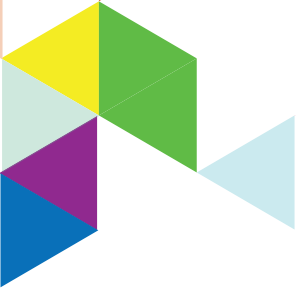




Syndicat  
**CFTC**  
*La Vie à Défendre*

# LOI TRAVAIL LA SYNTHÈSE



## LOI TRAVAIL

# LA SYNTHÈSE

Dans ce monde en bouleversement, la CFTC veut construire un nouveau contrat social. C'est pourquoi, elle croit en la nécessité d'une réforme du Code du travail. En effet, la dynamisation de l'emploi tant quantitativement que qualitativement va de pair avec le développement des entreprises et de leur compétitivité. Tels ont été les ambitions et l'état d'esprit de la CFTC, tout au long du processus de consultation des partenaires sociaux autour de loi dite « loi Travail ». Car il y a bien eu consultation ! La CFTC via ses auditions auprès du Gouvernement puis à l'Assemblée nationale et via ses rencontres en régions avec nombre de députés, aura pesé dans le sens d'une plus grande sécurisation des parcours professionnels. Loin des organisations très vite arc-boutées sur son retrait pur et simple, la CFTC n'a eu de cesse d'enrichir ce texte de loi.

Ce document de présentation de la loi n'est pas exhaustif. Il propose une synthèse des évolutions majeures en droit de la négociation collective ainsi qu'une présentation des principales mesures qui sont autant de nouveaux droits pour les salariés. Parmi celles-ci, les possibilités élargies de négociation en entreprises sur des thèmes eux-mêmes plus vastes. Des possibilités encadrées et accompagnées par un dialogue social de branche lui-même renforcé par la création de commissions permanentes de négociation. Certaine que la qualité du dialogue social constitue, dans un monde plus ouvert et plus complexe, le meilleur des leviers de performance économique et sociale, la CFTC ne peut que se réjouir de ces évolutions tout comme elle accueille très favorablement la « sanctuarisation » du CPA. Un dispositif, qui bien qu'encore très incomplet, constitue une des pierres angulaires du nouveau contrat social que la CFTC appelle de ses vœux.

Après le temps de la concertation, est désormais venu le temps de la mise en application d'un texte qui n'est plus un projet mais qui est maintenant la loi. À ce premier outil de synthèse en succéderont d'autres afin que chacun des militants CFTC (négociateurs d'entreprises, de branches, dirigeants de structures) appelé à œuvrer dans le cadre novateur de cette loi Travail soit à même d'en exploiter toutes les ressources dans l'intérêt des salariés ... et du syndicalisme incarné par la CFTC !

**Philippe Louis**  
Président de la CFTC

## LOI TRAVAIL - LA SYNTHÈSE

# LES GRANDS PRINCIPES

La loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », dite loi Travail, modifie plusieurs dispositions du Code du travail. Elle donne notamment une place prépondérante à la négociation d'entreprise et confère davantage de prérogatives aux branches professionnelles.

Cette loi ne remet pas en question le principe pyramidal sur lequel repose notre droit du travail avec au sommet des normes constitutionnelles, puis des normes législatives et enfin des normes conventionnelles. Seule l'articulation au sein du bloc conventionnel, c'est-à-dire la répartition entre la négociation de branche et celle d'entreprise, se voit modifiée.

### LA NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS

Dans le cadre de la négociation d'entreprise, une certaine hiérarchie des normes est maintenue. En effet, la loi Travail détermine notamment le champ de l'ordre public, auquel il ne pourra pas être dérogé. Un exemple : la durée légale du travail qui reste fixée par la loi.

### UNE ARCHITECTURE EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

Dès 1967, une ordonnance permet aux partenaires sociaux de déroger aux décrets relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires, puis en 1982 les lois Auroux ouvrent la possibilité de négocier des accords dérogatoires sur le temps de travail.

Depuis 2004, les partenaires sociaux dans l'entreprise peuvent fixer des normes moins favorables que celles de l'accord de branche sauf si celui-ci l'exclut expressément. Quatre thèmes restent cependant exclus par le législateur (salaires *minima*, classification, garanties collectives complémentaires et mutualisation des fonds de la Formation professionnelle continue). La CFTC se félicite que la loi Travail ajoute deux autres thèmes aux quatre existants : la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la loi Travail maintient la négociation d'accords d'entreprises et/ou de branches. Sur la durée du travail, les horaires et les congés, elle institue trois niveaux dans le Code du travail :

- les règles d'ordre public (les grands principes ne pouvant être remis en cause) ;
- la négociation collective (accords de branches et d'entreprises) ;
- les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

## DE NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS

Dorénavant, un accord, pour être valide, devra être signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour lors des élections professionnelles en entreprise. Si les signataires ont recueilli entre 30 et 50 % des suffrages, l'accord pourra être validé par référendum.

## LE RÔLE DES BRANCHES ACCENTUÉ

La loi Travail reconnaît enfin le rôle pivot de la branche en lui assignant la fonction de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ. Cette nouvelle mission lui permettra d'être un rempart à la concurrence déloyale à laquelle trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés.

## L'ÉLABORATION, DANS UN DÉLAI DE DEUX ANS, D'UN ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

Avant l'adoption de la loi, lors d'une négociation de branche, les négociateurs abordaient plusieurs sujets et ouvraient la possibilité aux entreprises de déroger à l'un ou plusieurs d'entre eux. Désormais, les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront déroger, hors le cas où la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise, feront l'objet d'une négociation autonome. De ce fait, les branches devront engager des négociations visant à construire, dans chacune d'entre elles, leur propre ordre public conventionnel.

## LA CONCRÉTISATION « DES COMMISSIONS PARITAIRES PERMANENTES DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION »

Revendication de la CFTC portée lors de son congrès de 2015, la mise en place « des commissions permanentes de négociation et d'interprétation » **renforce le dialogue social** et offre à la branche la possibilité d'exercer son rôle de régulateur. Ces commissions vont notamment définir leur agenda social et établir un rapport annuel d'activité.

## VERS LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Afin de remplir au mieux ces nouvelles missions, **il est primordial que les branches se restructurent**. Plusieurs articles de la loi Travail répondent à cet objectif ambitieux.

### **Le champ d'intervention de l'ÉTAT**

La loi ouvre au ministère du Travail, la faculté, sous certaines conditions, d'engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues. Il peut aussi élargir le champ d'application géographique ou professionnelle d'une convention afin d'intégrer un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective. Pour ces deux procédures, l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, et donc des partenaires sociaux, doit être requis.

### **Le champ d'intervention des partenaires sociaux**

La CFTC avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi Travail, l'objectif d'environ deux cents branches professionnelles.

## LOI TRAVAIL - LA SYNTHÈSE

# LES AVANCÉES DE LA LOI TRAVAIL

### DROITS ET PROTECTIONS DES SALARIES

#### PLUS DE DROITS POUR LES CONGÉS

- À la faveur de la réécriture de la partie du Code du travail sur les congés, la loi apporte diverses améliorations :
- Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits (le 1<sup>er</sup> mai actuellement).
  - La durée des congés pour décès de proches a été allongée de 2 à 5 jours pour un enfant, d'un à deux jours pour un conjoint, pacsé, parent, beaux-parents, frère ou sœur.
  - Le recours au congé de proche aidant est facilité puisque l'ancienneté requise pour l'utiliser passe de 2 ans à un an.

Les travailleurs des plateformes collaboratives bénéficient d'un droit d'accès à la formation professionnelle, de la VAE, du droit de constituer un syndicat et du droit de grève. Leur couverture sociale en cas d'accident du travail devra être prise en charge par l'entreprise.

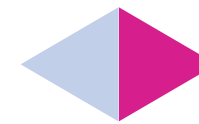
*L'économie collaborative est en plein essor. Des formes hybrides d'emploi apparaissent. Les travailleurs utilisateurs d'une plateforme bien que juridiquement indépendants en sont économiquement dépendants. Ils étaient jusqu'alors privés de toute protection économique, juridique et sociale. La CFTC, estimant que tout travail doit créer du droit social, souhaite qu'un statut prévoyant des droits et obligations pour ces travailleurs soit progressivement construit. Cette responsabilisation des plateformes via la création de droits y participe.*

#### LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE ENFIN PROTÉGÉS

#### INTENSIFICATION DE LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

L'apport de la preuve en cas de harcèlement sexuel est facilité. En cas de licenciement nul en raison de faits de discrimination ou de harcèlement sexuel, l'indemnité minimale est portée à 6 mois de salaire si la réintégration est impossible ou si le salarié la refuse.

*Pour la CFTC, prévenir de façon identique les faits de harcèlement et les agissements sexistes était nécessaire car ces deux phénomènes relèvent d'une même cause : le fait de réduire une personne à son sexe plutôt qu'à ses compétences. Ils aboutissent à un même résultat : une atteinte à la dignité des personnes.*



**LES JEUNES  
PARENTS MIEUX  
PROTÉGÉS**

Désormais, à son retour de congé maternité, la salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les dix semaines (contre 4 actuellement) qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise. Une protection identique est accordée au père après la naissance de son enfant.

*Pour la CFTC, ce nouveau délai de protection est plus adapté aux besoins des familles qui doivent se réorganiser lors de l'arrivée d'un enfant.*

Plus de perte de salaire pour les jours fériés chômés lorsque les travailleurs saisonniers totalisent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

**LE POUVOIR  
D'ACHAT DES  
TRAVAILLEURS  
SAISONNIERS  
CONFORTÉ**

**LE « DROIT À LA  
DÉCONNEXION »,  
REMPART DE  
PROTECTION DE LA  
VIE PERSONNELLE**

La loi introduit dans notre droit du travail un « droit à la déconnexion » pour tous les salariés. Les entreprises doivent concrétiser ce droit et réguler l'usage des outils numériques par accord ou à défaut via une charte.

*Le recours au numérique est désormais incontournable dans le monde du travail. La loi impose d'en réguler l'usage. Pour la CFTC, cela était indispensable pour protéger la vie personnelle, les temps de repos et au final la santé des salariés.*



## SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

**LE CPA :  
CONCRÉTISATION  
D'UN OUTIL  
INNOVANT ET  
AMBITIEUX !**

La loi définit le contenu et les modalités de fonctionnement du CPA. À compter du 1er janvier 2017, le CPA qui a vocation à centraliser l'ensemble des droits sociaux sera ouvert pour tout actif (y compris les agents publics) d'au moins 16 ans. Dans un premier temps, il rassemblera trois comptes et sera axé sur la formation professionnelle : CPF, Compte personnel de prévention de la pénibilité et Compte engagement citoyen créé lui-même par la loi pour reconnaître et encourager le bénévolat et le volontariat. Les titulaires seront accompagnés pour l'utilisation de ce compte. Une concertation pour enrichir le dispositif est prévue dès cet automne (octobre 2016).

*La loi reprend fidèlement les termes de la position commune du 8 février 2016 dont la CFTC est signataire et va même au-delà. Sans cette loi, le CPA n'aurait pas été concrétisé car le patronat n'est au final pas signataire de la position commune. La CFTC voit dès à présent ce CPA comme un outil de sécurisation et de dynamisation des parcours professionnels. La concertation annoncée nous offrira l'opportunité d'en faire un réel outil de pilotage des parcours de vie - autant professionnels que personnels - en privilégiant la liberté de choix. Elle devra ainsi nous permettre d'y adjoindre un compte temps.*

**UNE VAE  
FACILITÉE  
ET DONC PLUS  
ATTRACTIVE**

Désormais, il suffira d'une année d'activité (contre trois auparavant) pour entamer une VAE. Cela devrait permettre de fluidifier les parcours entrepris. La validation partielle par le jury d'un ou plusieurs modules (blocs de compétence) est dorénavant acquise définitivement pour la personne même si elle ne va pas jusqu'à la validation totale (obtention du diplôme).

L'utilisation du CPF est élargie à plusieurs types de formations et d'actions d'accompagnement parmi lesquelles celles permettant de réaliser un bilan de compétences.

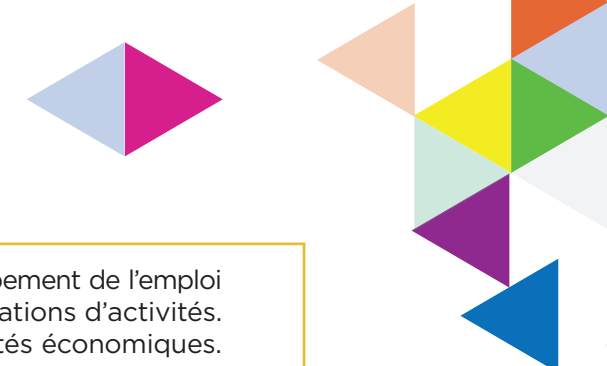
Pour les salariés peu qualifiés, le crédit d'heures qui alimentent le CPF est porté à 48 heures avec un plafond de 400 heures, au lieu des 24 heures actuelles et du plafond de 150 heures. Pour que les jeunes décrocheurs du système éducatif puissent acquérir une qualification, la loi les dote d'un capital pour atteindre une qualification (abondement du CPF par la région à hauteur d'une durée complémentaire de formation pouvant atteindre 400 heures).

*Dans un contexte de fragilisation de l'emploi et d'émergence de nouveaux métiers, l'absence ou la perte d'une qualification est un risque social. La formation professionnelle est indispensable pour maintenir à jour ses compétences, en acquérir de nouvelles, voir se reconvertir. Rendre les dispositifs moins contraignants et plus attractifs, en faciliter le recours, telles sont les revendications portées par la CFTC depuis longtemps.*

**UN COMPTE  
PERSONNEL  
FORMATION (CPF)  
AMÉLIORÉ !**

La loi Travail prévoit que les branches employant un grand nombre de ces salariés négocient « les modalités de reconduction » de leurs contrats d'une saison sur l'autre et la prise en compte de leur ancienneté.

**LES  
TRAVAILLEURS  
SAISONNIERS  
ENTENDUS !**



## DEFENSE DE L'EMPLOI

**DES ACCORDS  
POUR PRÉSERVER  
ET DÉVELOPPER  
L'EMPLOI**

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises de négocier des accords de préservation ou de développement de l'emploi dit « accords offensifs » afin d'adapter leur organisation (durée du travail, rémunération) aux variations d'activités. À la différence des « accords défensifs », ces accords peuvent intervenir en l'absence de difficultés économiques.

*Pour la CFTC le développement des entreprises et de leur compétitivité n'est pas une fin en soi mais le meilleur moyen de dynamiser l'emploi, quantitativement et qualitativement. Donner plus de souplesse à leur fonctionnement participe de cette logique. Pour cette raison, la CFTC n'est pas opposée aux accords dits « offensifs ». Elle s'est néanmoins battue et a obtenu :*

- *que ces accords soient strictement encadrés : accords majoritaires d'une durée déterminée ;*
- *que le licenciement d'un salarié refusant une modification de son contrat soit un licenciement économique et non pour motif personnel ;*
- *que ce salarié licencié bénéficie d'un parcours d'accompagnement individualisé ;*
- *qu'une clause de retour à meilleure fortune soit inscrite dans l'accord.*

Un droit d'information sur la législation et les conventions applicables est créé pour tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés. La réponse de l'administration sera délivrée dans un délai raisonnable et prouvera la bonne foi de l'employeur. Un service public territorial de l'accès au droit est instauré par la Direccte, associant les acteurs locaux (collectivités, organisations professionnelles, chambres consulaires, commissions paritaires interprofessionnelles, conseils départementaux).

*Beaucoup d'entreprises de taille intermédiaire ne disposent pas de service juridique pour s'informer et être à jour de la législation. La CFTC propose depuis plusieurs années de développer un service d'informations auprès de ces employeurs pour les aider dans la gestion de leur personnel et de leur entreprise. La CFTC est satisfaite de la création de ce nouveau service public car les aides étaient jusqu'à présent exclusivement fiscales ou sociales.*

**LES TPE-PME  
SOUTENUES PAR  
UN SERVICE PUBLIC  
DÉDIÉ**

**GÉNÉRALISATION DE  
LA GARANTIE JEUNE  
POUR SOUTENIR  
LES 18-25 ANS EN  
DIFFICULTÉ**

La loi généralise la Garantie jeunes qui permet aux jeunes de 18 à 25 ans pas ou peu diplômés, qui ne sont ni en cycle d'études, ni en formation, de bénéficier d'un accompagnement et d'une allocation de 461 euros par mois si les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA). Le dispositif sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2017 par les missions locales en charge du suivi social et professionnel des jeunes en difficultés.

*En France, en 2014, 13,7 % des jeunes de 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation. Parmi ces jeunes, 85 % n'ont pas dépassé le lycée et 42 % n'ont pas dépassé le collège. Pour la CFTC, le droit à la Garantie jeunes permettra de remettre ces jeunes dans un parcours d'accompagnement intensif vers l'emploi tout en bénéficiant d'une allocation financière. La Garantie jeunes constitue une avancée significative par rapport aux aides sociales préexistantes, telle que le RSA jeune.*

**UNE BOURSE DE 400 EUROS POUR LES PREMIERS PAS DANS L'EMPLOI**

Pour les étudiants boursiers de moins de 28 ans, la loi crée une aide financière de 400 euros pendant 4 mois après l'obtention de leur diplôme afin de les soutenir dans la recherche de leur premier emploi.

*La CFTC a pu constater que les jeunes diplômés ont souvent des difficultés financières lorsqu'ils recherchent un premier emploi, notamment pour ce qui concerne les frais de déplacements. Jusqu'à présent, s'il existait des aides financières pour les jeunes non qualifiés, les diplômés n'y avaient pas accès. Les diplômés peuvent bénéficier d'un coup de pouce pour rechercher leur premier emploi durable. La CFTC s'en satisfait.*

**PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

**DES MESURES EN FAVEUR DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Les heures de délégations syndicales sont augmentées de 20 %. Le crédit d'heures des délégués syndicaux centraux est ainsi porté à 24 heures au lieu des 20 heures actuelles. Un crédit global supplémentaire (de 10 à 18 heures selon la taille de l'entreprise) est prévu pour la section en vue de la préparation à la négociation d'un accord.

L'utilisation du numérique est facilitée pour la diffusion de l'information syndicale.

Jusqu'alors limitée à certains sujets, la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale sera possible pour toutes les mesures pouvant être négociées dans l'entreprise ou l'établissement.

*Au regard de l'expérience positive du mandatement institué pour la négociation des accords sur les 35 heures, la CFTC considère qu'il est important de maintenir pour les organisations syndicales représentatives la faculté de mandater des salariés.*

**GÉNÉRALISATION DU MANDATEMENT SYNDICAL**

## LOI TRAVAIL - LA SYNTHÈSE

# LES INTOX

Intox, contre-vérités, mauvaise interprétation... Beaucoup d'informations erronées, un peu, voire totalement, ont circulé sur la loi Travail. La CFTC fait le point sur ces intox.

### « La loi Travail supprime les jours fériés chrétiens »

Tous les jours fériés chrétiens sont inscrits dans la loi à son article 8. Ils seront codifiés à l'article L 3133-1 du Code du travail. **Ils ne sont donc pas supprimés.**

### « La loi Travail supprime le congé de formation économique, sociale et syndicale »

L'avant-projet de loi renvoyait à la négociation collective, les conditions de mise en œuvre des congés spéciaux, dont celui de formation économique, sociale et syndicale qui pouvait ainsi avoir une durée moindre que celle prévue par la loi. Pour sécuriser ce congé, la CFTC a demandé et obtenu la suppression des modifications introduites dans l'avant-projet de loi. **Le congé de formation économique n'est donc plus visé dans le texte.**

### « La loi Travail supprime les indemnités perçues par les salariés en cas de licenciement reconnu comme sans cause réelle et sérieuse par le juge »

Le projet de loi prévoyait le plafonnement, via un barème en fonction de l'ancienneté du salarié, des indemnités perçues en cas de licenciement abusif. La CFTC s'y est fermement opposée considérant qu'il était inacceptable de précariser ainsi les salariés en CDI et de déconnecter les indemnités du préjudice subi. **Cette disposition a été supprimée et ne figure plus dans la loi Travail.**

### « La loi Travail fait passer la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures à 60 heures sans recours à l'inspection du travail »

La loi prévoit bien une durée maximale de 60 heures hebdomadaires, mais en les conditionnant à l'autorisation de l'autorité administrative. L'accord de l'inspecteur du travail est donc indispensable. **En réalité, la loi ne s'éloigne guère de la situation existante puisqu'à l'heure actuelle la semaine de 60 heures est déjà possible dans certaines circonstances.**

### « La loi Travail autorise le port du voile et la prière en entreprise »

La loi (ni son projet auparavant) n'introduit pas le fait religieux dans l'entreprise. Ce dernier y est déjà présent puisque plusieurs articles rappellent la liberté de religion, tout en en fixant les limites. **La loi prévoit même que le règlement intérieur peut restreindre la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise si elles sont proportionnées au but recherché.**



NOS EXPERTS CFTC SONT BÉNÉVOLES,  
ILS SONT LÀ POUR VOUS AIDER



01 73 30 49 00



128 avenue Jean Jaurès  
93697 Pantin Cedex