

Loi travail XXL : Des arguments pour le débat – Le contrat de travail



Le contrat de travail est un contrat déséquilibré dès son élaboration. En effet, l'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de forces au moment de sa signature. L'un propose sa seule force de travail, l'autre choisit le salarié dans un contexte économique où le niveau du chômage et de la précarité lui permettent de définir à la baisse les dispositions de ce contrat. Pour autant, certains éléments du contrat de travail, prévus dès l'embauche du salarié, constituent une garantie de droits pour celui-ci.

Droit de refuser la modification de son contrat de travail



Droit de refuser la modification de son contrat de travail :

La rémunération de base (montant, mode de calcul, rémunération variable ou non, certaines primes), la qualification et la durée du travail sont les principaux éléments qui constituent le contrat de travail, que celui-ci soit écrit ou non écrit. Ce sont des « garanties de base » pour les salariés.

Toute modification du contrat de travail et des éléments qui le constituent, nécessite l'accord de l'employeur et du salarié. Comme tout contrat, des modifications ne sont possibles qu'avec l'accord des différentes parties qui l'ont contracté, ces dernières devant alors signer un avenant modifiant le contrat initial. Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il ne peut pas être sanctionné pour ce motif et encore moins être licencié ! Le refus est un droit pour le salarié.

Il en est de même d'un accord d'entreprise, celui-ci ne peut pas modifier le contrat de travail du salarié sans l'accord de ce dernier.

Un droit remis en cause au fil des années :

C'est ce principe qui a été remis en cause par différents textes :

- D'abord par la loi Aubry de 1998, selon laquelle un accord collectif prévoyant le passage aux 35 heures sans diminution de salaire, s'imposait au salarié. La durée du travail était donc modifiée sans l'accord du salarié, mais dans un sens plus favorable pour lui car sans diminution de salaire.
- Puis par la loi « Aubry II » de 2000, selon laquelle un accord collectif prévoyant une annualisation du temps de travail s'impose au salarié, et ce, alors même que cette annualisation lui est défavorable (non-paiement des heures supplémentaires).
- Ensuite par la loi de « sécurisation de l'emploi » de 2013 selon laquelle un accord collectif de

mobilité ou des accords de maintien de l'emploi pouvaient modifier le lieu de travail, la durée du travail, ou encore la rémunération du salarié sans son accord. Les accords de maintien de l'emploi ne peuvent être conclus qu'en cas de difficultés économiques.

- Enfin, par la loi « El Khomri » de 2016 qui crée les accords collectifs de développement ou de préservation de l'emploi, permettant de diminuer la rémunération et d'augmenter la durée du travail sans l'accord du salarié. Mais la loi « El Khomri » de 2016 va encore plus loin que la loi de 2013, car ces accords peuvent être conclus alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique !

Dans tous ces cas, si le salarié refuse la modification de son contrat de travail par l'accord collectif et/ou la loi, il peut valablement être licencié...

Un projet d'ordonnance qui va encore plus loin



Les projets d'ordonnance « Macron » ont pour volonté de pousser encore plus loin cette précarisation et flexibilisation du contrat de travail en prévoyant encore plus de cas pour lesquels un accord d'entreprise peut s'imposer à lui.

A ce jour, le gouvernement ne donne pas plus de détails sur son projet... Pour autant, il est clairement établi que l'ambition politique, sous couvert de lutte contre le chômage de masse, **est de contraindre le salarié à devoir accepter tout changement de lieu de travail, de temps de travail et de rémunération, sans aucune possibilité de s'y opposer.**

Le contrat de projet ou de mission



Aujourd'hui, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la norme. Le salarié ne peut être licencié que si l'employeur justifie d'un motif réel et sérieux.

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) permet à l'employeur d'embaucher des salariés pour une durée prévue dans le CDD. Ce CDD ne peut être conclu que dans des cas précis : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent.... Sauf exception, le contrat ne peut pas être rompu avant son terme et le salarié perçoit une prime de précarité pour compenser le caractère temporaire de son contrat.

Mélangeant le pire de ces deux contrats, le projet d'ordonnance « Macron » veut créer un contrat de « projet » ou de « mission ». Ce contrat serait conclu afin de réaliser une mission ou un projet. Ce serait une sorte de CDI qui autoriserait l'employeur à licencier le salarié dès lors que la mission ou le projet prendrait fin, sans le versement d'une prime de précarité.

La CGT propose



L'horaire et la durée du travail, la qualification et la classification, la rémunération, le lieu de travail sont des éléments essentiels pour tout salarié. Ils doivent être garantis afin de ne pas nuire à l'équilibre entre activité professionnelle et vie privée. Ils permettent une stabilité, une pérennité des conditions d'emploi,

c'est aussi là des éléments permettant au salarié de se projeter dans l'avenir, de porter des projets. Leur « sacralisation » dans le contrat de travail est un élément de protection et de sécurité pour le salarié. Le contrat de travail ne devrait, dans aucun cas pouvoir être modifié sans l'accord du salarié !

Les salariés ont également le droit à une organisation du travail qui respecte leur vie personnelle et familiale. Chaque modification des conditions de travail du salarié (organisation du travail, tâches à accomplir, lieu de travail etc.) devrait être justifiée par des raisons objectives, vérifiables par le juge, et proportionnées à l'atteinte causée au salarié dans sa vie personnelle et familiale.

La vie des salariés n'appartient pas à leur employeur !

Le CDI doit rester la norme. La CGT revendique la création d'un nouveau statut du travail salarié, dans lequel chaque salarié aurait des droits rattachés à sa personne mais garantis collectivement –code du travail, conventions collectives, et non à son contrat de travail : le salarié aurait notamment droit à une évolution de carrière et à une rémunération toujours progressives.

