

Tout savoir sur la Loi Travail XXL

Contexte, ambitions, et conséquences pour les ICTAM

Le contexte

La stratégie de l'opacité

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Peu d'éléments dans le programme d'Emmanuel Macron

Des concertations à marche forcée et pendant l'été

- sans que le gouvernement rende publiques ses propositions
- alors qu'il faisait travailler ses services sur des propositions très précises qui ont été dévoilées par la presse

Un chèque en blanc XXL

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Un projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances

- présenté en Conseil des Ministres le 28 juin
- soumis à l'Assemblée entre le 10 et le 13 juillet et au Sénat entre le 24 et 28 juillet

Doit préciser:

- les délais pour que le gouvernement fasse ratifier ses ordonnances
- les sujets que le gouvernement souhaite modifier
- ses orientations

Les ordonnances seront ensuite soumises pour ratification au Parlement

- présentées le 21 septembre en Conseil des Ministres
- soumises en octobre, sans possibilité d'amendement

Simplifier et créer de l'emploi ?

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

1. Simplifier ?

- 5^e réforme en 5 ans (sécurisation de l'emploi, Rebsamen, Macron, loi Travail) sans évaluation
- la loi Travail a rajouté 150 pages au Code du travail
- le Conseil d'État a lui-même relevé que cette instabilité législative créait de la complexité

2. Créer de l'emploi ?

- aucune étude économique ne l'a démontré
- enquête INSEE montre que le Code du travail est seulement le 4^e motif de non recrutement (incertitude éco/trouver main d'œuvre formée/ « coût» du travail)

Ce que veut faire le gouvernement

- **Le contexte**
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

1- La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

2- Les pleins pouvoirs à l'employeur dans l'entreprise

3- La fin du CDI

1. La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

La loi El Khomri a réécrit la partie temps de travail du Code du travail. La loi est soit :

- d'ordre public. Ex : les 35h
- Supplétive, c-a-d uniquement quand pas d'accord. Ex : majoration des heures sup

Les accords de branches ne s'appliquent que quand il n'y a pas d'accord d'entreprise

Dans ses ordonnances, le gouvernement veut généraliser ce principe à l'ensemble du Code du travail.

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

1^{er} recul du gouvernement: le rôle des branches

- Suppression de la possibilité de déroger par accord d'entreprise à des dispositions verrouillées dans la branche
- 5 thèmes indérogables: salaires/Classifications/égalité FH/Mutualisation fonds (form pro, prévoyance, paritarisme..)/ la gestion et la qualité de l'emploi (temps partiel, contrats courts)
- 3 thèmes seulement peuvent être verrouillés: pénibilité/handicap/prévention des risques

Mais.....

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

Mais...la fragilisation des branches demeure...

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

- Impossible de verrouiller aucun autre thème.
- Pb par exemple sur les droits familiaux

Deux inconnues majeures

- Quelles sont les dispositions qui resteront d'ordre public ?
- Les règles supplétives seront-elles à droit constant ?

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, en cas de refus, le motif du licenciement est acquis !
- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Ce que nous voulons

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Restaurer la négociation comme lieu de progrès
L'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires, et notamment

- Rendre effectives les libertés syndicales et d'expression pour l'encadrement
- Restaurer le principe de faveur et la hiérarchie des normes
- Renforcer considérablement les effectifs de l'inspection du travail**
- Positionner les RH comme garants du respect du droit** dans l'entreprise

<https://syndicoop.info/35-propositions>

2. Pleins pouvoirs à l'employeur

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

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 referendum initié par les syndicats signataires

Loi Travail XXL:

- Extension du referendum 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)

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir

Fusion DP/CE/ CHSCT

- Quelles prérogatives ? Quel financement des activités du CHSCT ?
- Moins d'élus
- Quel seuil de mise en place ? Celui du CE, du CHSCT ou du DP ?

Fusion CHSCT/DP/CE/DS

- Fin du monopole syndical de la négociation

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la fusion des instances

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la suppression du monopole syndical de la négociation

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



Ce que nous voulons

Pour définanciariser l'entreprise et le management l'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires. L'objectif est de ne pas laisser le monopole des orientations stratégiques aux actionnaires

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

- Des droits d'informations de l'encadrement sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- La généralisation et l'augmentation du nombre d'administrateurs salarié-es
- Des droits décisionnels des CE sur la stratégie de l'entreprise, notamment sur les licenciements et les aides publiques

<https://syndicoop.info/35-propositions>

3. La fin du CDI ?

3- La fin du CDI ?

- **Le contexte**
 - **Inversion de la hiérarchie des normes**
 - **Pouvoir de l'employeur**
 - **Fin du CDI**
 - **Comment agir**
- Plafonnement des condamnations prud'hommes en cas de licenciement abusif
 - Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement
 - Limitation des délais de recours

3- La fin du CDI ?

Pour aller plus loin sur le plafonnement des indemnités prud'hommes

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

3- La fin du CDI ?

- **Le contexte**
 - **Inversion de la hiérarchie des normes**
 - **Pouvoir de l'employeur**
 - **Fin du CDI**
 - **Comment agir**
- Extension du CDI de chantier à toutes les branches
 - Négociation dans chaque branche des motifs, durées max, délai de carence...des contrats temporaires

4^e réforme des Plans sociaux en 5 ans

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

- Périmètre national pour évaluer les difficultés économiques
- Modification du seuil? Allègement des obligations pour les PME
- Allègement des obligations de reclassement

Ce que nous voulons

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

La surtaxation des contrats précaires

Un **statut de l'encadrement** qui garantisse le plein exercice de nos responsabilités professionnelles

- Un salaire minimum correspondant à notre qualification
- L'égalité F/H et un déroulé de carrière
- La liberté d'expression avec un droit de refus, d'alerte et d'alternative

Et maintenant ?

Faire reculer le gouvernement c'est possible ?

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

- En début de mandat, il ne peut pas se permettre d'être impopulaire
- Le gouvernement a déjà reculé sur le rôle des branches
- La mobilisation de l'année dernière a permis de faire reculer le gouvernement sur de nombreux points, qu'il veut faire revenir par la fenêtre

Rendez-vous dans l'action le 12 septembre!

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

D'ici là, on informe sur le contenu de la loi Travail XXL pour que les salarié-es puissent se mobiliser en connaissance de cause !

Annexes et ressources

Version web multimedia

Sur ugict.cgt.fr/ressources

Retrouvez cette présentation dans sa version web accompagnée d'une bibliographie, de vidéos, d'infographies et de podcasts

Tract modifiable disponible sur syndicoop.fr/mutuelle

DROIT DU TRAVAIL

UN DANGEREUX DENI DE DÉMOCRATIE

Le Gouvernement veut réformer l'ensemble du droit du travail en catimini pendant l'été. La CCT des Ingés, Cadres & Techs joue la transparence en mettant une analyse détaillée à disposition et en organisant des débats sur les lieux de travail.

À vous de vous faire votre propre idée sur les contenus de cette réforme et son impact sur vos droits et votre travail.

la cgt UGICT

LE PROJET D'ORDONNANCES QU'EMMANUEL MACRON VEUT NOUS IMPOSER PREND TOUTES LES VIEILLES LUNES DU MEDEF

MILLE ET UNE FAÇON DE LICENCIER SANS MOTIF

- En cas de licenciement abusif, les prudhommes ne pourront plus réparer l'ensemble du préjudice et les **condamnations seront plafonnées** (à un niveau faible). Rien de plus simple alors pour un employeur que de licencier un cadre un peu trop critique à son goût, par exemple.
- La **création d'un CDI de projet**, qui pourra être rompu dès la fin du projet sur lequel travaille le salarié.
- Les **plans sociaux seront encore facilités** et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une de leur filiale pour licencier gratuitement.
- L'employeur ne sera **plus tenu de respecter de règles formelles** pour licencier (précision par courrier des faits reprochés, entretien...)

UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE POUR GÉNÉRALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

L'essentiel des droits est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- Les **congés familiaux** qui sont très souvent améliorés par les branches professionnelles (enfants malades, congé paternité, parental...)
- Les **primes** (de licenciement, d'ancienneté...), les 13e mois...)
- La **santé et la sécurité**, et notamment la protection des mineurs, e.s., les équipements, la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux, chimiques ou sonores...
- Les **règles concernant les CDD et l'intérim** (condition de recours, de renouvellement, de rupture...) actuellement définies dans la loi seront négociées dans chaque branche.

Ceci complexifierait considérablement le code du travail et le rendrait **illisible pour les salarié-es comme pour les RH**. Ceci empêcherait aussi la **mobilité**, très importante chez les Ingés, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?

UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE... AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Alors que la quasi-totalité des droits des salarié-es seront définis dans la négociation d'entreprise, le gouvernement, dans le même projet, remet en cause les droits à la représentation et à la négociation des salarié-es, accentuant le déséquilibre en faveur de l'employeur :

- Suppression des CHSCT, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise** qui seraient fusionnés dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élus-es sera diminué drastiquement ;
- L'employeur pourra contourner les syndicats et faire un accord par **referendum**, en mettant en opposition les salarié-es entre eux et en facturant le collectif de travail ;
- Plus besoin des syndicats pour négocier. Quand on est un-e élu-e isolé-e, comment résister aux pressions et chantages d'un employeur ?

UGICT.CGT.FR/DECRYPTAGES

[@CCTCadresTechs](https://twitter.com/CCTCadresTechs) [facebook.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

DE NOUVEAUX DROITS POUR PRÉPARER L'AVENIR

REDEFINIR L'ENTREPRISE ET RESTAURER LE RÔLE CONTRIBUTIF DE L'ENCADREMENT

Avec de nombreuses personnalités, l'UGICT-CGT a publié un **manifeste pour définir l'entreprise**. Il s'agit de long terme sur la pression des actionnaires.

- Droit de refus, d'alerte et d'alternative** en cas de directive contraire à l'éthique pour permettre un plein exercice de la responsabilité professionnelle.
- Augmentation du nombre de salarié-es dans les **conseils d'administration**.
- Droits suspensifs des comités d'entreprise** sur les aides publiques et les licenciements.

<http://http://ugict.cgt.fr/entreprise>

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DES DEMAIN C'EST POSSIBLE

- Il y a urgence de mettre fin aux 26 % d'écart de rémunération et au sexisme omniprésent.
- Sanctionner** les entreprises qui discriminent.
- Réduire le **temps de travail** et mieux accompagner la parentalité.
- Mettre en place des **obligations de négocier**, notamment sur la suppression des écarts de carrière.

<http://http://vivremerf.fr>

UN CODE DU TRAVAIL PLUS SIMPLE ET PLUS PROTECTEUR

INVITATION POUR S'INFORMER, ÉCHANGER, FAIRE DES PROPOSITIONS :

LE NUMÉRIQUE AUTREMENT

Après avoir pagré l'obligation de négocier sur le droit à la **déconnexion**, l'UGICT-CGT fait de nombreuses propositions pour que la révolution numérique se traduise par un progrès social et environnemental.

- Garantir les libertés** et encadrer strictement l'utilisation des données collectées et créer de l'emploi.
- Revaloriser le collectif** de travail et transformer le management.
- Mieux **protéger** le télétravail.

<http://http://numeriqueautrement.fr>

Un collectif d'universitaires a rédigé un code du travail 4 fois plus court et beaucoup plus protecteur. En mettant fin à toutes les dérives, il permet de rendre les **droits beaucoup plus simples et lisibles** pour les salarié-es.

<http://http://pct.cjperso10.fr/>

41007 2019 / 1232-1481



35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management

L'enjeu principal ? Mettre les richesses créées au service du progrès économique, social et environnemental.



THE CONVERSATION

Indemnités prud'homales : vers une réparation forfaitaire et limitée de la perte injustifiée de l'emploi

A person is holding a smartphone in the foreground, with their hand and the phone's screen visible. The background is a dark night scene filled with out-of-focus, colorful bokeh lights from city buildings or streetlights. The overall mood is urban and modern.

UBÉRISATION

QUELS DROITS ET QUEL AVENIR — POUR L'ENCADREMENT ?



Comment définancieriser l'entreprise ?

La réponse en podcasts

🕒 Temps de lecture : 13 minutes