

# **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

L'objectif de cette stratégie: expliquer qu'il a eu mandat des électeurs pour casser le Code du travail. Sauf que lorsque Le Parisien a révélé son projet 1 semaine avant le 1<sup>er</sup> 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 »

Dans le programme d'Emmanuel Macron figurait:

- Une réforme du Code du travail pour « simplifier », ce qui ne donne aucune orientation de contenu
- Le plafonnement des indemnités prudhommes, mais sans détail, notamment sur le plafond (ce qui est déterminant)
- La fusion des CE/CHSCT/DP, mais là encore sans le détail

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

**Pour permettre à toutes et tous de se faire sa propre idée sur ce que le pouvoir veut nous cacher, l'UGICT-CGT décrypte les documents publiés et la façon dont les concertations vont se dérouler.**

## 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

### **Les ordonnances comment ça marche?**

-Le Parlement doit autoriser le gouvernement à légiférer par ordonnance, en adoptant le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances. Ce projet de loi doit préciser les thèmes que le gouvernement entend réformer, ses orientations et les délais qu'il se donne. Le gouvernement a choisi de se donner 6 mois pour présenter les ordonnances, sauf une dont nous parlerons à la fin. Ensuite, le gouvernement rédige les ordonnances et les soumet pour ratification au Parlement qui n'a pas le droit de les amender. Le rôle de l'Assemblée est donc réduit à une chambre d'enregistrement.

-Le gouvernement fait le choix de donner le moins d'indication possible dans le projet de loi d'habilitation sur ce qu'il veut entreprendre, de façon à garder les mains libres pendant l'été. C'est ce que relève le Conseil d'État, qui dans son avis sur le projet de loi a relevé que les sujets étaient extrêmement larges et nécessitaient du temps et du débat... Pourtant, le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance est débattu à marche forcée au Parlement. Les députés disposaient de 24h pour déposer leurs amendements, près de 250 ont été déposés et aucun n'a été accepté en commission des affaires sociales...

-C'est grâce au projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances que nous savons enfin officiellement ce que veut faire le gouvernement. Pour l'essentiel, cela confirme les révélations de la presse, que le gouvernement avait pourtant vigoureusement démenties

# Simplifier et créer de l'emploi ?

## 1. Simplifier ?

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

- 5<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> motif de non recrutement (incertitude éco/trouver main d'œuvre formée/ « coût » du travail)

## L'objectif affiché du gouvernement est de simplifier et de créer de l'emploi

### Simplifier ?

Depuis 2013, 4 réformes du Code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salarié-es. Aucune d'entre elles n'a été évaluée. Elles devaient pourtant créer de l'emploi, dommage que l'on ne vérifie pas que les résultats sont atteints... Surtout, elles commencent à peine à s'appliquer, et causent sur le terrain une pagaille généralisée, notamment pour les RH qui sont souvent chargés de piloter le dialogue social. Quand on prétend simplifier, c'est quand même étonnant de multiplier les réformes non ?

C'est ce que relève le Conseil d'État dans son avis du 22 juin sur le projet de loi d'habilitation qui relève « qu'une succession rapide de jurisprudences, de normes législatives elles-mêmes potentiellement suivies de nouvelles décisions de justice est un facteur d'inflation législative et d'instabilité du droit du travail » alors que le projet de loi a précisément pour ambition d'y remédier.

Un collectif d'universitaires piloté par Emmanuel Dockès a rédigé un « Autre Code du Travail », plus simple et plus protecteur pour les salarié-es. Il est 4 fois moins épais que le Code du travail actuel, qui est alourdi par les multiples dérogations à la règle

### **Créer de l'emploi?**

Depuis 30 ans, on a considérablement dégradé les droits des salariés pour créer de l'emploi, en France ou en Europe. Aucune étude économique, même des économistes patronaux, n'a jamais démontré le lien entre le Code du travail et l'emploi. Ex: en 1986, Yvon Gattaz (le père de Pierre) a gagné la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, promettant la création de 400 000 emplois. Les emplois n'ont jamais été créés...

Seule réforme qui permette de créer de l'emploi, la RTT: les 35h ont permis de créer 400 000 emplois, pour un coût de 4 Mds, soit 10 fois moins que le pacte de responsabilité (source, rapport parlementaire Romagnan sur les 35h de 2016)

## 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**

### **Les concertations sont découpées en 3 thèmes**

Du 9 au 23 juin : « L'articulation des niveaux de négociation et les possibilités d'intervention de la négociation collective pour donner de la capacité d'initiative aux salariés ». C'est ce que nous verrons dans la première partie sur la généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

Du 26 juin au 7 juillet « La simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs ». C'est ce que nous verrons dans la première partie sur les pleins pouvoirs à l'employeur dans l'entreprise

Du 10 au 21 juillet « La sécurisation des relations de travail », c'est ce que nous verrons dans la 3<sup>e</sup> partie sur le CDI et les licenciements

**L'ensemble des informations à suivre sont tirées du projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances publié par le gouvernement. Nous avons pas les arbitrages de détail, les éléments indiqués dans le diaporama sont ceux indiqués dans le projet de loi d'habilitation**



# **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.

Aujourd'hui, la hiérarchie des normes et le principe de faveur prévoient que la règle est définie par la loi, et que l'accord de branche puis l'accord d'entreprise ne peuvent qu'être plus favorables. Par exemple, le congé parental est de 1 an (6 mois par parent sauf famille monoparentale) rémunéré 390€ forfaitaires. Les accords de branche et d'entreprise ne peuvent qu'améliorer cette disposition et c'est ce qu'ils font souvent en améliorant la rémunération du congé parental. La négociation de branche et d'entreprise sont des conquêtes sociales, la suppression du principe de faveur voulue par le gouvernement vise justement à transformer cet outil de conquête en moyen de chantage à l'emploi. Alors qu'aujourd'hui on ne peut qu'obtenir du mieux par la négociation, on sera contraint demain de négocier les régressions et d'être dans le moins pire. Bonjour les perspectives de progrès!

**L'inversion de la hiérarchie des normes met fin à ce principe, et fait primer, sauf exception l'accord d'entreprise. C'est ce qui a été fait avec la loi El Khomri sur la partie temps de travail**

**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 techs. Comment vouloir changer d'entreprise**

**quand on peut y perdre tous ses droits ?**

## 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<sup>er</sup> 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.....

Dans les documents publiés par Le Parisien, Libération puis Le Monde, il y avait la possibilité par accord d'entreprise de déroger à toute disposition, même si elle était verrouillée par accord de branche! Etaient dans le viseur les classifications et les minima conventionnels définis à la branche. Face au tollé suscité par cette disposition, le gouvernement a été contraint de reculer et de supprimer cette disposition qui aurait tiré tous les salaires vers le bas et aurait été particulièrement grave pour les ICT. Il faut toutefois rester vigilants et s'assurer qu'elle ne revienne pas par la fenêtre

Dans ses conclusions au 1<sup>er</sup> thème de concertation, la Ministre du Travail a annoncé qu'il y aurait 5 thèmes interrogeables au niveau de la branche. Les branches pourraient en outre verrouiller des accords mais seulement sur une liste très limitée de sujets (pour l'instant 3 thèmes: pénibilité/handicap/prévention des risques). Pour tout le reste, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut

**ATTENTION : le gouvernement a indiqué que ces arbitrages étaient provisoires et pouvaient bouger dans un sens ou dans l'autre. La vigilance s'impose!**

## 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

### **Mais...la fragilisation des branches demeure...**

- 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 ?

**Le problème c'est que sur tous les autres sujets, c'est l'accord d'entreprise qui prévaudra, l'accord de branche ne sert plus à rien !**

**Manquent notamment :**

Le temps de travail (confirmation de la loi El Khomri)

Les droits familiaux, déterminants pour l'égalité F/H (congés enfants malades, prise en charge supplémentaire du congé maternité, paternité ou parental...)

Les primes et dispositifs complémentaires de rémunérations (supra légale de licenciement, 13<sup>e</sup> mois...), des congés supplémentaires.... C'est particulièrement grave pour les cadres qui disposent de nombreux droits supplémentaires dans les conventions collectives

**Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances ne fait mention d'aucune disposition d'ordre public.** Si on imagine que le SMIC ou les 35h resteront d'ordre public, l'ensemble des autres sujets, notamment ceux liés à la santé et à la sécurité, ou aux congés pourraient donc être renvoyés à la négociation de branche ou d'entreprise. Ceci pourrait permettre par exemple au Gouvernement de transférer à la négociation d'entreprise des éléments essentiels tels que :

- Les congés: congés payés, droits familiaux...
- Le droit d'alerte des représentants du personnel et droit de retrait des salarié-es

confrontés à un danger grave et imminent (comme les Risques psychosociaux, les risques industriels, les violences sexuelles...). Cette disposition est particulièrement grave pour les ingénieurs, cadres et techniciens, qui souvent, du fait de leurs responsabilités, sont les premiers informés de ces risques. Ceci fragiliserait considérablement le début de statut pour les lanceurs d'alerte que nous venons d'arracher !

- la protection des mineurs de moins de 18 ans,
- l'organisation des locaux de travail (fenêtres, vestiaires, ...),
- les modalités de prévention contre des risques spécifiques (chimiques, biologiques, sonores, ...),

Pour les salarié-es qui encadrent des équipes, la suppression de ces dispositions est particulièrement grave. Aujourd'hui, elles protègent les encadrants vis-à-vis de l'employeur qui est tenu de les respecter. Demain, elles peuvent être renvoyées à leur appréciation personnelle. Alors que la pression hiérarchique pour baisser les coûts au détriment du travail bien fait et de la sécurité est déjà énorme, y résister sans pouvoir s'appuyer sur des normes légales sera beaucoup plus compliqué. Rappelons qu'en cas d'accident, la responsabilité pénale de l'encadrant peut être invoquée et qu'il peut finir devant les tribunaux !

## 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**

L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, en cas de refus, le motif du licenciement est acquis. Jusqu'à là, les dispositions négociées dans l'entreprise ou la branche ne s'appliquaient que si elles étaient plus favorables pour les salariés. Par exemple, si un cadre dans son contrat de travail a exigé qu'il figure une clause prévoyant qu'on ne pouvait pas lui imposer de mobilité à plus de 50 km de son domicile, l'employeur ne pouvait pas lui imposer de mobilité au-delà, même si un accord d'entreprise prévoit des mesures de mobilité dans tout le pays. Demain, l'accord d'entreprise s'imposera. Cette disposition est particulièrement grave pour les cadres, qui négocient souvent des clauses spécifiques dans leur contrat de travail

- 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>

### Rendre effectives les libertés syndicales et d'expression pour l'encadrement

Assurer le **droit pour tous les salarié-es à une heure mensuelle d'information syndicale**, organisée sur le temps de travail sans perte de salaire

Augmenter le crédit d'heure des élu-es du personnel et des délégué-es syndicaux, et la déclinaison légale sous forme de « crédits jours » pour salarié-es en forfait jours. Obliger l'employeur à **diminuer la charge de travail des élu-es** et à les remplacer de façon à ce que leurs heures de délégations soient effectives

**Faciliter l'accès des femmes aux mandats** (horaires de réunions, prise en charge par l'employeur des frais de garde en cas de déplacements ou dépassements horaires des élu-es, mesures pour les salariées à temps partiel...)

**Lutter contre les discriminations (syndicales, sexistes, racistes...)**

Mettre en place d'un **indicateur dans le bilan social permettant de mesurer les discriminations syndicales, sexistes ou racistes** sur les carrières **25/** Mettre en place de mesures pour **lutter contre les discriminations à l'embauche** (registre d'embauche permettant de comparer les candidatures reçues et les recrutements effectués, notification des droits distribués aux salarié-es lors des entretiens



d'embauche, testings) **26/** Mettre en place **une formation de sensibilisation aux discriminations** à l'embauche et dans les carrières (sur la base d'un contenu défini par l'État) pour tous les RH et recruteurs des entreprises de plus de 50 salarié-es

**Renforcer considérablement les effectifs des DIRECTE.** Alors que les effectifs ont baissé de 20 % depuis 2009, il convient d'adopter un plan pluriannuel de recrutements pour doubler le nombre d'inspecteurs et d'inspectrices du travail

## **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)

On a vu que l'objectif du gouvernement était de renvoyer un maximum de nos droits à la négociation d'entreprise pour « favoriser le dialogue social ». Sauf que dans le même temps, il réforme les règles de « dialogue social » et augmente considérablement les pouvoirs de l'employeur qui aura plus de facilités à faire adopter un accord. Rappelons que la négociation d'entreprise a déjà été réformée 3 fois depuis 4 ans (loi sécurisation de l'emploi, loi Rebsamen et loi El Khomri), sans aucune évaluation. Certaines de ces réformes commencent tout juste à s'appliquer. Quelle était l'urgence d'une réforme supplémentaire???

Les règles de validité des accords ont été revues par la loi El Khomri, avec l'introduction du referendum, permettant de valider un accord minoritaire. Ce referendum doit être demandé par les syndicats représentant au moins 30 % des suffrages. Les quelques exemples de referendum démontrent leur nocivité pour le collectif de travail, comme par exemple à RTE, où les ICT devaient se prononcer sur une réforme des modalités de travail des agents de maintenance.

Le gouvernement veut aller beaucoup plus loin il veut notamment:

-Permettre à l'employeur de déclencher un referendum sans l'accord des syndicats. C'est la généralisation des tentatives de mises en opposition des salarié-es. Avec

cette disposition, l'employeur pourrait faire valider la suppression des primes des cadres grâce au vote des ouvriers ou vice versa... Très malsain à moyen long/terme -2<sup>e</sup> disposition très malsaine, l'extension des possibilités de négocier aux élus non syndiqués. Aujourd'hui, sauf exception (qui ne cessent de s'étendre malheureusement), la négociation des accords est limitée aux syndicats représentatifs. Pourquoi ? Parce que c'est la garantie d'indépendance vis-à-vis de l'employeur. Les délégués syndicaux sont mandatés par les organisations syndicales en-dehors des pressions des employeurs, ils et elles disposent d'une formation et d'un accompagnement, peuvent décider eux-mêmes de leur délégation... Surtout, pour être reconnue comme organisation syndicale, il faut respecter une série de principes: les valeurs de la République, la transparence financière... C'est ce qui empêche au Front National ou à des groupes communautaires de s'impliquer dans les entreprises. En ouvrant la négociation aux sans étiquette, le gouvernement joue avec le feu. Les RH savent pourtant combien il est nécessaire d'avoir des partenaires sérieux et crédibles avec qui négocier y compris pendant les périodes de conflit.

- Limiter le contrôle du juge sur les accords. Nous avons fait annuler de nombreux accords par les tribunaux, notamment ceux concernant les forfaits jours qui ne respectaient pas le droit européen en matière de durée maximum de travail et de durée minimum de repos. Ca a permis ensuite à des centaines de cadres d'obtenir aux prudhommes la rémunération de leurs heures supplémentaires. Le gouvernement veut limiter le contrôle du juge en complexifiant les recours. Les délais seront plus limités, et surtout ils bénéficieront d'une présomption de validité, ce sera au requérant de démontrer qu'ils ne respectent pas la loi.

## 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

Le gouvernement veut fusionner les 3 instances de représentation des salarié-es (IRP) existant actuellement:

-le **délégué du personnel**, qui doit être mis en place à partir de 11 salariés et porte les réclamations des salariés auprès de l'employeur. Il peut aussi faire des suggestions d'amélioration de l'organisation du travail et saisir l'inspection du travail

-Le **comité hygiène, sécurité et conditions de travail**, qui doit veiller à la protection de la santé des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et au respect de la loi dans ces domaines. Il réalise des inspections et des enquêtes. Il est mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les établissements rassemblant au moins 50 salarié-es

-le **comité d'entreprise**, en charge des activités sociales et culturelles, mais aussi de la défense des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les établissements distincts, c à d travaillant sous l'autorité d'un représentant de l'employeur

La fusion des IRP est déjà possible depuis 2015

-Sous la forme d'une délégation unique du personnel (DUP) pour les entreprises de

moins de 300 salariés par décision unilatérale de l'employeur

-Par accord pour les entreprises de plus de 300

La fusion des IRP prévue par le gouvernement vise donc à satisfaire les plus grosses entreprises et à les exonérer de négocier un accord avec les syndicats. Elle pose 3 problèmes:

-Il n'y a aucune garantie de maintien des prérogatives, notamment celles du CHSCT.

Le CHSCT joue pourtant un rôle essentiel, sur les risques psychosociaux, le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles ou la protection des femmes enceintes par exemple. C'est la soumission des questions de santé aux enjeux économiques. De plus, ses missions sont actuellement financées par l'employeur, qui a la responsabilité de la santé et de la sécurité des salariés. Le financement risque d'être transféré au CE, financé directement par les salariés. Les élus auront donc à arbitrer financièrement entre la santé et la sécurité et les activités socioculturelles!

-Il y aura de fait beaucoup moins d'élus, qui ne seront plus en proximité ni disponibles pour les salariés

-Il y a fort à craindre que le seuil de déclenchement de l'instance soit celui du CE, ce qui ferait disparaître tous les CHSCT et délégués du personnels de proximité

Ajoutons que la fusion sera obligatoire, même dans les entreprises où patronat et syndicats veulent garder le CHSCT distinct!

Le gouvernement veut aller encore plus loin, et veut permettre dans certaines conditions non précisées, la fusion de ces 3 instances avec le délégué syndical. Ce qui signifie que l'instance unique exercera aussi le pouvoir de négociation, remettant ainsi en cause le monopole syndical de négociation (voir plus haut), et mettant la négociation sous contrôle de l'employeur

## 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



UGICT.CGT.FR

[https://www.youtube.com/watch?v=p0YaE9HAXSg&list=PL3rtD4wZLOlI0eO17MN9Uj\\_oSQwm47Q\\_Kc&index=11&spfreload=10](https://www.youtube.com/watch?v=p0YaE9HAXSg&list=PL3rtD4wZLOlI0eO17MN9Uj_oSQwm47Q_Kc&index=11&spfreload=10)

## 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



UGICT.CGT.FR

[https://www.youtube.com/watch?v=FR4ZJSloals&index=12&list=PL3rtD4wZLOI10eO17MN9UjoSQwm47Q\\_Kc](https://www.youtube.com/watch?v=FR4ZJSloals&index=12&list=PL3rtD4wZLOI10eO17MN9UjoSQwm47Q_Kc)



## Ce que nous voulons

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

Pour définancieriser 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

- 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>

- Des droits d'informations de l'encadrement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, il s'agit d'une disposition indispensable pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités

- La généralisation et l'augmentation du nombre d'administrateurs salarié-es

Dans les conseils d'administration, l'entrée récente des salarié-es doit être confortée pour leur permettre de **représenter immédiatement un tiers des membres et à terme la moitié du conseil dans les entreprises privées**. Dans les entreprises détenues par l'Etat et les établissements publics, les salarié-es doivent détenir un tiers des droits de vote, la société civile et de l'État occupant les 2/3 restant.

**La présence obligatoire d'un administrateur salarié** dans chaque comité du conseil (rémunérations, stratégique, audit...)

**Mettre en place la transparence et le contrôle sur les critères de rémunération des cadres dirigeants** devant les salarié-es avec une présentation et un avis du CE.

Ces règles doivent s'appliquer selon un principe d'universalité à toutes les entreprises quelle que soit leur forme sociale (comme à l'étranger)

**Les Comités d'Entreprises doivent disposer de droits décisionnels sur la stratégie d'entreprise.** Celui de contrôler l'usage des aides publiques et de saisir une instance qui pourrait les suspendre lorsqu'elles ne bénéficient ni à la recherche, ni à l'investissement, ni à l'emploi. De même, les Comités d'entreprise doivent disposer d'un droit suspensif sur les licenciements économiques, permettant à la justice de vérifier la réalité du motif économique et aux salarié-es de proposer des alternatives. Il faut aussi qu'ils aient **des droits d'informations renforcés et élargis** et des moyens supplémentaires, leur permettant de connaître la situation et la stratégie des investisseurs, y compris leur endettement et la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre, aux filiales et sous-traitants.

## **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

Le 3<sup>e</sup> gros volet de la réforme annoncée par le gouvernement, et sans doute le plus grave, c'est la casse de toutes les protections existantes contre le licenciement, ce qui ferait que le CDI n'aurait plus rien d'un CDI...

La protection contre le licenciement est pourtant la clé de voûte du Code du travail. Comment remettre en cause une directive contraire à son éthique professionnelle, user de sa liberté d'expression ou tout simplement réclamer le paiement de ses heures supplémentaires quand on peut être licencié sans motif ? Cette disposition reviendra à museler les salarié-es

Ces dispositions, à l'exception de la première, n'étaient pas annoncées dans le programme d'Emmanuel Macron.

-Aujourd'hui, lorsqu'un salarié-e fait un recours pour licenciement abusif devant le conseil des prud'hommes et qu'il gagne, le conseil de prud'hommes condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts proportionnels au bénéfice subi. Quand un cadre de 55 ans est licencié après 20 ans d'ancienneté, le préjudice est énorme parce qu'il aura beaucoup de difficulté à retrouver un emploi et à maintenir son niveau de salaire, et que ceci baissera le montant de sa retraite. L'enjeu est aussi de dissuader les employeurs de licencier sans motif, avec des condamnations importantes. Le gouvernement veut plafonner les condamnations maximum, et

empêcher le juge de réparer l'ensemble du préjudice. Ceci va de fait légaliser les licenciements abusifs, en permettant aux entreprises de provisionner par avance le prix d'un licenciement abusif. Après le droit de polluer, le droit de licencier...

-Le gouvernement veut supprimer les règles qu'il appelle « formelles » sur les licenciements. Le problème, c'est qu'elles ne sont pas seulement formelles, elles sont fondamentales pour garantir les droits des salariés. Par exemple l'obligation de préciser dans le courrier de licenciement le motif de licenciement. Aujourd'hui, le non respect de ces règles entraîne l'annulation du licenciement.

-Demain, ce ne sera plus le cas. Le gouvernement veut également limiter les délais de recours en cas de licenciement

Ces 3 dispositions cumulées vont considérablement limiter les possibilités 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

[https://www.youtube.com/watch?v=Dxfg15Do-Zc&list=PL3rtD4wZLOIIOeO17MN9UjoSQwm47Q\\_Kc&index=6](https://www.youtube.com/watch?v=Dxfg15Do-Zc&list=PL3rtD4wZLOIIOeO17MN9UjoSQwm47Q_Kc&index=6)

- **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

- Le CDI de chantier existe aujourd'hui seulement pour les chantiers, le gouvernement veut l'étendre à tous les secteurs et le transformer en CDI de projet. Ce CDI n'a rien à voir avec un CDI: il n'est pas à durée indéterminée car l'employeur peut y mettre fin à la fin du projet. C'est un contrat qui est même moins protecteur que le CDD! En effet, pas de prime de précarité, pas de durée définie, ni durée maximum ni durée minimum, et la possibilité de le rompre à tout moment alors que le CDD ne peut pas être rompu avant la fin du contrat. Les CDI de projet pourront donc se substituer progressivement à l'ensemble des CDI, à commencer par les cadres, qui travaillent de plus en plus « en mode projet », sur des missions ou projets définis. C'est gravissime
- Aujourd'hui, la loi prévoit que le CDI est la norme et les contrats précaires l'exception. Pour utiliser un CDD ou un contrat d'interim, il faut satisfaire un certain nombre de conditions, comme le remplacement d'un-e salarié-e malade, un surcroit temporaire d'activité...La loi limite également dans la durée (18 mois pour un CDD, 2 renouvellements maximum) et fixe une prime de précarité. Dans son projet le gouvernement veut renvoyer l'ensemble de ces dispositions à la

négociation de branche, ce qui permettra de déréglementer considérablement l'usage des contrats précaires. Les jeunes seront les premiers touchés par ces dispositions



**4<sup>e</sup> 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

Aujourd'hui, pour faire un plan social, il faut justifier de difficultés économiques. Ces difficultés sont évaluées à l'échelle du groupe, y compris s'il s'agit d'une multinationale. Le gouvernement réintroduit ici une disposition qu'il a été obligé de retirer l'année dernière suite à la mobilisation. Les difficultés économiques seront évaluées à l'échelle nationale, ce qui permettra à une multinationale qui fait des bénéfices de licencier en France, par exemple en mettant artificiellement en faillite une filiale. La France serait le seul pays à avoir ce type de disposition, ce qui nous défavoriserait considérablement par rapport à nos voisins! C'est clairement inciter les groupes multinationaux à effectuer leurs licenciements en France

Aujourd'hui, les entreprises de 50 salariés qui licencient plus de 10 salarié-es sont obligées de négocier un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les syndicats. Le PSE doit notamment contenir des mesures de formation et de reclassement pour faciliter le retour à l'emploi des salarié-es, des indemnités pour compenser le préjudice subi... Avec les ruptures conventionnelles, les entreprises ont déjà aujourd'hui les moyens de licencier des salarié-es sans faire de plan social. Elles sont aussi nombreuses à licencier les salarié-es par groupe de 9 pour éviter d'avoir à négocier un Plan social. Ainsi, on est passés de 952 PSE annuels en 2011 à 566 en

2016. Cela ne suffit visiblement pas au gouvernement qui veut alléger les obligations liées aux PSE en fonction de la taille, d'élever ce seuil et permettre aux entreprises de licencier davantage de salarié-es sans mesures sociales. Alternatives Economiques a révélé que le gouvernement souhaitait que l'obligation de faire un PSE soit seulement déclenchée lorsque plus de 30 salarié-es étaient licenciés en même temps. Cela aurait comme impact de diminuer de 35 % le nombre de PSE.

Aujourd'hui un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer à chacun des postes correspondant à leurs compétences. L'absence de plan de reclassement est aujourd'hui le premier motif d'annulation des plans sociaux par la justice. Le projet allège donc considérablement les obligations et prévoit que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre ... en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les compétences !

De même sur les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres). Les obligations de reclassement tiennent compte de ces catégories, pour empêcher le déclassement des salarié-es. Il s'agit d'un motif fréquent d'annulation des plans sociaux par la justice, raison pour laquelle le gouvernement veut « sécuriser la définition des catégories professionnelles ». L'objectif : limiter les recours, mais aussi permettre à l'employeur de déclasser les salarié-es en leur proposant des postes inférieurs à ceux qu'ils occupent.

- **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

L'UGICT-CGT exige l'ouverture d'une négociation pour conforter et renforcer le statut cadre, actuellement remis en cause par le patronat. Aujourd'hui, c'est l'affiliation à l'AGIRC, la retraite complémentaire des cadres, qui définit au niveau de chaque branche professionnelle, l'appartenance au statut cadre. L'AGIRC a été supprimée l'année dernière – ce qu'à dénoncé la CGT – la reconnaissance du statut cadre est à reconstruire. Pour la CGT, l'enjeu est que cette reconnaissance ne soit pas définie entreprise par entreprise, en fonction du bon vouloir de l'employeur, mais soit acquise à la branche, en fonction de la qualification et des responsabilités exercées. Nous voulons surtout obtenir des droits pour pouvoir exercer pleinement nos responsabilités professionnelles. Par exemple l'accès aux informations et orientations stratégiques de l'entreprise. Ou encore un droit de refus, d'alerte et d'alternative, permettant de faire primer notre éthique professionnelle sur le diktat des actionnaires

# 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 !

[UGICT.CGT.FR](http://UGICT.CGT.FR)

# Annexes et ressources



## Version web multimedia

Sur [ugict.cgt.fr/ressources](http://ugict.cgt.fr/ressources)

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

UGICT.CGT.FR

Sur [ugict.cgt.fr/ressources](http://ugict.cgt.fr/ressources)



## Tract modifiable disponible sur [syndicoop.fr/mutuelle](http://syndicoop.fr/mutuelle)



Ce tract est disponible en version adaptable (pdf avec un champ pour les contacts et un rdv local) et modifiable (indesign) sur la mutuelle de tracts. Vous êtes libres de l'adapter comme vous le souhaitez.



<https://syndicoop.info/35-propositions-pour-une-nouvelle-definition-de-lentreprise/>



THE CONVERSATION

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

⌚ Temps de lecture : 8 minutes

<https://syndicoop.info/indemnitees-prudhomales-vers-une-reparation-forfaitaire-et-limitee-de-la-perte-injustifiee-de-lemploi/>



<https://syndicoop.info/quels-droits-et-quel-avenir-pour-lencadrement/>



# Comment définancieriser l'entreprise ?

La réponse en podcasts

⌚ Temps de lecture : 13 minutes

<https://syndicoop.info/comment-definancieriser-lentreprise/>