

# Décryptage de la loi « Travail » Mis à jour le 14 avril 2016

[www.decryptageloittravail.cgt.fr](http://www.decryptageloittravail.cgt.fr)



# Une loi qui encadre l'accord d'entreprise

Actuellement

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.

[Imprimer cette page](#)



# L'accord d'entreprise dicte sa loi

## SI LA LOI PASSE

**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 que 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.



## Incertitude sur vos dates de congés payés

### ACTUELLEMENT

- **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

---

[Imprimer cette page](#)

# Incertitude renforcée sur vos dates de congés payés



## SI LA LOI PASSE

- **Accord** : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche, pour fixer, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur
- **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 et suivants)

## 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 ! 😊 -> ☹️

[Imprimer cette page](#)



# Licenciement économique

## ACTUELLEMENT

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.



# Licenciement économique

## SI LA LOI PASSE

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 significative des commandes ou du chiffre d'affaire
- soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois
- soit par une importante dégradation de la trésorerie
- soit par une baisse de l'excédent brut d'exploitation
- soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus

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](#)

## BILAN



## Délai de prévenance

### ACTUELLEMENT

- **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.

---

[Imprimer cette page](#)



## Délai de prévenance

### SI LA LOI PASSE

- **Astreinte** : Les salariés sont informés de leurs périodes d'astreinte dans un « délai raisonnable », ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'un décret fixera ce délai.
- **Modulation du temps de travail** : Les salariés sont prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail, ce délai peut être déterminé par accord. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que le délai de sept jours s'appliquera.
- **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. 3121-40, L. 3121-42 et Art. L.3121-45)

Temps partiel : voir [l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art. L. 3123-11 et L. 3123-24)

Astreinte : voir [l'article 2 du projet de loi travail](#) (Art. L. 3121-8, L. 3121-10 et L. 3121-11)

### BILAN

- **Pour les astreintes et la modulation**, le renvoi à un « délai raisonnable » suscite des inquiétudes car cette formulation n'est pas précise et peut dépendre des circonstances. Les salariés ne sont donc jamais certains que leur employeur ne va pas les appeler pour les faire travailler.
- **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

[Imprimer cette page](#)



## AME (Accords de maintien de l'emploi)

### ACTUELLEMENT

- La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi c peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles 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.

---

[Imprimer cette page](#)



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

### SI LA LOI PASSE

- 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 repose sur une cause réelle et sérieuse et doit être prononcé selon les modalités de la procédure applicable au licenciements individuel pour motif économique.
- Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable
- Ces accords sont conclus pour une durée déterminée, à défaut de précision dans l'accord, elle est de 5 ans.

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

### 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 est donc par principe justifié), 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.

[Imprimer cette page](#)

# Validité des accords collectifs

Actuellement

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.

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.

NOS PROPOSITIONS :

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).

[Imprimer cette page](#)

# Référendum d'entreprise

Si la loi passe

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, dans le délai d'un mois, demander la tenue d'un référendum pour valider l'accord.

Si, dans un délai de 8 jours après la demande, les organisations signataires sont toujours minoritaires, le référendum se déroule dans les 2 mois. 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 le 1er janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les APE-ADE. Puis, un rapport d'évaluation sera remis au parlement afin d'étudier la possibilité d'étendre ce mode de validation à tous les accords collectifs.

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

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
- Il s'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.

[Imprimer cette page](#)

# Modulation du temps de travail

Actuellement

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.

[Imprimer cette page](#)



## Modulation du temps de travail

### SI LA LOI PASSE

- **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, un accord collectif pourra fixer ce délai.

Voir l'article 2 du projet de loi travail (L. 3121-39 et s.)

### BILAN

- **Les modulations sont maintenant possibles sur 3 ans !**

[Imprimer cette page](#)

# Fractionnement du repos

Actuellement

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

[Imprimer cette page](#)

## Fractionnement du repos



### **SI LA LOI PASSE**

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

[Imprimer cette page](#)

## 60 heures / semaine

Actuellement

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

[Imprimer cette page](#)

## 60 heures / semaine



### SI LA LOI PASSE

- 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)

### BILAN

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

[Imprimer cette page](#)



# La pleine appréciation du juge

## ACTUELLEMENT

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

---

[Imprimer cette page](#)



# Un juge sous liberté surveillée

## SI LA LOI PASSE

**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.

[Imprimer cette page](#)



## "Garantie jeunes"

### **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 d'euros. 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 exemple). 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.

---

[Imprimer cette page](#)

# **Le CPA, une coquille vide**

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.

[Imprimer cette page](#)