



Présentation des ordonnances de la Loi Travail XXL aux salariés par les syndicats CGT

Afin de faire discuter les salariés et les syndiqués de la CGT à la fois des contenus et des actions à envisager lors d'assemblées ou de réunions d'informations, la Confédération a élaboré cette note et un diaporama, complétés par différentes fiches.

La première partie de l'objectif de cette présentation est de comprendre les dispositions contenues dans les ordonnances de la Loi Travail XXL et les conséquences concrètes sur le travail et les conditions d'emplois des salariés.

L'objectif de la deuxième partie est de réfléchir avec les salariés et les syndiqués des actions à engager ensemble pour mobiliser et lutter. La CGT porte le projet de transformer la société et de placer le travail au centre de cette transformation.

Pour cela, il nous faut mobiliser toujours davantage les salariés pour arriver à ce que les ordonnances ne soient pas effectives.

Discutons-en et décidons ensemble des actions à engager dans chaque entreprise et tout en participant plus largement à la mobilisation interprofessionnelle.

Nous vous invitons à vous approprier chaque feuille du diaporama :

En y apportant des exemples de votre entreprise sur les conséquences des ordonnances.

En y intégrant des propositions de la CGT adaptées aux situations de travail des salariés.

Nous y avons joint divers documents dans lesquels vous trouverez des éléments complémentaires. Ils doivent vous aider à préparer vos arguments. N'utilisez que ceux dont vous avez besoin.

Le diaporama proposé est un outil qui va vous aider à appuyer votre propos. Vous pouvez le modifier car vous devez le maîtriser et avoir les éléments utiles à votre réunion, utiles aux débats avec les salariés.

N'hésitez pas à nous transmettre, ainsi qu'à votre fédération et Union Départementale, un résumé de votre réunion complété par les revendications et actions envisagées avec les salariés.

2^{ème} diapositive du diaporama

Loi Travail XXL

LOI TRAVAIL XXL

★ Les arguments du gouvernement

- « Un projet de campagne du Président. » **FAUX**
- « Pour simplifier et de créer de l'emploi. » **FAUX**

★ Les objectifs de la CGT

- Inscrire en grand la question du « Travail » dans un débat démocratique et pluriel
- Mobiliser pour un Code du Travail du 21^{ème} siècle protecteur des travailleurs et pour les 32 heures

2

Le projet du gouvernement pour réformer le code du travail s'inscrit dans la suite des précédentes réformes et principalement sur celle du précédent gouvernement, la loi dite « EL KHOMRI ». Ce n'est pas étonnant, Monsieur MACRON, alors ministre de l'économie, avait beaucoup œuvré à la rédaction de cette loi. Seule la mobilisation pendant près de six mois et le poids de l'opinion publique avaient réussi à freiner les ambitions du trio HOLLANDE, VALLS, MACRON.

Les orientations des ordonnances sont donc dans la lignée de la loi passée en force l'année dernier, c'est pourquoi nous l'avons baptisée loi travail XXL.

Il est dit que :

« L'objectif du gouvernement est de simplifier et de créer de l'emploi. »

- Simplifier ? FAUX
 - Quand la Loi travail rajoute 150 pages au Code du travail.
 - Quand on arrive à la 5^{ème} réforme du travail en 5 ans sans évaluations (Sécurisation de l'emploi, Rebsamen, Macron, Loi travail) et que le conseil d'état a lui-même révélé que cette instabilité législative créait de la complexité.
- Créer de l'emploi ? FAUX
 - Aucune étude économique, même des économistes patronaux, n'a jamais démontré le lien entre le code du travail et l'emploi. La seule réforme qui a permis de créer de l'emploi, a été celle des 35 heures. 400 00 emplois ont été créés.

« La Loi travail XXL est un projet de campagne du Président. » FAUX

Dans le programme d'Emmanuel Macron, n'y était indiqué :

- Qu'une réforme du code du travail pour « simplifier », ce qui ne donne aucune orientation de contenu ;
- Le plafonnement des indemnités prud'hommes, mais sans détail, notamment sur le plafond ;
- La fusion des CE, CHSCT et DP mais là encore, sans détails.

Ces points n'ont pas du tout été débattus pendant la campagne.

De plus, lorsque Le Parisien a révélé son projet, une semaine avant le 1^{er} tour des élections législatives, le gouvernement a démenti, expliquant qu'il s'agissait de faux documents puis de documents de campagne rédigés par un « juriste isolé ».

Cette loi travail XXL accentue et aggrave la vulnérabilité et la précarité : toujours moins de droits pour les travailleuses et les travailleurs, moins de marge de manœuvre pour leurs organisations représentatives et plus de liberté pour les employeurs, y compris, pour s'affranchir de la légalité.

La CGT ne peut se satisfaire de cette situation ambiguë. Notre volonté est **d'inscrire en grand la question du « Travail » dans un débat démocratique pluriel**, à l'opposé d'une loi élaborée en catimini par le gouvernement avec l'aval du patronat. Nous devons faire entendre les besoins des femmes et des hommes qui créent les richesses de notre pays.

Nous jugeons inacceptable de ne pas avoir été saisis de manière claire pour des négociations de bonne foi. C'est la raison pour laquelle, la CGT a appelé les travailleuses et les travailleurs de France à se mobiliser pour une journée nationale d'action le 12 septembre et d'autres en cours de préparation.

Le premier objectif de cette présentation est de comprendre les conséquences des textes des ordonnances, de faire le lien avec les conséquences concrètes dans l'entreprise tant en terme de droit du travail, de contrat de travail, des conditions de travail, des instances de représentativités du personnel.

Le deuxième objectif est de nous mobiliser pour être plus nombreux à nous engager dans des actions qui doivent permettre de transformer notre travail.

3^{ème} diapositive du diaporama

LE CALENDRIER



Les 5 ordonnances ont été publiées le 30 août 2017 :

- Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective
- Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- Ordonnance relative au compte professionnel de prévention
- Ordonnance relative au cadre de la négociation collective

Elles ont été adoptées en Conseil des Ministres et signées par le Président de la République le 22 Septembre.

Les Ordonnances seront alors promulguées et publiées au Journal Officiel et entreront immédiatement en vigueur alors même que le Parlement ne les a pas examinées. Elles prennent la forme d'un règlement et ont une valeur inférieure à la loi.

Les décrets relatifs aux ordonnances devront être publiés avant fin 2017. Les mesures concernées par les décrets prendront effet à la date indiquée dessus.

Le gouvernement devra aussi présenter un projet de loi de ratification de l'ordonnance dans les trois mois (délai prévu par la loi d'habilitation).

- Si le projet de loi n'est pas déposé dans les trois mois, les ordonnances deviennent caduques c'est-à-dire qu'elles perdent leur force contraignante
- Si le projet de loi est déposé dans les trois mois

- Soit le Parlement ratifie la loi et les ordonnances prennent alors force de loi.
- Soit il la rejette. Les ordonnances perdent alors leurs forces contraignantes mais elles ne disparaissent pas pour autant. Elles conservent leur valeur réglementaire par un régime très particulier

Deux remarques :

- Le calendrier d'adoption des ordonnances jusqu'à l'adoption de la Loi nous laisse une marge de manœuvre pour poursuivre et amplifier la mobilisation.
- En 2006, la Loi concernant le CPE était adoptée quand le gouvernement l'a retirée suite aux deux fortes manifestations de début avril.

4^{ème} diapositive du
diaporama

LA GENERALISATION DE L'INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES



Pour rappel la hiérarchie des normes c'est :

- Le Code du Travail socle de droits pour tous les salariés
- Les Conventions Collectives qui améliorent les dispositions du Code du Travail
- Les accords de groupes ou d'entreprises qui améliorent les Conventions Collectives

Ce principe garantissait la progression des droits et des acquis de tous les salariés.

Dès 1982 commence un processus d'inversion de la hiérarchie des normes. En effet les lois Auroux ont instauré la possibilité de déroger à la loi dans le domaine du temps de travail (sous certaines conditions très précises et sur un registre limité).

On peut désormais organiser et moduler la durée du travail sur l'année en s'exonérant pour partie du seuil légal hebdomadaire. C'est-à-dire qu'on peut permettre que pendant une période - en 1982, c'est sur la moitié de l'année - on ait le droit de faire travailler plus que la durée légale hebdomadaire (39h) sans que les heures au-dessus soient décomptées comme heures supplémentaires, à condition que dans la deuxième partie de l'année, on fasse moins que 39 heures et que le tout s'équilibre. Donc on déroge au paiement des heures supplémentaires décomptées normalement sur la semaine, en défaveur des salariés par rapport à la loi. Le dispositif s'appelle alors modulation de type 1 mais il est soumis à un accord de branche et un accord d'entreprise, et à des justifications importantes auprès de l'administration pour pouvoir être adopté

Michel Delebarre, ministre de Mitterrand, prévoira juste avant la fin de la majorité socialiste la possibilité d'étendre cette modulation en assouplissant ses conditions. Les socialistes perdent les législatives mais la loi Séguin reprendra et instaurera ce dispositif en 1987, créant une modulation de type 2.

La logique dérogatoire a commencé à ce moment-là mais dans les faits, les accords dérogatoires sont ultra-minoritaires. En 1993, la loi quinquennale prise sous Balladur cherche à aller plus loin, en instaurant une modulation de type 3, qui s'apparente à une annualisation du temps de travail. A partir de là, sous réserve d'un accord d'entreprise, il est possible de faire varier entre 0 et 48 heures les heures de travail hebdomadaires, sans payer d'heures supplémentaires, si en moyenne annuelle on est à 39 heures. La loi encadre encore assez précisément la manière dont on peut lui déroger.

C'est la loi Aubry qui sera un formidable accélérateur de cette diffusion de la flexibilité du temps de travail. Elle déplace le curseur de 39 heures à 35 heures en termes de seuil de déclenchement des heures supplémentaires mais ne change rien sur les possibilités de dérogations, tout en incitant très fortement les acteurs à l'appliquer de manière négociée, via la mise en œuvre d'accords d'entreprise. L'échange qu'elle promeut (emploi contre flexibilité et gel ou modération salariale) est repris par de très nombreux accords : entre 1998 et 2000, la moitié des 35.000 accords d'application des 35 heures qui sont signés comprennent une clause de modulation, contribuant à annualiser la gestion du temps de travail dans de nombreuses entreprises. La loi des "35 heures" devrait en réalité s'appeler la loi des "1600 heures". En échange, il y a des choses qui sont obtenues : la diminution du temps de travail, la création d'emplois, etc. Mais la loi Aubry légitime la diffusion de la flexibilité négociée.

C'est en 2004 qu'on va parler vraiment pour la première fois d'inversion de la hiérarchie des normes, avec la loi Fillon. Celle-ci prévoit qu'un accord d'entreprise peut être dérogatoire à un accord de branche mais plus uniquement sur la modulation du temps de travail. La possibilité de majorer de seulement 10% les heures supplémentaires (et non 25% comme dans la loi) est introduite à ce moment-là. Tout en exigeant tout de même que les branches acceptent d'abord le principe qu'un accord d'entreprise soit moins-disant. Mais personne n'y trouve vraiment son compte, même pas les négociateurs patronaux pour qui les accords de branche sont aussi un instrument de régulation de la concurrence, qui permet d'éviter un dumping social en leur sein. Cette loi ne fonctionne donc pas, très peu de branches (et donc d'entreprises) utilisant ces possibilités d'inverser la hiérarchie la norme. En 2008, la loi Bertrand ira encore un peu plus loin en permettant, par exemple, de fixer par accord d'entreprise (et non plus de branche), le contingent d'heures supplémentaires (le nombre d'heures supplémentaires que peut imposer l'employeur sans autorisation de l'inspection du travail), enterrant encore un peu plus les 35 heures. La loi permet aussi des négociations de gré à gré entre l'employeur et ses cadres, permettant à ces derniers de renoncer à leurs jours de repos. Il n'y a même plus, dans ce cas, la condition d'un accord collectif.

La loi El-Khomri a également remis en cause la hiérarchie des normes en autorisant les accords d'entreprise à déroger sur plusieurs thèmes : le temps de travail, les congés et le repos, la majoration des heures supplémentaires...

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective généralise l'inversion de la hiérarchie des normes.

L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail. En cas de refus du salarié le motif du licenciement est acquis.

1) Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

L'ordonnance prévoit que certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord. C'est la fin du principe de faveur, selon lequel entre deux clauses (une issue de l'accord collectif et l'autre du contrat de travail), c'est la plus favorable qui prévaut.

C'est valable pour tous les accords collectifs qui sont conclus en vue de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Autant dire que tous les accords

d'entreprise sont susceptibles de rentrer dans ces critères ! Et que ces accords pourront remplacer des plans de sauvegarde de l'emploi !

Cet accord d'entreprise pourra porter sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et tout autre avantages ou accessoires du salaire, la mobilité professionnelle (classification ? métier ?) ou géographique interne à l'entreprise, les primes de déplacement ou d'hébergement (Cf l'exemple des routiers).

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi de 2013, il n'est même plus prévu une contrepartie obligatoire sur la rémunération des dirigeants et les dividendes des actionnaires.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement repose automatiquement sur une cause réelle et sérieuse. OUF, le gouvernement a tout de même prévu que le salarié aurait droit aux allocations chômage... Unique et ridicule contrepartie à ce licenciement : l'employeur devra abonder le compte personnel de formation selon des modalités à déterminer par décret (100 heures selon les annonces du gouvernement).

2) Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (conventions collectives)

Dans la plupart des domaines du code du travail l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

Ce principe comporte des exceptions sur certains sujets réservés à la branche.

Exception 1 : champ de compétence exclusif de la branche :

Le champ de compétence exclusif de la branche concerne les rapports entre la branche et l'entreprise. Il implique que les entreprises ne peuvent pas déroger de façon défavorable dans ces domaines. Une nuance toutefois, l'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit « **des garanties au moins équivalentes** ». Dans tous les autres domaines les entreprises pourront prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par la branche (art. L. 2253-1 futur, p. 3).

Le projet d'ordonnance énumère 11 domaines de compétence exclusive de la branche :

- 1/ Salaires minima hiérarchique
- 2/ Classifications professionnelles ;
- 3/ mutualisation des fonds paritaires ;
- 4/ mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- 5/ garanties collectives complémentaire (mutuelles, prévoyance) ;
- 6/ heures d'équivalence, temps de pause minimum de 20 minutes, durée minimale de travail à temps partiel, complément d'heures du salarié à temps partiel ;
- 7/ Pour les CDD : durée maximum, délai de transmission, délai de carence entre contrats ;
Pour les contrats de mission dans le cadre de travail temporaire : durée et renouvellement du contrat et succession de contrats de missions ;
Remarque : certaines prérogatives restent donc fixées par la loi : notamment cas de recours et prime de précarité ;
- 8/ CDI de chantier ;
- 9/ l'égalité professionnelle femme-hommes
- 10/ durée maximum et renouvellement de la période d'essai ;
- 11/ transfert conventionnel de salarié en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions du transfert légales ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives comme celle de la propriété,

les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche :

Sur ces sujets, une convention de branche peut interdire expressément aux entreprises de déroger de façon défavorable aux stipulations de la branche. Encore faut-il qu'un accord de branche soit conclu.

Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

- 1/ prévention de la pénibilité (renommée prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels !) ; alors qu'avant c'était du domaine exclusif de la branche
- 2/ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3/ les seuils de désignation des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation des leurs parcours syndical ;
- 4/ les autres primes pour travaux dangereux et insalubres : soulignons que les entreprises peuvent donc diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13è mois, ancienneté, vacances, etc.)

Pas d'exception liée à la date des accords d'entreprise ou de branche

Dans tous les domaines qui ne relèvent pas du domaine exclusif de la branche ou de sujets verrouillés par la branche, les dispositions défavorables des accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise. Ainsi les accords d'entreprise peuvent déroger également aux accords de branche conclus avant le 6 mai 2004.

3) Les rapports entre la branche et la loi

Concernant les rapports entre la loi et la branche, cette dernière peut déroger de façon défavorable aux règles légales sauf lorsque celles-ci sont d'ordre public. Pour savoir quelles règles sont d'ordre public, il faudra se reporter aux règles du code du travail en question (dans la version du code du travail issue des ordonnances).

Exemple : pour les CDD, les dispositions légales prévoient que la branche peut fixer elle même la durée du CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence entre deux CDD. Ce n'est qu'à défaut d'accord de branche que les limites prévues par la loi sont applicables (ordonnance n° 3 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, Titre III, Chap. 2, p. 22 et s.). Ainsi, dans ces domaines une convention de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi (ex. : un CDD de 2 ans renouvelable 4 fois sans délai de carence).

Le même principe s'applique aux rapports entre les accords d'entreprise et la loi. Ceux-ci peuvent déroger de façon défavorable à la loi sauf dispositions légales d'ordre public.

Tous les pouvoirs sont donnés à l'accord d'entreprise.

Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise après les ordonnances ? Diapositive suivante.

Dans votre convention collective, quels sont les acquis vis-à-vis du code du travail ? Ne seront-ils pas remis en cause au motif de la compétitivité ?

5^{ème} diapositive du
diaporama

L'ACCORD D'ENTREPRISE ET LA NEGOCIATION

L'ACCORD D'ENTREPRISE ET LA NEGOCIATION

- ★ Pour être valable un accord doit aujourd'hui être signé par:
 - Soit les syndicats représentant 50 % des voix exprimées ;
 - Soit les syndicats représentant 30 % ET être validé par une majorité de salarié.e.s lors d'un référendum initié par les syndicats signataires.

★ Avec la Loi Travail XXL:

- Extension du référendum utilisable par l'employeur
- Extension des possibilités de négocier avec des salariés isolés, dépourvus de moyens et non protégés
- Limiter le contrôle du juge sur les accords (inversion charge de la preuve: la forme des accords et leur procédure de validation sont présumés légaux)

Négociation ● Entreprises < 11 salariés => Aucune et l'employeur pourra faire valider ses décisions par une concertation simplifiée dépourvue de formalisme.
● Entreprises < 50 salariés => Négociation possible sans délégués syndicaux.
● Pour les autres entreprises => règles suivant leur taille avec les élus du conseil social et économique (CSE) ou des salariés mandatés.

Référendum à l'initiative de l'employeur

- Accord avec OS > 30 % => les OS ont 1 mois pour demander un référendum
- Au-delà : l'employeur peut l'organiser sauf si toutes les OS signataires s'y opposent.

Action en nullité contre un
accord collectif : 2 mois

5

Pour être valable un accord doit aujourd'hui être signé par:

- Soit les syndicats représentant 50 % des voix exprimées
- Soit les syndicats représentent 30 % ET être validé par une majorité de salarié-es lors d'un référendum initié par les syndicats signataires

Loi Travail XXL:

- Extension du référendum utilisable par l'employeur
- Extension des possibilités de négocier avec des sans étiquette
- Limiter le contrôle du juge sur les accords (inversion charge de la preuve + délais de recours réduits)

L'ordonnance modifie les règles de négociation en entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais négocier sans délégués syndicaux sur tous les sujets ouverts à la négociation (avant c'était sur certains points uniquement).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra directement procéder à un référendum auprès des salariés pour faire valider un projet d'accord collectif. Dans une entreprise d'une si petite taille, on imagine à quel point le secret du vote peut être respecté !

Dans les autres entreprises, les règles divergent un peu en fonction de leur taille, mais l'idée globale est la même : ce sera soit des membres élus du conseil social et économique (CSE) qui pourront négocier (mandatés ou non par une organisation syndicale), l'accord sera alors valide si les membres du CSE signataires représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

En l'absence de membres élus du CSE, ou si ces derniers n'ont pas souhaité négocier, ce sera alors des salariés mandatés suivi d'un référendum dans l'entreprise.

On est donc bien loin des accords signés par des syndicats majoritaires ! Tout est bon pour obtenir des accords d'entreprise qui pourront déroger aux accords de branche !

- **Référendum à l'initiative de l'employeur**

Contenu de la loi travail El Khomri :

Lorsque qu'un accord d'entreprise ou d'établissement a été signé par des organisations syndicales représentatives minoritaires ayant recueillies plus de 30% des suffrages. Celles-ci disposent d'un délai d'un mois à compter de cette signature pour manifester leur intention de procéder à un referendum des salariés pour valider l'accord.

Rajout de l'ordonnance :

Au terme de ce délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce referendum à moins que **l'ensemble des organisations** signataires qui ont signés ne s'y oppose.

- **Le délai de l'action en nullité contre un accord collectif sera très court :**

Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai de **deux mois** à compter de la notification ou de la publication.

Le juge peut décider que l'annulation ne vaut que pour l'avenir et n'est pas rétroactif.

Les accords collectifs en lien avec des licenciements collectifs pour motif économique ou un plan de sauvegarde de l'emploi gardent leurs spécificités.

Dans votre entreprise, quelle est la représentativité de la CGT ? Des autres organisations ?

Comment se passent aujourd'hui les négociations ? Et demain, avec la Loi XXL ?

.....

.....

.....

.....

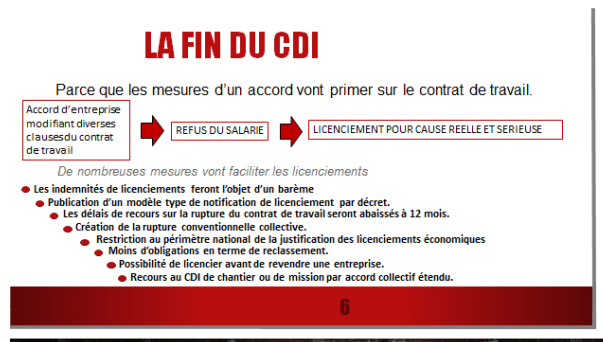
.....

.....

.....

.....

6^{ème} diapositive du
diaporama
La fin du CDI



Interview de Philippe Martinez Secrétaire Général de la CGT par le Point le 02/09/2017

Le Point : Vous avez déclaré à propos des ordonnances Travail qu'elles actaient « la fin du contrat de travail en France ». La formule n'est-elle pas exagérée ?

Philippe Martinez : Je vous invite à analyser les propos de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, qui a déclaré jeudi : « Tout est possible dans l'entreprise suite à un accord majoritaire. » Cela veut dire qu'un accord majoritaire va désormais primer sur le contrat de travail. En France, dorénavant, même le contrat de travail ne fait plus foi. Pour qu'un accord majoritaire s'applique, plus besoin de signer un avenant au contrat de travail. Demain, avec ces ordonnances Travail, soit le salarié se plie à l'accord majoritaire, soit il est licencié sans possibilité de recours et on crédite son compte formation. Vous comprenez maintenant pourquoi ma formule « la fin du contrat de travail » n'avait rien d'exagéré.

1°) Parce que les mesures d'un accord vont primer sur le contrat de travail.



Donner du concret sur les éléments du contrat de travail qui pourraient être remis en cause par un accord d'entreprise (salaires, horaires, temps de travail, etc...).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2°) Par de nombreuses mesures de facilitation des licenciements qui sont inscrites dans l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail :

- **La barémisation des indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse :**

Dans les entreprises **de moins de 11 salariés** :

Avant les ordonnances		Après les ordonnances		
Pour tous les salariés	Pas de minima pas de maxima	Ancienneté < 1 an	De 1 an à 10 ans	A partir de 11 ans
		0	minimum 0.5 mois maximum de 2,5 mois	identique aux entreprises de 11 salariés et +

Dans les entreprises **à partir de 11 salariés**

	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Salariés ayant une ancienneté de moins de 2 ans	pas de minima et pas de plafond maximum	Le minima varie de 0 pour moins d'un an d'ancienneté à un mois maximum. Le minima varie de un mois minimum pour plus d'un an d'ancienneté à deux mois maximum
Salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans	Plancher minimal de 6 mois de salaire brut, pas de plafond maximum	3 mois minimum et maximum pour 2 ans d'ancienneté (page 2) Minima de 3 mois et jusqu'à 20 mois maximum pour plus de 30 ans d'ancienneté (page 3)

- **Une diminution des indemnités en cas de nullité du licenciement :**

Avant les ordonnances	Après les ordonnances
12 mois d'indemnités minimum (L 1235-11)	6 mois d'indemnités minimum (Page 6 – IV)

Exemple : en cas de licenciement d'une femme enceinte qui refuse sa réintégration, celle-ci ne touchera que 6 mois d'indemnités au lieu des 12 mois avant les ordonnances !

Autres exemples sur le plafonnement des indemnités pour licenciement illégal

L'ordonnance fixe un minimum et un maximum du montant de l'indemnisation.

Une femme ingénieure de 55 ans percevant un salaire mensuel brut de 5 000 € et ayant 10 ans d'ancienneté est licenciée abusivement par son employeur. Le montant d'indemnisation auquel elle peut prétendre se situe entre 3 mois minimum ou 10 mois maximum de salaire. Le montant de son indemnisation peut donc être de 15 000 € (5 000 € x 3).

Pour la remplacer, l'employeur embauchera un jeune ingénieur à 2 000 € par mois, en 7 mois et demi (15 000 € : 2 000 €) la différence de salaire rend rentable le licenciement. L'employeur sera « indemnisé » de sa condamnation pour licenciement abusif. C'est le licenciement low cost. Ce n'est pas un encouragement à embaucher mais une incitation à licencier et à tirer vers le bas les salaires.

- **La sécurisation de l'employeur en cas de procédure de licenciement**

Un décret va publier un modèle type de notification de licenciement, autrement dit l'employeur disposera d'un document le sécurisant, avec des mentions obligatoires figurant dans le modèle qu'il n'aura qu'à compléter

Actuellement le défaut de motivation est considéré comme un vice de fond de la procédure qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse entraînant une indemnité pour le salarié d'un minimum de 6 mois de salaire. En outre, aujourd'hui les motifs figurant dans la lettre de licenciement ne peuvent plus être modifiés par l'employeur.

Pour rappel l'obligation, pour l'employeur, de motiver le licenciement et de respecter une procédure date de 1973, encore un recul de plusieurs dizaines d'années.

Avec l'ordonnance, les motifs du licenciement peuvent, après la lettre de licenciement ou du modèle type, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié. Le salarié devrait donc signaler (aux dires du gouvernement dans les 15 jours de la notification) à son employeur l'irrégularité liée à la motivation ! Mais surtout, si l'employeur a mal motivé la lettre de licenciement cela n'entraînera qu'une indemnité d'un montant maximum d'un mois.

L'ordonnance permet à l'employeur de se passer de motivation dans la lettre de licenciement ou de modifier les motifs, y compris jusque devant le juge en cas de contestation, puis que la peine encourue sera minime et non dissuasive. Et le salarié aura bien du mal à présenter sa défense si les motifs de son licenciement ne lui ont pas été communiqués avant qu'il ne saisisse le juge.

Ces mesures nous avaient été annoncées lors des bilatérales, mais à la lecture des ordonnances nous découvrons que cette logique de facilitation des licenciements, licenciements low cost, et de diminution drastique des indemnités pour les salariés a été considérablement élargie.

De plus, l'obligation de transmettre un CDD écrit au salarié est mis à mal. Le défaut de transmission du CDD écrit dans les délais légaux n'entraînera plus la requalification des CDD en CDI. Le non-respect de cette obligation ne pourra entraîner, au plus, qu'à une indemnité d'un mois de salaire.

- **Une diminution des délais de contestation des ruptures**

Tous les délais de recours portant sur la rupture du contrat de travail sont ramenés à 12 mois.

- **La création de Plans de départs volontaires (la rupture conventionnelle collective)**

L'ordonnance vise ici à écarter toutes les règles du licenciement économique collectif en cas de plan de départs volontaires, et notamment de permettre à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, les critères d'ordre de licenciement, le plan de reclassement, l'obligation de recherche de reclassement, la priorité de réembauche, les indemnités de départ du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel ne sont pas applicables, l'employeur n'est pas tenu de s'y soumettre. L'accord collectif doit prévoir quelques règles mais a minima, il ne sera pas nécessaire que les mesures soient proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe.

- **Une diminution du périmètre de justification des licenciements économiques**

Le gouvernement avait annoncé lors des bilatérales sa volonté que les difficultés, lors de licenciements économiques, ne soient plus appréciées qu'au niveau national, donc au niveau de la France. C'est ce que les ordonnances prévoient :

Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques seront appréciées au niveau du secteur d'activité et des entreprises du groupe appartenant au même secteur, établies sur le territoire national. Autrement dit, les juges, pour déterminer si les licenciements étaient justifiés, n'auront plus à regarder la situation économique des toutes les entreprises appartenant au même secteur d'activité, ils ne regarderont plus que les entreprises situées en France.

- **La fin des propositions de reclassement licenciement économique individuelles**

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer les postes de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée. Les ordonnances l'autorisent à transmettre les offres d'emploi par tout moyen. Autrement dit, un employeur pourra se contenter de mettre à disposition une liste de postes disponibles sur l'intranet de l'entreprise, ou sur un panneau d'affichage.

- **La fin du transfert obligatoire des contrats de travail**

Dans le prolongement de la loi travail El Khomri, le gouvernement cherche à faire obstacle aux transferts des contrats de travail. Désormais, dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 1000 salariés, une entreprise pourra licencier les salariés avant de revendre l'entreprise, ce qui n'était pas possible avant : le repreneur devait reprendre tous les salariés sans les licencier, sauf s'il avait lui-même des difficultés économiques.

- **La généralisation des CDI de chantier**

Actuellement, certaines branches, telles que le BTP ou SYNTHEC, peuvent conclure des CDI de chantier, parce que cela est « d'usage » dans leur profession. Un CDI de chantier est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée.

Désormais, toutes les branches quelle que soit leur activité pourront prévoir par accord collectif étendu la possibilité, pour les entreprises couvertes par l'accord, de conclure des contrats de chantier.

Pour les secteurs où l'usage du contrat de chantier est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, il ne sera pas nécessaire qu'il existe un accord collectif étendu, pour que les entreprises puissent conclure un tel contrat.

La loi n'encadre pas du tout ces contrats de chantier et renvoie à l'accord collectif la détermination des motifs de recours, de la taille des entreprises concernées, des activités concernées, des contreparties en cas de licenciement, de la rémunération...

Il sera désormais possible de prévoir un CDI de chantier non pas pour la durée du chantier, mais seulement pour effectuer des tâches précises. A la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera licencié et le licenciement aura une cause réelle et sérieuse.

7^{ème} diapositive
du diaporama
La fusion des IRP



La disparition des Délégués du Personnel, des CHSCT et des Comités d'Entreprise.

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance unique appelée « Comité social et économique ». Le périmètre de mise en place du CSE est celui des CE. L'établissement qui a un caractère distinct au sens des délégués du personnel pourra seulement avoir des représentants de proximité si un accord le prévoit.

L'Instance unique est mise en place aux prochaines élections professionnelles, et au plus tard au 31 décembre 2019.

Cette structure pourra toujours déclencher des actions en justice et solliciter des expertises. Mais elle devra s'acquitter d'une participation financière « forfaitaire » de 20 % du coût des expertises, hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100 % par l'employeur.

- Possibilité de contester l'expertise et le choix de l'expert par l'employeur.
- Le fonctionnement et le budget seront revus à la baisse.
- Le nombre d'élus et les heures de délégation seront décidés par décret (Attention danger)

- **Formation économique des membres du CSE**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés il y a un droit à une formation économique pour les membres élus. Il n'est pas stipulé de prise en charge des frais pédagogiques par le CSE.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (5 jours pour les entreprises > 300 salariés et 3 jours < 300 salariés) dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Ces deux congés de formations seront pris sur le temps de travail et rémunérés comme tel. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les entreprises de 11 à 50 salariés, rien n'est prévu en matière de formation économique ou santé sécurité.

Jusqu'au 31 Décembre 2019, l'ancien droit à la formation perdure dans un certain nombre d'entreprises fonctionnant avec les DP, CHSCT et Comité d'Entreprise.

Donner du concret de l'entreprise sur les conséquences de la disparition des IRP :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avez-vous utilisé les deux fiches motions CE et CHSCT élaborées par la Confédération (fiches en annexes) ?

8^{ème}
diapositive
du
diaporama

LA CGT DIT NON A LA LOI TRAVAIL XXL

Pourquoi? Des choix franchement en faveur du capital !
Contre le choix d'une société inégalitaire !

Réduire les droits des travailleurs ne permet pas de créer de l'emploi !

La CGT veut plus de justice sociale et plus de droits collectifs à contrario des autres projets en cours ou à venir du gouvernement

- La réforme de l'assurance chômage
- La réforme de la formation professionnelle
- La réforme du financement de la sécurité sociale
- La réforme des retraites

8

Pourquoi la CGT dit non à la loi travail XXL

9^{ème}
diapositive du
diaporama

POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ UNE SEULE SOLUTION

Se mobiliser et lutter pour transformer notre travail
Elaborons ensemble le cahier revendicatif que nous voulons porter dans notre entreprise...

Nos revendications :

Construisons les actions pour améliorer nos conditions de travail,
Et pour imposer une véritable réforme pour un Code du travail du XXI^{ème} siècle !

DATES	ACTIONS

1^{ère} discussion avec les participants : quelles revendications portons-nous dans l'entreprise auprès de notre employeur ?

2^{ème} discussion : les actions et les dates pour porter nos revendications d'entreprise et participer aux actions contre la Loi XXL.

ANNEXES

	Fiche 1 Loi travail XXL Pour une protection collective
	Fiche 2 Loi travail XXL Fusion des IRP
	Fiche 3 Loi Travail XXL Le contrat de travail
	Fiche 4 Loi Travail XXL Contrat de securisation professionnelle
	Fiche 5 Loi Travail XXL En marche vers la precarite
	Fiche 6 Loi Travail XXL Les licenciements
	Fiche 7 Loi Travail XXL Le CHSCT
	Fiche 8 Loi Travail XXL Les saisonniers
	Fiche 9 Loi Travail XXL Le conseil des prud'hommes
	Fiche 10 Loi Travail XXL Le comité d'entreprise
	fiche 11 Loi travail XXL Salariés à disposition
	fiche 12 Loi Travail XXL La fin du contrat de travail
	Fiche 13 Loi Travail XXL Suppression du CHSCT
	Fiche 08092017 DECLARATION pour les CA des orgas
	Fiche droits en liberte Analyse Ordonnance loi travail Macron ...
	fiche Macron-Le Point 07-09-17
	Fiche motion CE
	Fiche motion CHSCT
	Fiche Note du pôle économique - Natixis
	Fiche Tract 4 pages Macron XXL 170608

Type
Taille
Modèle