

Fiche n° 6 : Nouveau statut du travail salarié Droits individuels et collectifs et transférabilité

La CGT propose...

Un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité.

Le nouveau statut du travail salarié concerne l'ensemble du salariat, du privé comme du public, quels que soient la taille de l'entreprise ou du service.

Le nouveau statut du travail salarié doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

Il s'agit de droits individuels, attachés à la personne de la, du salarié-e qui ont besoin, pour être opérationnels, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Ces droits sont :

- droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue :
 - droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de sa vie professionnelle (1),
 - droit à un salaire ⁽²⁾ : tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle (à valeur constante),
 - droit à la formation continue qualifiante ⁽³⁾ : au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en œuvre tout au long de la vie professionnelle ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

- droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle ;
- droit à la sécurité sociale professionnelle ⁽⁴⁾ ;
- droit à la protection sociale ⁽⁵⁾ :
 - droit à la santé, à la santé au travail ⁽⁶⁾ ;
 - droit à la médecine du travail ;
 - droit à la sécurité sociale ;
 - droit à la retraite ⁽⁷⁾ ;
 - droit à la complémentaire santé et prévoyance ;
 - droit aux prestations familiales ⁽⁸⁾ ;
- droit à la démocratie sociale ;
 - droit à la négociation ⁽⁹⁾ ;
 - droit d'information et d'expression ⁽¹⁰⁾ ;
 - droits nouveaux d'intervention pour les salariés dans les choix stratégiques de gestion des entreprises,
 - droit des salariés à la représentation collective ⁽¹¹⁾ ;
 - droit à la justice gratuite ⁽¹²⁾.

Ces droits doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles permettant à chaque salarié de les mettre en œuvre tout au long de la vie professionnelle.

Leur transférabilité au fur et à mesure des mobilités est la condition pour que celles-ci ne soient pas contradictoires, voire même contribuent à des progressions de salaires, à des évolutions des formations et qualifications à l'avantage des salariés.

Les salariés doivent disposer de droits pour que les mobilités, à leur initiative, leur ouvrent de véritables libertés d'action et que soient fortement encadrées les mobilités à l'initiative des employeurs.

Socle commun de droits garantis interprofessionnellement à chaque salarié, transférabilité de ceux-ci et sécurité sociale professionnelle participent ainsi à dépasser le lien de subordination entre le salarié et son employeur : ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au travail réel et donc au salarié.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 23.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

(10) Voir repères revendicatifs, fiches 18 et 19.

(11) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

(12) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les droits et garanties des salariés dépendent de leur contrat de travail, de la taille de leur entreprise, de leur branche d'activité, des accords d'entreprise...

Si la quasi-totalité des salariés sont couverts par des conventions collectives, l'éclatement de celles-ci, la faiblesse de leur contenu quelquefois même dérogoratoire au Code du travail, privent de nombreux salariés de véritables droits.

Dans la fonction publique, même s'il subit des attaques sans précédent, le statut général des fonctionnaires demeure un socle progressiste pour des millions d'agents et autant de garanties pour les citoyens. Le caractère unifié doit en être renforcé.

Il existe des droits transférables et opposables à tout employeur dans le domaine de la protection sociale : retraite, congés maternités...

En revanche, en dehors du compte personnel de formation (CPF) et du droit à bénéficier d'une évolution d'au moins un échelon au cours de sa carrière, il n'y a pas de droits transférables et opposables à tout employeur en matière de déroulement de carrière (ancienneté, salaires, formation...).

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des CDD, des contrats aidés,

le recours à de nouvelles formes de travail atypiques (auto-entrepreneur par exemple) ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat.

L'évolution de l'organisation du travail et particulièrement du numérique pose de nombreuses questions sur l'évolution du travail d'aujourd'hui et de demain. Elle interroge sur le lien de subordination qui lie aujourd'hui le salarié à son employeur.

Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et la perte de tous les droits annexes (complémentaire santé, droit à un congé formation...).

Les mobilités sont le plus souvent imposées, les salariés ne disposent pas de droits véritables pour les encadrer et développer les mobilités à leur initiative.

Le développement de ces inégalités conduit à la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités.

La volonté affichée dans le « Livre vert » européen sur la « modernisation du droit du travail » (flexisécurité) a été, dans de nombreux pays, un appui pour la généralisation de la flexibilité et de l'allègement du droit du travail.

Obtenir de nouvelles garanties collectives

Les trois sources principales de normes sociales doivent être développées de façon complémentaire :

- l'État, qui doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situations existantes entre les différents secteurs. Cela suppose une consultation effective et loyale des acteurs sociaux, et en particulier les organisations syndicales de salariés, tout au long du processus législatif ;
- la négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie ;
- le juge, qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux acteurs sociaux dans celui de la légalité et de l'application des accords collectifs.

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 ⁽¹³⁾.

Les dispositions des conventions collectives sans rapport direct avec les spécificités d'un secteur d'activité devraient être du ressort de la loi, du règlement ou d'un accord national interprofessionnel « alignant par le haut » des dispositions aujourd'hui inégales selon les conventions.

Le socle de garanties collectives doit aussi avoir une dimension européenne et internationale pour gagner une progression des droits fondamentaux des salariés.

Protection sociale

Généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé à tous les salariés du public comme du privé.

Qualification

La qualification acquise (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées quels que soient le secteur ou l'entreprise) doit être reconnue et transférable.

Cette qualification doit être la base d'une refonte des grilles de classification.

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

Travail à temps partiel ⁽¹⁴⁾

Le travail à temps partiel doit être un droit reconnu à la salariée ou au salarié qui, pour des raisons personnelles, le souhaite :

- le retour au travail à temps complet doit être garanti ;
- toute autre forme de travail à temps partiel doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé.

(13) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

(14) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi, droit à la sécurité sociale professionnelle

La CGT propose...

Le droit à la sécurité sociale professionnelle.

La sécurité sociale professionnelle est un volet du nouveau statut du travail salarié ⁽¹⁾. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée.

La CGT propose de construire la sécurité sociale professionnelle à partir de sept exigences :

- dans une période de transition entre deux emplois, maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi ;
- permettre l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des privés d'emploi (indemnisés ou pas), des « bénéficiaires » des minima sociaux, des primo-demandeurs d'emploi ⁽²⁾ ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ⁽³⁾ ;
- la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la branche ou/et du bassin d'emploi ⁽⁴⁾ pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- le financement par la réorientation des cotisations sociales et des aides publiques à l'emploi vers une caisse de sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement ;
- un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salariés ;
- un véritable dialogue social interprofessionnel, professionnel et territorial ⁽⁵⁾.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 8 et 9.

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 10 et 32.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 19.

La précarité en quelques chiffres

- plus de 5 millions de personnes sont exclues du travail ;
- 1,4 million de personnes officiellement en sous-emploi ;
- environ 8,5 millions de personnes (13,9% de la population) vivaient en 2012 (INSEE) en-dessous du seuil de pauvreté ;
- un peu plus de 3,6 millions de personnes sont (en 2013) allocataires d'un des neuf dispositifs de minima sociaux.

Quels dispositifs de reclassement en cas de perte d'emploi ?

- en cas de licenciement économique (4% des causes d'entrée au chômage).

Les garanties dont peuvent bénéficier les salariés vont dépendre de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prévus :

- l'obligation de reclassement : l'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement dans l'ensemble des entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements situés hors de France si le salarié en fait la demande ;
- la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés sur une période de trente jours ;
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont ni en redressement ni en liquidation judiciaire ;

- le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Il doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif de reclassement proposé aux salariés victimes d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés [fusion de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP)]. Il est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, d'intérim, contrat de chantier, aux licenciés pour motif économique et pour reclassement accéléré vers l'emploi.

- en cas de licenciement pour autre motif, de fin de contrat, de fin de mission, de rupture conventionnelle (6) ou de démission :

- le salarié bénéficie des prestations du service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi.

- en cas de handicap :

- toute personne reconnue en situation de handicap a droit à une formation de rééducation socioprofessionnelle qualifiante, lui permettant d'accéder à une certification reconnue sur le marché du travail (diplôme ou titre). Cette formation est rémunérée. Ce droit est inscrit dans le Code du travail.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 9

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Dans l'objectif d'instaurer une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous, il faut dès maintenant :

- limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- 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 ;
- sécuriser le contrat de travail :
 - la règle de la disposition la plus favorable doit s'imposer, qu'elle soit celle du Code du travail, de la convention collective ou du contrat individuel de travail ;
 - une disposition accordant un nouveau droit ou avantage doit s'appliquer à tous les contrats indépendamment de leur date de signature ;
 - toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, doit être réputée nulle de plein droit ;
 - des droits et garanties pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites « sécuritaires » ;
 - rendre effectifs les droits et les garanties de maintien dans l'emploi de tout salarié en situation de handicap ;
 - assurer un suivi médical personnalisé au salarié privé d'emploi, pris en charge par la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles de la Sécurité sociale. Suivi

médical prenant en compte, entre autre, les problèmes de santé liés aux périodes d'inactivité.

Pour rendre effective la mise en œuvre de la Sécurité sociale professionnelle, il faut notamment :

- maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi (dispositif d'assurance garantie des salaires : AGS, congé de reclassement, CSP..) ;
- créer une caisse de Sécurité sociale professionnelle en :
 - utilisant les fonds réservés à la réparation des préjudices subi par les salariés lors de licenciement, individuel ou collectif, (assurance chômage, fonds plans sociaux et revitalisation, formations...) ;
 - réorientant les aides publiques aux entreprises ⁽⁷⁾.
- de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :
 - droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises ⁽⁸⁾ ;
 - faire des négociations obligatoires dont celle sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), qu'elle soit dans l'entreprise ou territoriale, un outil de dialogue social permettant d'anticiper les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les territoires.

Cette négociation (GPEC) « information - consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés ;
- des négociations obligatoires permettant aux salariés et leurs représentants

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle ;

- contrôle et suivi de l'utilisation des aides publiques à partir de critères définis ;
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du comité d'entreprise ;
- amélioration et extension du droit d'alerte ;
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel... ;
- information et consultation des organisations syndicales territoriales et professionnelles sur toutes les mesures économiques et sociales, et représentation dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
- un véritable service public de l'emploi⁽⁹⁾ :
 - un nouveau service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'emploi, primo-demandeurs d'emploi, en situation de handicap, salariés dans l'emploi en situation de précarité ou non ;
 - cela suppose de passer d'un service public de l'emploi exclusivement curatif à un ser-

vice public de l'emploi préventif ouvert à toutes et à tous ;

- seul le caractère public du service de l'emploi à construire est à même de garantir l'effectivité de droits individuels et collectifs, l'égalité d'accès et de traitement.

Ses missions

- l'accueil, l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, la formation, le placement, la gestion de l'indemnisation, la sécurisation des parcours professionnels.

Ses objectifs

- garantir le droit à l'emploi pour toutes et tous ;
- aller vers un ensemble de services cohérents et accessibles à chacune et à chacun sans discrimination sur l'ensemble de son parcours professionnel et au plus près de son lieu de vie ;
- cette conception du service public de l'emploi doit se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants, en les dotant de tous les moyens humains et financiers nécessaires à la bonne exécution de chacune de leurs missions. Le fil conducteur de ces nécessaires évolutions doit être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 30.