

ARGUMENTAIRE

PROJET DE LOI EL KHOMRI : LA CFDT POSE SES EXIGENCES

REPORTÉ SOUS LA PRESSION DE LA CFDT, LE PROJET DE LOI SUR LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL DOIT ÊTRE CORRIGÉ. LA CFDT SAURA SE MOBILISER POUR FAIRE AVANCER SES PROPOSITIONS.

Des réformes oui ! Mais pour le progrès social. La CFDT veut transformer en profondeur le modèle économique et le modèle social : produire mieux, innover, reconnaître les compétences, sécuriser les parcours : c'est le projet CFDT de la résolution du congrès de Marseille ! Pour la CFDT, seul le dialogue social est en mesure de construire les changements dont le pays et les salariés ont besoin pour sortir par le haut des mutations en cours.

La CFDT s'est engagée dans les réformes qui poursuivent ces objectifs : ANI de janvier 2013 sur la sécurisation des parcours, ANI de 2014 sur la formation professionnelle, et concertation de 2015 sur le dialogue social. Mais la CFDT refuse les réformes qui libéralisent par dogme, en méconnaissant les réalités du monde du travail.

La CFDT considère qu'à ce stade le projet de loi « travail », porte une vision trop libérale du marché du travail, et ne va pas jusqu'au bout de l'objectif de renforcement du dialogue social. Mais si ce texte est inacceptable en l'état, le statu quo est tout aussi inacceptable : les salariés ont besoin de droits nouveaux et de règles plus adaptées aux réalités diverses qu'ils vivent dans les entreprises. La CFDT est convaincue que la performance économique va de pair avec la performance sociale.

C'est pour cette raison que la CFDT se présentera à la concertation avec des propositions pour faire évoluer en profondeur le texte du projet de loi El Khomri. S'il n'évolue pas, la CFDT n'hésitera pas à se mobiliser pour empêcher son adoption en l'état.



LE CONTEXTE

Transmis à la CFDT le 17 février au soir, en même temps qu'à la presse, le texte du projet de loi El Khomri était attendu par la CFDT. Il devait s'inscrire dans la suite des réformes engagées, sur lesquelles la CFDT a largement pesé, pour transformer notre modèle de développement par le renforcement du dialogue social, la montée en compétence et la sécurisation des parcours des salariés. Avant sa publication, deux rencontres de concertation avaient été organisées avec le cabinet de la ministre du travail, mais sans accès au texte, ce qui ne permettait pas d'avoir une vision globale et détaillée du projet.

L'analyse de son contenu a immédiatement amené la CFDT à protester contre

ce texte déséquilibré.

S'il met en œuvre le rapport Combrexelle (accords majoritaires, moyens des délégués syndicaux...) et le Compte personnel d'activité (CPA) dans des conditions qui nous conviennent globalement, **certaines de ses dispositions sont inacceptables** : barèmes prud'hommes, pouvoir unilatéral de l'employeur renforcé sur certains aspects du temps de travail, mesures supplétives (celles qui s'appliquent en l'absence d'accord) souvent insuffisantes, mesure ajoutée à la dernière minute sur le licenciement économique potentiellement dangereuse. Le 29 février, le premier ministre a annoncé que la présentation du projet de loi travail en Conseil des ministres était reportée au 24 mars, le temps d'organiser des rencontres bilatérales avec les organisations syndicales

et professionnelles, autour du Premier ministre, de la ministre du Travail et du ministre de l'Économie. Ces échanges donneront lieu à une restitution collective des résultats par le Premier ministre, devant l'ensemble des partenaires sociaux.

En l'état actuel, que dit le projet de loi ? Que veut garder, supprimer, changer, ajouter la CFDT ?



UNE ARTICULATION NOUVELLE : CODE DU TRAVAIL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le rapport Combrexelle a établi un diagnostic et des propositions que la CFDT a partagées : la culture du dialogue social est insuffisante en France, sa diffusion doit être renforcée, tout comme ses acteurs. La loi doit maintenir des garanties pour tous et la négociation de branche doit permettre d'établir un véritable « ordre public social professionnel », la négociation d'entreprise doit, quant à elle, avoir de nouvelles marges de manœuvre, mais avec un « filet de sécurité » qui s'applique à défaut d'accord : le droit supplétif. C'est ce que met en œuvre le texte, sans aller jusqu'au bout de la logique...



DES PRINCIPES MIS EN EXERGUE

Le projet de loi s'ouvre par le Titre I intitulé « Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation ». Son premier chapitre reprend les 61 principes fondamentaux du droit du travail de la commission Badinter. Parmi ces principes, sont réaffirmés : le CDI comme forme normale de contrat de travail, la durée légale du travail et le salaire minimum fixés par la loi, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les droits et libertés individuels et collectifs, le rôle de la négociation collective et des organisations syndicales... La CFDT partage la volonté de donner une valeur législative à ces principes en les faisant figurer en préambule du Code du travail. **Mais, pour la CFDT, la définition de ces principes doit permettre de faire émerger des droits nouveaux en phase avec l'évolution de la société,** notamment applicables aux nouvelles formes d'emploi liés à l'émergence du numérique. L'article 2 propose une nouvelle architecture instituant un ordre public, un large champ à la négociation collective et des dispositions supplétives en l'absence d'accord. Cette nouvelle architecture permet de clarifier, de rassembler des textes parfois épars et fait confiance à la négociation pour établir un cadre pertinent.

Une commission dite de refondation est créée. Elle sera chargée de la réécriture du code selon ces principes. Un travail est également entamé pour la rationalisation des branches professionnelles.



TEMPS DE TRAVAIL : NOUVELLE ARCHITECTURE

Le chapitre III applique cette nouvelle architecture aux règles sur le temps de travail et les congés. Les 35 heures et le principe de majoration des heures supplémentaires restent la règle inscrite dans l'ordre public social. La négociation sur les 24 heures minimum demeure au niveau de la branche. **Cependant, le texte développe ensuite, sur certains points, une logique en contradiction avec le renforcement du dialogue social.**



DROIT SUPPLÉTIF : TROP PEU CONTRAIGNANT

Pour la CFDT, le droit supplétif, applicable en matière de temps de travail en l'absence d'accord majoritaire d'entreprise, ne doit pas modifier le droit existant dans le Code du travail. **Or, nous constatons que, dans de nombreux domaines, le texte est en recul sur le droit actuel :** régime des astreintes, temps

de travail des apprentis, temps de repos des salariés en forfait jours. Les obligations de l'employeur en matière d'organisation du travail et de charge de travail doivent permettre de protéger la santé des salariés. **Plus globalement, pour la CFDT, le texte doit énoncer un principe selon lequel les négociations sur le temps de travail doivent être systématiquement associées à une négociation sur l'organisation du travail.**



DÉCISIONS UNILATÉRALES DE L'EMPLOYEUR : ÉLARGIES ET INACCEPTABLES

Le projet de loi élargit le domaine du pouvoir unilatéral de l'employeur, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés pour le recours aux forfaits jour et à la modulation. De surcroît, il supprime nombre de consultations des IRP (utilisation des heures supplémentaires) ou de demandes d'autorisations administratives (dépassement du seuil de 48h). **C'est inacceptable pour la CFDT qui souhaite que la négociation soit partout la règle, y compris pour les TPE. La CFDT exige que soit généralisé, en l'absence de DS, le mandatement d'un salarié de l'entreprise par une organisation syndicale.**



AUTONOMIE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL : DE RÉELLES AVANCÉES ET QUELQUES MANQUES

Le projet de loi marque la volonté de renforcer l'autonomie des acteurs du dialogue social. Des règles nouvelles sont proposées : préambule des accords pour expliciter les objectifs des négociateurs, accord de méthode (facultatif) pour s'assurer de la transparence et de la loyauté des négociations, clause de rendez-vous, publication des accords.

La règle de l'accord majoritaire à 50 % devient le principe de validation d'un accord d'entreprise.

Dès lors qu'un accord est signé par des organisations qui atteignent entre 30 % et 50 %, ces dernières ont la possibilité de consulter les salariés sur le texte signé. La CFDT réclame depuis près de vingt ans la validation des accords à 50 % ! Nous en avons fait une condition à l'élargissement du champ de la négociation d'entreprise. Le fait de laisser à la disposition exclusive des organisations qui s'engagent (et non à celle de l'employeur) le choix de recourir éventuellement à la consultation des salariés, est, selon nous, de nature à renforcer le syndicalisme d'engagement et le syndicalisme d'adhérents. Il ne s'agit en aucun cas de le contourner.

Comme nous l'avons demandé, le renforcement de la place de la négociation et du rôle des organisations syndicales se traduit par **l'augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux (+ 20 %) et des moyens de formation des élus (élargissement de l'utilisation du 0,2% du budget de fonctionnement du CE).**

Mais le projet de loi ne va pas assez loin : la CFDT avait demandé, conformément aux préconisations du rapport Combrexelle, de rendre obligatoire la négociation d'un cadre préalable, visant à s'assurer de la qualité et de la loyauté des négociations d'entreprise. Le texte ne prévoit pas l'obligation d'un tel accord de méthode, mais une simple « faculté ». En outre, quand il existe l'accord de méthode n'a aucun caractère contraignant.



PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMMES : À SUPPRIMER

Le projet de loi revient sur une proposition que la CFDT a toujours combattue : le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. **Cette disposition n'est pas acceptable. Avec l'ensemble des organisations syndicales, la CFDT demande son retrait.**



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES : TEXTE DANGEREUX POUR L'EMPLOI EN FRANCE

L'article 30 bis sur le licenciement économique, rajouté au dernier moment, élargit la définition du Code du travail à certains motifs déjà reconnus par la jurisprudence, laissant le soin à la négociation de branche de les préciser. Mais les critères retenus dans la partie supplétive (en cas d'absence d'accord) pour caractériser les difficultés économiques sont trop bas : 4 trimestres de baisse de chiffre d'affaires et 2 trimestres de perte d'exploitation. Ils n'incitent pas à la négociation. Surtout, le périmètre du niveau d'appréciation pour les groupes, restreint au territoire français, est dangereux. Il doit prendre en compte la dimension européenne. **Maintenir le périmètre national reviendrait à fragiliser les salariés en France, considérés comme variable d'ajustement de la compétitivité entre les entreprises européennes. La CFDT s'y oppose.**

Le projet de loi réaménage la « loi Florange ». La loi Florange prévoit qu'en cas de cessation d'une activité dans une entreprise de plus de 1000 salariés, cette dernière est dans l'obligation de rechercher un repreneur. Pour faciliter cette recherche, la loi prévoit une dérogation au principe de reprise automatique de l'effectif

affecté à l'activité cédée : c'est au cédant de réaliser un éventuel Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avant la vente. Problème : le projet de loi El Khomri prévoit de généraliser ce principe à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. La CFDT demande que cette règle reste réservée aux entreprises de plus de 1000 salariés.

ACCORD / CONTRAT DE TRAVAIL

Le texte reconnaît la prééminence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail dans les cas où « la préservation et le développement de l'emploi » sont en jeu. La CFDT n'est pas opposée à ce principe dans la mesure où il existe un motif d'intérêt général, traduit dans un accord majoritaire. Mais plusieurs points posent problème : l'accès des négociateurs à l'expertise doit être garanti, l'accord doit forcément être d'une durée déterminée (cinq ans maximum). Le caractère *sui generis* de la rupture (non fautif) doit être plus clairement réaffirmé. Enfin, une procédure doit exister pour permettre au salarié qui se verrait imposer des contraintes disproportionnées, de résister à la modification de son contrat de travail.



COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ : OUI MAIS PAS ASSEZ AMBITIEUX

Le texte sur le CPA reprend, pour le privé, l'esprit du document issu de la négociation : Compte personnel de formation (CPF) et Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) y figurent. Des droits à formation supplémentaire pour les jeunes sans qualification sont créés, le principe de l'accompagnement global est acté. Le caractère universel se dessine avec pour les indépendants, la création d'un CPF et d'une cotisation pour alimenter le fonds de formation des indépendants et pour la Fonction publique, une habilitation à légiférer par ordonnance sur des thèmes incluant la formation et la protection de la santé. **Néanmoins, ce texte manque d'ambition, notamment sur la gestion des temps de vie et de travail.** Il faut prévoir dès maintenant, que le CPA intègre des droits nouveaux pour la sécurisation des parcours de travail et de vie. Le projet de loi doit ouvrir la possibilité d'un accès à un compte épargne temps pour tous.

La concertation va s'ouvrir : restez informés de l'avancée des discussions sur le site Cfdt.FR et dans Syndicalisme Hebdo.

LE PROJET EN 12 POINTS

AVANCÉES

- 1 - **Sanctuarisation des principes fondamentaux du droit du travail** : droits et libertés individuels et collectifs, rôle de la négociation collective et des OS, égalité professionnelle entre hommes et femmes, salaire minimum fixé par la loi, CDI comme forme normale de contrat ; 35 heures comme durée légale ; majoration des heures supplémentaires...
- 2 - **Formation des jeunes** : le projet de loi propose des droits à formation supplémentaire pour les jeunes sans qualification.
- 3 - **Renforcement de la lutte contre le travail détaché illégal**. Ces propositions renforcent les obligations des employeurs et les sanctions en cas de manquement à ces obligations.
- 4 - **Création du compte personnel d'activité**.
- 5 - **Renforcement de la place du dialogue social**, notamment par la généralisation de l'accord majoritaire et des moyens supplémentaires aux organisations syndicales.

MESURES INACCEPTABLES

- 6 - **Augmentation du pouvoir unilatéral de l'employeur en matière d'aménagement du temps de travail**.
- 7 - **Périmètre d'appréciation des difficultés économiques d'un groupe limité au territoire national**, avec pour conséquence de faire de l'emploi en France une variable d'ajustement de la compétitivité des entreprises.
- 8 - **Plafonnement des indemnités prud'hommes** : la Cfdt a toujours combattu le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

MESURES À RENFORCER OU À AJOUTER

- 9 - **La Cfdt demande l'accès à un CET (Compte épargne temps) pour tous**, dans le cadre du CPA.
- 10 - **La Cfdt demande la mise en place du mandatement syndical dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**, quelle que soit leur taille.
- 11 - **La Cfdt demande que le droit supplétif sur le temps de travail soit à droit constant**, c'est-à-dire à minima au même niveau que le droit actuel.
- 12 - **La Cfdt demande de rendre obligatoire et contraignant un accord de méthode visant à s'assurer de la qualité des négociations d'entreprise**.

LA BOÎTE À OUTILS

Retrouvez l'ensemble de nos outils en ligne sur cfdt.fr dans la rubrique « boîte à outils » régulièrement mise à jour.

NOTRE ARGUMENTAIRE

- **MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL : UNE VOIE POSSIBLE VERS UN DIALOGUE UTILE**



NOTRE MODE D'EMPLOI

- **MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL : FONCTIONNEMENT COLLECTIF ET STRATÉGIE SYNDICALE**



NOTRE ÉCLAIRAGE

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



ÉCHÉANCES

3 Mars 2016

Intersyndicale

7 Mars 2016

Concertation bilatérale des partenaires sociaux par le gouvernement

14 Mars 2016

Rencontre des partenaires sociaux à Matignon

24 Mars 2016

Présentation du projet de loi en Conseil des ministres