

ARGUMENTAIRE

LOI TRAVAIL : VIVRE ET TRAVAILLER AVEC SON TEMPS

LA LOI TRAVAIL ENTRE EN APPLICATION. ELLE PREND EN COMPTE LES ASPIRATIONS DE TOUS LES SALARIÉS ET LEUR DONNE LA PAROLE. ELLE CONSTITUE UN LEVIER POUR TROUVER DES SOLUTIONS NOVATRICES ET ÊTRE RÉACTIFS FACE AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES. DÉTAIL DE SES AVANCÉES QUI PROJETTENT NOTRE MODÈLE SOCIAL DANS LE XXI^E SIÈCLE.

I- DES DROITS UNIVERSELS

Avec des parcours professionnels de moins en moins linéaires, les travailleurs ont besoin de protections qui les sécurisent davantage dans leur carrière. C'est pourquoi la loi travail prend en compte tous les travailleurs, quel que soit leur statut : elle pose des règles nouvelles qui peuvent concerner les salariés du privé et du public, les jeunes sans qualification, les travailleurs détachés, les travailleurs du numérique, les indépendants, comme les salariés victimes d'un handicap.



DE NOUVEAUX DROITS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Les bouleversements de notre modèle économique et social se traduisent par des vies professionnelles qui font se succéder des expériences diverses, sous des statuts différents. Choisies ou subies, brutales ou anticipées,

ces expériences professionnelles sont souvent entrecoupées de périodes de chômage. Parallèlement, le travail lui-même a changé. Sous l'effet des évolutions technologiques, en particulier du numérique, le contenu et l'organisation du travail, les relations à l'intérieur de l'entreprise, entre collègues mais aussi les rapports hiérarchiques,

opèrent une révolution qui n'est pas terminée. Les contours de l'entreprise, entité économique et juridique comme lieu physique, sont de plus en plus difficiles à définir. N'étant plus subordonné toute sa vie à un unique employeur, chacun doit désormais prendre des décisions, faire des choix, à différentes étapes de son parcours. Ce phénomène s'accroît et nous oblige à imaginer **des droits et des sécurités attachés à la personne** : pour que chacun puisse les mobiliser et les articuler en fonction de ses besoins, des contraintes que lui impose le marché du travail ou sa vie personnelle, mais aussi en fonction de ses aspirations.

UN COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ POUR TOUS

Dans un contexte de montée et de persistance du chômage et de la précarité de l'emploi, la CFTD a anticipé ces évolutions. Elle a développé, il y a plus de quinze ans, la notion de sécurisation des parcours professionnels qui consiste à attacher les droits, par exemple en matière de santé ou de formation professionnelle, à l'individu plutôt qu'au statut professionnel. **La loi Travail concrétise cette notion de sécurisation avec la création du Compte personnel d'activité (CPA).** **Ce compte est universel : il bénéficie aussi bien aux salariés du privé, aux travailleurs indépendants**

qu'aux agents du public.

Dans la fonction publique, une concertation avec les organisations syndicales a débuté sur l'accès des agents et contractuels au CPA.

La loi Travail prévoit que le CPA bénéficie aussi aux 43 000 agents des chambres consulaires (chambres d'agriculture, chambres de commerce et chambres de métiers) : **cette extension a été obtenue par la CFDT.**

ÊTRE DAVANTAGE ACTEUR DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Le CPA intègre aujourd'hui le Compte personnel de formation (CPF), le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le Compte engagement citoyen (CEC).

• **Le Compte personnel de formation (CPF)**

La formation professionnelle permet la montée en compétences. C'est un enjeu pour le salarié et pour la compétitivité de l'entreprise et de l'économie du pays. Le CPF renforce la maîtrise de ce droit par la personne elle-même, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi. Avec le CPF, chaque salarié acquiert chaque année un droit à la formation de 24 heures (avec un plafond de 150 heures) qui permet d'accéder à une formation qualifiante. **Pour les salariés sans qualification, ce droit est maintenant de 48 heures par an, avec un plafond de 400 heures.**

La loi Travail prévoit que les saisonniers pourront aussi bénéficier, après accord dans les branches et entreprises concernées, ou décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur

leur Compte personnel de formation. La généralisation du CPF concerne aussi les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et leur conjoint collaborateur ainsi que les artistes-auteurs.

• **Le Compte de prévention de la pénibilité (C3P)**

Le C3P accompagne le salarié tout au long de sa vie professionnelle en retraçant son exposition à différents risques. Pour prévenir et compenser leurs conséquences sur la santé, il permet de bénéficier de formations, ou de partir jusqu'à 2 ans plus tôt en retraite.

• **Le Compte engagement citoyen (CEC)**

Le CEC recense les compétences acquises à l'occasion d'activités bénévoles. Les maîtres d'apprentissage, les réservistes (militaires, sanitaires ou de sécurité civile), les volontaires des armées, entre autres, bénéficieront de plus d'heures de formation sur leur CPF.



DES MESURES POUR L'INSERTION DES JEUNES

Dans le cadre du CPA, la loi Travail prévoit un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi pour les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle.

Ce soutien prend la forme d'un parcours vers l'emploi et l'autonomie, dans le cadre d'un contrat conclu avec

l'État, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic.

La Garantie jeunes est une modalité spécifique de ce parcours : elle comporte notamment un accompagnement intensif. Ces dispositifs sont, en général, mis en œuvre par les missions locales. Un dispositif similaire existe pour les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail. Elles ont aussi un accès facilité à la prime d'activité, qu'il leur était difficile d'obtenir, du fait de durées d'activité trop faibles.



PLUS DE DROITS POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Grâce à la loi Travail, les travailleurs des plateformes bénéficient de droits collectifs auxquels ils n'avaient jusqu'à maintenant pas accès. Ils ne peuvent plus être pénalisés ou voir leur contrat rompu en cas de grève. Ils ont maintenant le droit de constituer un syndicat, d'y adhérer pour faire valoir leurs intérêts collectifs. **La CFDT accueille les travailleurs des plateformes qui souhaitent se syndiquer.**

Ils bénéficient désormais du **droit à la formation professionnelle continue** applicable aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non-salariées : la contribution à la formation professionnelle est à la charge

des plateformes.

Ils ont également accès, à leur demande, à la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Ces avancées méritent d'être saluées : elles donnent des droits à des travailleurs qui n'ont pas de subordination juridique (contrat de travail) avec leur employeur mais un lien de dépendance économique fort avec celui-ci. **Elles confirment aussi le caractère universel du CPA.**



LES SALARIÉS DES ENTREPRISES FRANCHISÉES ENFIN REPRÉSENTÉS

Les salariés des entreprises franchisées (lorsque les entreprises du réseau comptent plus de 300 salariés) seront représentés au sein d'une nouvelle instance qui devra recevoir des informations sur l'emploi, la durée du travail, les conditions de travail, la formation professionnelle et les garanties collectives. Cette représentation est une première étape vers l'harmonisation des droits de ces salariés et une meilleure information quant à la stratégie de leur réseau. **C'est la CFDT qui l'a obtenue.**



UN TRAVAIL SAISONNIER MIEUX ENCADRÉ

Une définition des emplois à caractère saisonnier est inscrite dans le Code du travail. La loi invite les branches professionnelles les plus concernées à engager des négociations sur les modalités

de reconduction des contrats, avec une prise en compte de l'ancienneté des salariés quand ce n'est pas déjà le cas.



UNE MEILLEURE PROTECTION EN CAS DE RUPTURE DANS SON PARCOURS DES ACCORDS POUR PRÉSERVER ET DÉVELOPPER L'EMPLOI

Une entreprise peut faire évoluer, **temporairement**, l'organisation du temps de travail et certains éléments de la rémunération, sans pouvoir diminuer la rémunération mensuelle. **Ces mesures ne peuvent être prises que par accord majoritaire**, après négociation avec les représentants des salariés. Un tel accord ne peut être négocié que par des délégués syndicaux, des élus mandatés ou des salariés mandatés par une organisation syndicale. Un expert peut être désigné pour accompagner les négociateurs : il est payé par l'employeur, même dans les entreprises dépourvues de Comité d'établissement. Enfin, la situation de salariés dont la

vie personnelle ou familiale serait impactée de manière disproportionnée par l'accord doit être prise en compte. Si un salarié refuse les modifications de son contrat de travail, il peut être licencié mais il a droit à l'indemnité prévue pour un licenciement économique individuel et peut bénéficier de l'assurance chômage et d'un parcours d'accompagnement personnalisé.

LICENCIEMENTS : L'ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES ÉVITÉ

Le gouvernement voulait assouplir les règles du licenciement économique permettant à l'employeur d'opérer des licenciements, y compris dans des entreprises françaises appartenant à un groupe de taille européenne en bonne santé. **La CFDT a imposé le retour à la prise en compte de la santé économique du groupe**, même si celui-ci est de taille européenne ou mondiale. Le gouvernement voulait aussi imposer un plafonnement des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif : **cette mesure a été retirée, grâce à l'intervention de la CFDT.**

peuvent être prises : suspension de la prestation de services, amende administrative et fermeture temporaire de l'entreprise. Les travailleurs détachés bénéficient désormais des dispositions relatives au travail temporaire (CDD, intérim etc.), à l'exception de l'indemnité de fin de mission pour les salariés titulaires d'un CDI dans leurs pays d'origine.



DES NÉGOCIATIONS SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Si l'émergence du numérique en milieu professionnel peut améliorer l'organisation du travail et donner une certaine autonomie aux salariés, elle peut être source d'abus, la vie professionnelle pouvant envahir la vie personnelle. Il est nécessaire de mesurer au mieux la charge de travail des salariés et de rendre ainsi effectif le droit à la déconnexion, ce que revendique la CFDT depuis 10 ans. **Pour la CFDT, c'est un enjeu majeur en matière d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.** La loi Travail prévoit d'introduire un nouveau sujet dans la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Il s'agit de veiller au respect des temps de repos et de congé et à celui de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit

unilatéralement ces modalités.

Une concertation interprofessionnelle doit aussi s'ouvrir sur le télétravail.



UNE LUTTE EFFICACE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Il est désormais plus facile pour un salarié de prouver le harcèlement moral ou sexuel dont il est victime. Comme en matière de discrimination, il suffit de présenter des indices laissant supposer un harcèlement. La loi prévoit aussi d'intégrer des dispositions sur la lutte contre les agissements sexistes dans les règlements intérieurs des entreprises et de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures contre ceux-ci. Dans la fonction publique aussi, le personnel sera maintenant mieux protégé contre de tels comportements.



UNE MEILLEURE PROTECTION AU RETOUR D'UN CONGÉ MATERNITÉ

Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

II - DES DROITS EN PRISE AVEC LA RÉALITÉ

Face aux nouveaux risques dans le monde du travail, la loi prend de nouvelles mesures pour protéger les salariés.



UN CADRE RENFORCÉ POUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

La loi Travail prend des mesures pour lutter contre le travail détaché illégal.

Elle impose l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail. Des contrôles sont prévus et, en cas de manquement à leurs obligations, des sanctions



UNE ACCESSIBILITÉ GARANTIE AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les employeurs doivent s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées

et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles : ces dispositions, qui devraient entrer en vigueur rapidement, par décret, visent à une meilleure intégration des travailleurs handicapés dans la communauté de travail.



UN AMÉNAGEMENT TEMPORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut aménager le temps de travail de ses salariés de manière unilatérale, sur une durée limitée (9 semaines au lieu de 4). Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la limite reste fixée à 4 semaines par décision unilatérale de l'employeur. Le temps de travail peut être aménagé sur une période plus longue (dans la limite de l'année) par accord d'entreprise et pour une période de 3 ans au plus, uniquement par un accord de branche.



DES FORAITS JOURS ENCADRÉS

L'employeur a l'obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail des salariés en forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans leur temps de travail. La loi définit le contenu des accords collectifs instituant les conventions de forfait en jours et impose d'améliorer le contrôle de la charge de travail et d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion. Toutefois, la CFTD regrette que des accords préexistants ne prenant pas en compte l'obligation de mesurer la charge de travail puissent perdurer et que les entreprises

ne soient pas contraintes de les renégocier.



DE NOUVEAUX CONGÉS

Le droit à congé est garanti dans l'ordre public légal. Le salarié qui vient d'être embauché peut désormais bénéficier de ses congés payés dès son arrivée dans une entreprise. Des jours de congés supplémentaires sont octroyés : 5 jours (et non plus 2) en cas de décès d'un enfant, 3 jours en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœurs). De nouveaux congés sont également accordés : 2 jours supplémentaires par enfant à charge pour les hommes de moins de 21 ans (et plus seulement pour les femmes), 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, 1 jour pour la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'acquisition de la nationalité de son conjoint.

III - TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail repose désormais sur une nouvelle architecture qui fait confiance au dialogue social et permet de clarifier l'articulation des normes entre elles.



UNE DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES RÉAFFIRMÉE

La durée du travail reste fixée à 35 heures par semaine par l'ordre public légal (aucun accord ne peut y déroger). Les taux de majorations des heures supplémentaires peuvent être fixés à un taux moindre que celui prévu par la branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %, par un accord majoritaire d'entreprise. Si les signataires de l'accord ont recueilli au moins 30 % et moins de 50 % des voix, ils pourront demander une consultation des salariés : l'accord ne sera validé que s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés. À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, le taux de majoration reste à 25 % (50 % au-delà de 8 heures supplémentaires).



DES ACCORDS NÉGOCIÉS DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

La loi fait confiance à ceux qui « vivent » le travail pour faire les choix qui leur semblent les plus adaptés. Désormais, un accord sur le temps de travail n'est valide que s'il est signé par des organisations syndicales représentant 50 % dans l'entreprise (accord majoritaire ou consultation selon les conditions décrites précédemment). La branche continue de primer dans certains domaines importants : en matière de travail à temps partiel (possibilité de déroger aux 24 heures/semaine minimum) et dans le cadre de la modulation du temps de travail au-delà de l'année et jusqu'à 3 ans. **La loi précise qu'en absence d'accord, c'est le code du travail qui s'applique (dispositions supplétives).** Par ailleurs, la loi ajoute deux champs pour lesquels la négociation d'entreprise ne

ÉPARGNER DU TEMPS : UN CHANTIER À POURSUIVRE

À son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le CPA sera essentiellement un outil de sécurisation des parcours par la formation. La CFTD veut qu'il devienne également une « banque du temps » afin d'agir sur l'organisation de son temps tout au long de sa carrière ou de concilier vie privée et vie professionnelle. Un chantier à poursuivre donc...