GÉNÉRALISÉE

- L'article 23 crée **un droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi** et généralise la garantie Jeunes.
- L'article 23 bis D crée une allocation pour l'aide à la recherche d'emploi des jeunes diplômés de moins de 28 ans.
- L'article 23 ter crée un accompagnement médico-social pour les travailleurs dont le handicap est reconnu. La rédaction de l'article devrait être améliorée pour éviter tout risque de discrimination.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION EST RECONNU

L'article 25 ajoute **le droit à la déconnexion** dans les thèmes de la négociation relative à la qualité de vie au travail. Cela répond à une demande de la CFTD, mais nous souhaitons que le droit supplétif soit plus précis (prévoir un temps de déconnexion et une définition de « l'horaire normal »).

UNE CONCERTATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL EST PRÉVUE À L'AUTOMNE 2016

L'article 26 renvoie à une concertation à l'automne 2016 sur le développement du **télétravail** et du travail à distance, ainsi que sur **l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours**, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle...

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES PLATEFORMES EST AFFIRMÉE

L'article 27 bis introduit la notion de **responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique** quand elles déterminent « les caractéristiques de la prestation de service fournie, ou du bien vendu, et fixe son prix » et met à leur charge le financement afférent à la formation professionnelle, à la VAE, à la protection contre les accidents du travail. Il reconnaît à ces travailleurs le droit à une organisation collective pour défendre leurs droits, y compris en adhérant ou en constituant une organisation syndicale.



FAVORISER L'EMPLOI

LES BRANCHES POURRONT NÉGOCIER DES « ACCORDS TYPE » POUR LES TPE

Ce chapitre prévoit un certain nombre de dispositions destinées aux très petites, petites et moyennes entreprises (TPE et PME). C'est dans cette partie qu'est prévue la possibilité pour les branches de négocier des « accords types » pour les entreprises de moins de 50 salariés. La CFDT est favorable à la production par les branches d'accords types pour les TPE, mais conteste l'idée que les chefs d'entreprise puissent choisir de manière unilatérale les mesures qu'ils appliqueront

dans leur entreprise (article 29). Un article 29 bis a été intégré par amendement, à la demande de la CFDT, pour créer **une nouvelle instance de dialogue social dans les réseaux de franchise** (dès lors qu'ils regroupent au moins 50 salariés). C'est une avancée très significative. Mais la CFDT reste vigilante car le gouvernement a annoncé vouloir réécrire cet amendement avant le vote définitif du texte.

LE PÉRIMÈTRE DE PRISE EN COMPTE DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES POUR LICENCIER NE SE LIMITE PLUS À LA FRANCE

L'article sur le **licenciement économique** (art 30), rajouté au dernier moment, reformule la définition des difficultés économiques en s'appuyant sur la jurisprudence : baisse de chiffre d'affaires, perte d'exploitation, dégradation de la trésorerie.

Mais les critères retenus, pour caractériser la baisse de commandes ou de chiffre d'affaires (1 à 4 trimestres en fonction de la taille de l'entreprise) revêtent un caractère automatique qui ne nous paraît pas pertinent.

En revanche, le caractère « *significatif* » de la perte d'exploitation peut être apprécié par le juge dans la nouvelle rédaction. Surtout, le périmètre du niveau d'appréciation du motif de licenciement économique pour les groupes était, dans les deux premières versions du texte, restreint au territoire français.

La CFDT s'y est opposée, car nous considérons qu'elle pouvait mettre en danger

les salariés des filiales françaises de groupes internationaux. Nous avons réclamé que le périmètre retenu soit au minimum européen pour éviter le dumping social entre pays de la zone euro dans un même groupe. À ce stade, tout l'alinéa sur la restriction du périmètre a été retiré, ce qui nous satisfait.

LES ÉVOLUTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE SONT PAS SATISFAISANTES EN L'ÉTAT

Le texte comprend ensuite différentes dispositions sur **la formation professionnelle** qui sont positives pour renforcer les notions de parcours de formation et d'accompagnement. Cependant, les évolutions relatives à la **VAE** (article 34) ne vont pas assez loin dans la personnalisation de l'accompagnement de certains publics. La CFDT ne souhaite pas l'élargissement de la liste des établissements habilités à percevoir **la taxe d'apprentissage** : cela ne contribue en rien à son développement. Enfin, la CFDT n'approuve pas l'article 33 qui dénature **le Contrat pro** en supprimant la notion de certification. Le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) devra suivre cette expérimentation.

LA LOI « FLORANGE » EST AMÉNAGÉE

L'article 41 aménage **la « loi Florange »** qui fait obligation aux entreprises de plus de 1000 salariés de rechercher un repreneur

en cas de fermeture d'établissement. Au motif de faciliter la cession de cet établissement, la loi prévoit une exception au principe de transfert des contrats de travail au repreneur : le cédant peut licencier une partie des salariés avant la cession. L'ultime rédaction de l'article limite expressément son champ aux cas de cession visés par la loi « Florange », c'est-à-dire aux entreprises de plus de 1000 salariés qui comptent accepter une offre de reprise : cela nous convient.



MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La CFDT partage le principe proposé par le projet de loi de **faire évoluer la visite d'embauche vers plus de prévention** et de mieux cibler les moyens vers les publics prioritaires au regard des risques encourus ; elle partage aussi l'évolution implicite de la notion d'aptitude même si nous étions prêt à aller plus loin, et souhaitons sa disparition. Nous regrettons que le projet de loi n'ait pas repris la proposition du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) d'aller plus loin dans l'accompagnement du maintien dans l'emploi des salariés avant la reconnaissance de leur inaptitude, qui se traduit trop souvent par un licenciement.



RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

La CFDT approuve les mesures proposées pour renforcer la lutte contre le détachement illégal. Dans la continuité des lois Savary (2014) et Macron (2015), ces articles 45 à 50 bis visent au renforcement des obligations déclaratives de l'employeur, mais aussi des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre, ainsi qu'à l'augmentation des contrôles et des sanctions en cas de manquement à ces obligations. Le projet de loi devrait également permettre une meilleure information des travailleurs détachés, dans leur langue maternelle.

PROJET DE LOI TRAVAIL :
OÙ EN SOMMES-NOUS ?



Session des 24-25-26 mai 2016

Déclaration du Conseil national confédéral

Le Conseil national confédéral réuni les 24, 25 et 26 mai 2016 a débattu de façon approfondie de la loi travail et du contexte politique et social.

La CFDT a la conviction que le progrès social est possible dans un nouveau mode de développement fondé sur la qualité. Elle agit pour une meilleure régulation internationale notamment en matière commerciale et financière, une harmonisation économique et sociale accrue en Europe, le soutien à l'investissement et à l'innovation privés et publics intégrant les transitions écologiques et numériques, la montée en compétence des salariés et la qualité de leur travail, une meilleure protection des travailleurs par des parcours professionnels sécurisés quel que soit leur statut.

Pour mener à bien ces transformations la CFDT a la conviction que la seule méthode efficace est le dialogue social.

C'est au regard de ces objectifs que la CFDT a considéré la première version de l'avant-projet de loi déséquilibrée et portant une vision libérale : dérégulation en matière de temps de travail, développement des pouvoirs unilatéraux de l'employeur, flexibilisation des licenciements économiques et atteinte au principe de réparation du préjudice des salariés injustement licenciés. Largement réécrit grâce à la pression et aux propositions de la CFDT, le projet de loi porte désormais la vision d'un nouveau contrat social et d'une nouvelle donne pour le dialogue social, nécessaires pour construire du progrès social dans un monde qui bouge :

- Le projet de loi apporte de nouveaux droits pour tous avec, en particulier, le Compte personnel d'activité (CPA) qui constitue une étape significative pour attacher les droits à la personne et plus seulement au statut ou à l'emploi. La création du CPA vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels que la CFDT contribue à construire pierre après pierre depuis 2008 : portabilité de la prévoyance, généralisation de la complémentaire santé, Compte personnel de formation, droits rechargeables à l'assurance chômage, Compte personnel de prévention de la pénibilité...
- Le projet de loi réorganise les relations sociales avec des droits fondamentaux fixés par la loi, un rôle de la branche réaffirmé, un renforcement de la négociation d'entreprise avec accords majoritaires et mandatement dans les petites entreprises. Cette réforme est de nature à amplifier le dialogue social et la négociation collective, au plus près des réalités des entreprises et des salariés. Elle renforce ainsi la place du syndicalisme, le pouvoir collectif des salariés et leur émancipation dans l'entreprise, dans le prolongement de l'action de la CFDT depuis toujours : reconnaissance de la section syndicale d'entreprise en 1968, négociation d'entreprise obligatoire dans les lois Auroux en 1982, multiplication de la négociation d'entreprise lors du passage aux 35 heures, représentativité syndicale et règles de validité des accords en 2008, rôle renforcé des représentants du personnel dans l'ANI sécurisation de l'emploi de 2013.

Suite à son action, la CFDT considère que ce texte est désormais cohérent et équilibré et souhaite son adoption dans sa version actuelle.

Le Conseil national souligne que cette lecture est très largement partagée par les syndicats et les militants CFDT.

Il regrette les conditions dans lesquelles le projet de loi a été élaboré puis adopté.

Quand les décisions apparaissent davantage issues de tactiques indéchiffrables que de choix politiques assumés et faisant sens, cela renforce l'exaspération sociale face à la situation de l'emploi et au faible engagement du patronat dans le dialogue social.

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

● PROJET DE LOI TRAVAIL : LE SENS DE NOTRE ACTION



● **LOI TRAVAIL - DE NOUVEAUX DROITS
POUR TOUS : JEUNES, SALARIÉS, AGENTS
DE LA FONCTION PUBLIQUE, TRAVAILLEURS
INDÉPENDANTS**



VII

LE PROJET DE LOI EN 10 POINTS

1 NÉGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES

- Il n'y a **pas d'inversion de la hiérarchie des normes**.
- **La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation** en fixant les droits fondamentaux des salariés.
- **Les syndicats ont le choix de négocier et de signer, ou non, des accords d'entreprises** : s'ils le font c'est tout au bénéfice des salariés et des entreprises.
- **S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui**.
- **Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, les syndicats signataires devront être majoritaires**, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise, contre 30 % aujourd'hui.
- **Si les syndicats signataires représentent entre 30 % et 50 % des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise** : seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.
- **Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat**.

2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Elles continueront à être majorées à 25 % puis 50 %, comme aujourd'hui.
- **Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourrait modifier cette majoration, avec un minimum de 10 %**. Cette possibilité existe déjà actuellement s'il y a un accord de branche. L'employeur ne pourra pas décider seul de ce changement de majoration et devra négocier des contreparties.

3 LICENCIEMENTS

- **Le contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques a été rétabli, à la demande de la CFDT**. Le périmètre pour l'appréciation des difficultés économiques des groupes n'est **plus limité au territoire national**. Certaines entreprises européennes ou internationales ne pourront donc pas mettre artificiellement en difficulté leur filiale française pour pouvoir opérer des licenciements économiques.

4 PRUD'HOMMES

- Il n'y a **pas de plafonnement des dommages et intérêts** aux prud'hommes en cas de licenciement abusif.

5 COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

- **Un droit pour tous** : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...
- **Avec un Compte formation comportant des droits supplémentaires** pour les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification.
- **Avec le Compte pénibilité qui rend possible un départ à la retraite anticipé** (jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier exposé.
- Avec un Compte **qui valorise l'engagement citoyen**.

6 FORFAIT JOURS

- **La mise en œuvre unilatérale du forfait jours est interdite**, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Il y a **obligation d'un accord de branche ou d'entreprise**.

7 CONGÉS

- **Les congés pour événements familiaux ne peuvent pas être modifiés par accord d'entreprise**, sauf pour en augmenter la durée.

8 APPRENTIS

- La disposition qui prévoyait, dans l'avant-projet de loi, qu'un apprenti mineur puisse travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine **a été retirée**.
- **La durée du travail des apprentis mineurs reste conditionnée à l'accord de l'inspection du travail**.

9 GARANTIE JEUNES

- **Généralisation** à partir de 2017 pour les 18-25 ans en précarité.
- **Un accompagnement renforcé + une 1^{re} expérience professionnelle garantie + une allocation de 461 €**.

10 MÉDECINE DU TRAVAIL

- La visite d'embauche se fera avec un professionnel de santé pour l'ensemble des salariés, ou avec un médecin pour ceux exposés à des risques particuliers.
- **Tout salarié conserve la possibilité de voir à tout moment un médecin du travail**.