



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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

La CFDT s'était opposée à la première version du projet de loi travail mais contrairement à d'autres syndicats, elle a fait le choix de contrepropositions, article par article. Elle a pesé dans les débats et obtenu satisfaction puisque le texte répond désormais aux revendications de la CFDT.

La loi travail comprend de nouveaux droits et protections pour les salariés, plus adaptés au marché du travail qui s'est diversifié et précarisé. Elle donne aussi une plus grande place à la négociation dans les entreprises et donc du pouvoir aux salariés et à leurs représentants. Si la méthode n'a pas toujours été la bonne, elle ne doit pas faire oublier les avancées obtenues. La CFDT se battra pour les consolider jusqu'à la fin du débat parlementaire.

**PROJET DE LOI TRAVAIL
MAI 2016**

LA CFDT OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA) :

Ce droit bénéficie à tout le monde : **salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...** Il comporte :

- le compte formation, avec en prime des droits supplémentaires pour **les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification** ;
- le compte pénibilité, avec notamment la possibilité d'un départ à la retraite anticipé (jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier pénible ;
- un compte pour valoriser **l'engagement citoyen**.

GARANTIE JEUNES GÉNÉRALISÉE :

À partir de 2017 pour les 18-25 ans en précarité : un accompagnement renforcé + une 1ère expérience professionnelle garantie + une allocation de 461 €.

PROTECTION DES FEMMES :

À leur retour de congé maternité pendant 10 semaines, contre 4 semaines jusque-là.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DÉTACHÉ ILLÉGAL :

Renforcement des contrôles pour lutter contre le dumping social.

LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT, NOTAMMENT SEXUEL, AU TRAVAIL :

Des modalités de preuves plus simples et la possibilité d'action du CHSCT.

MEILLEUR ENCADREMENT DES CONVENTIONS DE FORFAIT JOUR :

Contrôle accru de la charge de travail.

 @CFDT
 /la.CFDT

CFDT. FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

ET NON PAS INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

- **La nouvelle architecture du droit du travail permet des marges de manœuvre dans les négociations de terrain** pour s'adapter aux besoins des salariés et à l'environnement de l'entreprise.
- **La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.** Les syndicats ont le choix de négocier et signer, ou non, des accords d'entreprises et s'ils le font c'est au bénéfice des entreprises et des salariés. **S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.**
- **Pour qu'un accord d'entreprise soit validé les syndicats signataires devront désormais être majoritaires**, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50% des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise (contre 30% aujourd'hui). Ou, si les syndicats signataires représentent entre 30% et 50% des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise. **Seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.**
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par les élus du personnel ou, en leur absence, par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat.

Pas de majorité dans l'entreprise = accord non valide = pas de changement possible

DÉS!NTOX

Les heures supplémentaires continueront à être majorée à 25% puis 50% comme aujourd'hui. Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourrait modifier cette majoration, avec au minimum 10% (possibilité existante déjà actuellement s'il y a un accord de branche). L'employeur ne pourra pas décider seul de ce changement de majoration.

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

Modulation du temps de travail : la période de modulation possible passe de 4 à 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les autres, un accord d'entreprise reste obligatoire pour mettre en place une modulation sur une durée supérieure à 4 semaines.

Médecine du travail : la visite d'embauche se fera avec un professionnel de santé pour l'ensemble des salariés, ou avec un médecin pour ceux exposés à des risques particuliers.

Tous les salariés conservent la possibilité de voir à tout moment un médecin du travail.

Cette nouvelle organisation doit libérer du temps pour les médecins, notamment pour le suivi et les visites de contrôle dans les entreprises.

CE N'EST PAS OU PLUS DANS LA LOI TRAVAIL

LA CFDT A OBTENU LE RETRAIT DE TOUS CE QUI CONSTITUAIT UN RECU POUR LES SALARIÉS :

- plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement abusif ;
- changement de durée de travail des apprentis mineurs ;
- fractionnement du repos pour les salariés en astreinte ;
- mise en place du forfait jour de façon unilatérale par l'employeur ;
- modulation du temps de travail jusqu'à 4 mois de manière unilatérale par l'employeur.

Concernant les licenciements économiques la CFDT a exigé que soit rétabli le contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques et a obtenu que le périmètre pour l'appréciation des difficultés économiques des groupes ne soit plus limité au territoire national. Le but est d'éviter que certaines entreprises européennes ou internationales ne mettent artificiellement en difficulté leur filiale française pour pouvoir opérer des licenciements économiques.

 @CFDT

 /la.CFDT

CFDT.FR

VOTRE CONTACT CFDT :