

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Afin de bien comprendre la nature de l'attaque, il convient de bien examiner le contrat de travail, ses limites, son contenu, les voies de recours ...

Le contrat de travail est un contrat par lequel les deux contractants – l'employeur et le salarié- s'engagent l'un envers l'autre.

Du point de vue du Code civil (art. 1102), le contrat de travail est ce qu'on appelle un contrat synallagmatique (Le contrat est dit "synallagmatique" ou "bilatéral", lorsque ses dispositions mettent à la charge de chacune des parties ayant **des intérêts opposés** l'exécution de prestations qu'elles se doivent réciproquement).

C'est un contrat déséquilibré dès son élaboration. En effet, l'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de force au moment de son élaboration. L'un propose sa force de travail à l'autre, ce dernier choisissant son salarié en utilisant la concurrence.

Son exécution est rattachée à l'article 1134 du code civil: « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Ce principe est remis en cause :

C'est ce principe qui est remis en cause par les textes de la loi du 14 juin 2013 (N°2013-504) relative à la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel du 16 juin 2013. Cette loi crée un article 17 sur le maintien de l'emploi permettant des référendums pouvant remettre en cause le contenu des contrats et imposer au salarié (sous peine de rupture) un avenant modifiant son contrat. La loi El Khomri (8 août 2016, N°2016-1088) a ouvert encore plus cette pratique, en la permettant même en l'absence de difficultés économiques avérées. **Les projets d'ordonnances Macron doivent permettre d'aller encore plus loin dans l'éloignement du contrat de travail des règles régissant les contrats en élargissant ces pratiques. C'est une rupture avec notre droit positif.**

Les clauses du contrat de travail :

Il comprend des **clauses générales**: identité des parties, nature du contrat, date d'engagement, qualification professionnelle, rémunération, durée du travail, convention et accords collectifs applicables, période d'essai.

Il comporte aussi des **clauses spécifiques** relatives à la rémunération (montant, mode de calcul, convention et rémunération du forfait, primes et avantages en nature, rémunération variable, objectifs), à la mobilité géographique, à l'exécution du contrat de travail (horaires, reprise d'ancienneté, clause d'exclusivité...), et des clauses liées à la rupture du contrat de travail (non concurrence, dédit formation, indemnité de rupture, garantie d'emploi).

La nature des clauses : Il y a des **clauses contractuelles et des clauses informatives**. Parfois la nature est difficile à déterminer.

Par exemple. Un changement de lieu de travail d'un salarié précisé sur le contrat peut être considéré comme sous l'emprise de l'une ou l'autre clause selon l'éloignement de la mutation :

1. à l'intérieur de « la zone géographique », on considère que la clause est informative et c'est une simple modification des conditions de travail
2. à l'extérieur, la clause est contractuelle et une modification du contrat de travail est nécessaire.



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.**

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.

Mélangant 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.

Le 12 septembre 2017, la CGT appelle à des actions de grèves et de manifestations pour s'opposer au démantèlement du code du travail. Soyons nombreux dans la rue pour nous faire entendre !

A TAV, la CGT est intervenue d'une part pour faire arrêter le « non-sens » de passer à 210j dans un contexte de sous-activité, et d'autre part pour réclamer les deux jours de substitution aux congés de fractionnement que l'accord emploi croissance octroie automatiquement. La direction veut nous les voler ! Voir site

Des non réponses :

La direction ne répond toujours pas sur ces deux sujets.

Non ne pouvons pas accepter ce silence !

Bons Congés Payés

