

## **La loi travail XXL ... et le contrat de travail**

Le contrat de travail est un contrat où chacune des parties n'est pas à égalité. Au moment de sa signature, le/la salarié-e vend sa force de travail. C'est l'employeur qui choisit dans un contexte économique où chômage rime avec précarité. Aussi, l'employeur définit les dispositions du contrat de travail en lien avec cette situation. Pour autant, certains éléments du contrat de travail, prévus à l'embauche du salarié-e, constituent une garantie de droits pour celui-ci.

Le/la salarié-e a le 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, qu'il soit écrit ou non écrit. Ce sont des « **garanties de base** » pour les salarié-es.

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/la salarié-e 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-e sans l'accord de ce dernier.

Mais ce droit a été remis en cause au fil des années :

- 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-e. La durée du travail était donc modifiée sans l'accord du salarié-e, 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-e, et ce, alors même que cette annualisation lui est favorable (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-e 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-e. Mais la loi « **El Khomri** » de 2016 va encore plus loin que la loi de 2013, car ses accords peuvent être conclus alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique !

Dans tous les cas, si le/la salarié-e refuse la modification de son contrat de travail par un accord collectif et/ou la loi, il peut valablement être licencié ...

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/la salarié-e à devoir accepter tout changement de lieu de travail, de temps de travail et de rémunération, sans aucune possibilité de s'y opposer.

Pire encore ... le contrat de projet ou de mission.

Aujourd'hui, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la norme. Le/la salarié-e 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 salarié-es 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/la salarié-e 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/la salarié-e dès lors que la mission ou le projet prendrait fin, sans le versement d'une prime de précarité.

Des Contrat à Durée Indéterminée Kleenex en quelque sorte ...