

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 dérogatoire 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.