

LOI TRAVAIL XXL

Les arguments contre !

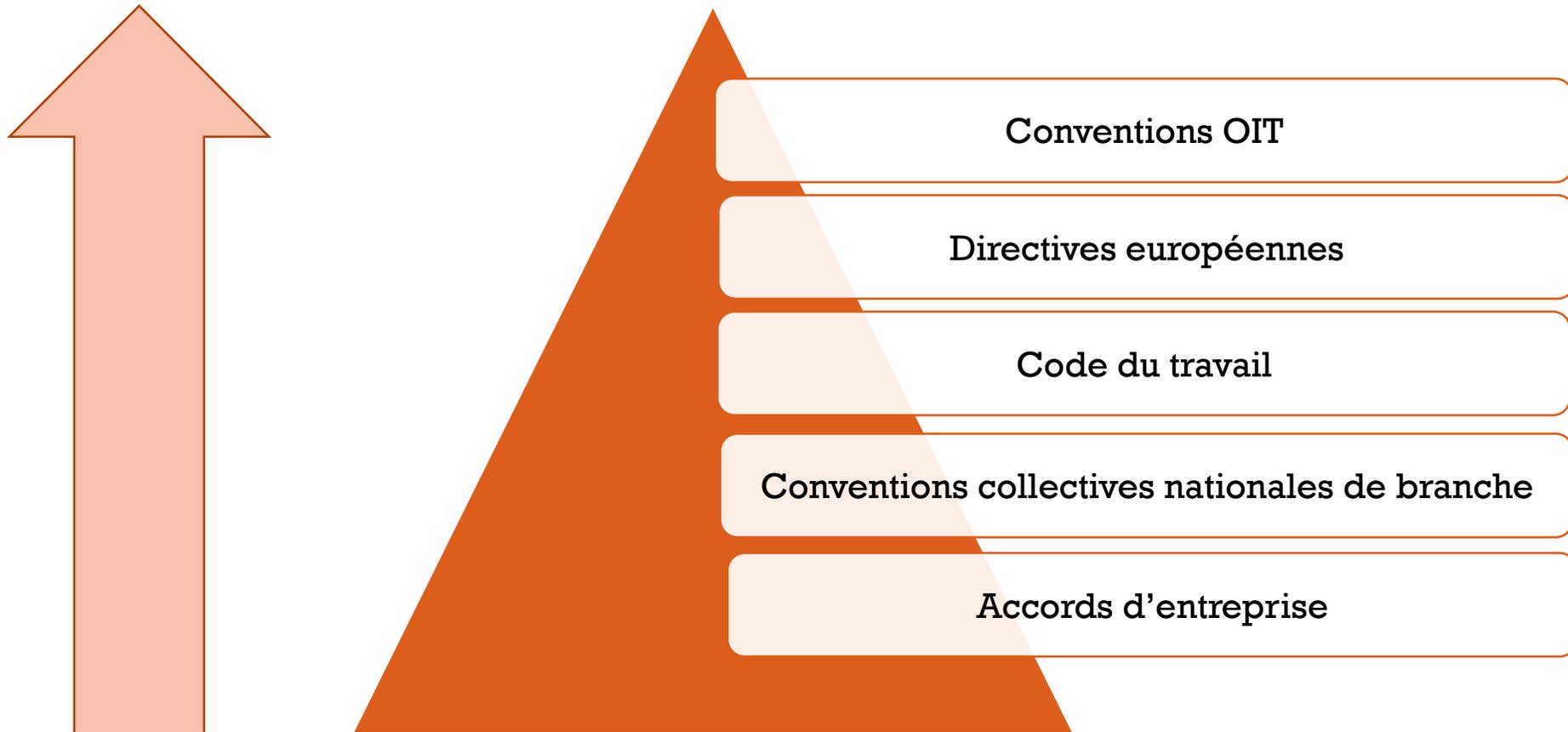
1



2

CONTRE L'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

LE MODÈLE SOCIAL FRANÇAIS



LA HIÉRARCHIE DES NORMES, C'EST LA GARANTIE :

- Que tous les salariés soient protégés de manière égalitaire par le **Code du travail** qui est le **socle commun** ;
- Que la convention collective nationale (CCN) de **branche ne fasse qu'améliorer les dispositions du Code du travail** ;
- Que **l'accord d'entreprise soit toujours plus favorable** que la CCN et que le Code du travail.

LES SALARIÉS, PREMIÈRES VICTIMES DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE :

- Les employeurs négocieront **toujours à la baisse** et ce sera la **mise en concurrence** :
 - des salariés de différents établissements d'une même entreprise (négociations par établissement) ;
 - des salariés des différentes entreprises (négociations dans chaque entreprise).
- C'est la **fin des garanties communes, du maintien des acquis sociaux.**

LES ORDONNANCES

- **Le principe : l'accord d'entreprise prévaut sur la branche**
 - C'est l'inversion de la hiérarchie des normes.
 - L'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche de façon défavorable.

LES ORDONNANCES

- **Exception 1 : la branche conserve une compétence exclusive dans certains domaines**
 - L'entreprise ne peut pas déroger de façon défavorable dans ces domaines.
 - L'entreprise peut déroger de façon défavorable si elle prévoit des garanties au moins équivalentes.

LES ORDONNANCES

▪ **Exception 1 : la branche conserve une compétence exclusive dans certains domaines**

1/ **salaires** minima hiérarchiques ;

2/ **classifications** professionnelles ;

3/ **mutualisation** des **fonds paritaires** ;

4/ mutualisation des fonds de **financement de la formation professionnelle** ;

5/ **garanties collectives complémentaires** (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 ;

8/ **CDI de chantier** ;

9/ **l'égalité professionnelle femmes-hommes** ;

10/ **durée maximum et renouvellement de la période d'essai** ;

11/ **transfert conventionnel de salariés** en cas de succession sur un marché de travaux (lorsque les conditions du transfert légales ne sont pas réunies) : sécurise les conventions collectives, les entreprises ne peuvent pas refuser d'appliquer les clauses de transfert conventionnel prévues par la branche.

LES ORDONNANCES

- **Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche**
- Une convention de branche peut interdire aux entreprises de déroger de façon défavorable aux dispositions de la branche sur certains thèmes.

LES ORDONNANCES

▪ **Exception 2 : sujets « verrouillables » par la branche**

Le projet d'ordonnance liste 4 domaines :

- 1/ **prévention de la pénibilité** (avant 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 : les entreprises peuvent donc diminuer ou supprimer les primes prévues par la branche (13è mois, ancienneté, vacances, etc.)**

LES ORDONNANCES

- Sauf pour les exceptions 1 et 2, **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.

LES ORDONNANCES

- **Possibilité de déroger défavorablement à la loi par accords de branche et d'entreprise sauf pour les dispositions d'ordre public du code du travail.**
- **Par exemple, l'accord de branche peut déterminer la durée du CDD, le nombre de renouvellements et le délai de carence.**

LES ORDONNANCES

▪ **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**

- **Certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié sans son accord.**
- **Ce sont les accords collectifs dont l'objet officiel est de préserver, ou de développer l'emploi, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise = soit à peu près tous les accords collectifs ce qui permettraient de contourner les PSE.**
- **Il peut s'agir d'accord d'entreprise sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et tout autres avantages ou accessoires du salaire, la mobilité professionnelle ou géographique interne.**

LES ORDONNANCES

- **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**
 - **Le salarié qui refuse** la modification de son contrat de travail se verra **licencié pour une cause automatiquement qualifiée de réelle et sérieuse.**
 - Le salarié aura tout de même **le droit aux allocations chômage et l'employeur devra abonder le CPF.**

LES ORDONNANCES

▪ **Délai d'action en nullité contre un accord collectif réduit**

- Les actions en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doivent être engagées sous peine d'irrecevabilité, **dans un délai de 2 mois à compter de la notification ou de la publication** (avant 5 ans).
- Le **juge peut décider que la nullité ne vaudra que pour l'avenir** et n'est donc pas rétroactive.

CONTRE LES RÈGLES ALTERNATIVES DE CONCLUSION DES ACCORDS

16

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SERONT ASSOUPLIES

- Dans les **entreprises sans DS**, les règles de **négociations** seront **facilitées**.
 - **Entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : l'employeur peut mettre en place unilatéralement un référendum. Pour être valide, l'accord doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.**
 - **Entreprises dépourvues de DS et de membres élus au CSE dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés : les règles sont les mêmes que dans les entreprises de moins de 11 salariés.**

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SERONT ASSOUPLEES

- **Entreprises sans DS dont l'effectif est entre 11 et moins de 50 salariés :**
 - Soit **par un ou plusieurs salariés mandatés, membre ou non du CSE ;**
 - Soit **par un ou des membres du CSE.**
- **Validité de ces accords sans DS :**
 - Ces accords conclus par un ou des **membres du CSE**, mandatés ou non, devront être **signés par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections ;**
 - Ces accords conclus avec un ou plusieurs **salariés mandatés**, s'ils ne sont **pas membres du CSE** devront être **approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.**

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SERONT ASSOUPPLIES

- **Entreprises sans DS dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :**
 - **Négociation avec les membres du CSE s'ils sont mandatés : pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;**
 - **En l'absence de membre du CSE mandaté, les membres du CSE peuvent tout de même négocier sur certains points. Pour être valide, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.**

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SERONT ASSOUPLEES

- Depuis la Loi EL KHOMRI, les nouvelles règles de validité des accords collectifs (dont l'entrée en vigueur est progressive) ont changé, il faut :
 - la **signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50%** des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des élections quel que soit le nombre de votants ;
 - **à défaut**, d'un tel accord majoritaire, le ou **les syndicats ayant recueilli plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des élections peuvent signer et demander l'organisation d'un référendum pour que l'accord soit **validé par la majorité des salariés**.
 - Avec la loi **EL KHOMRI**, **seules une ou plusieurs de ces OSR ayant recueilli plus de 30% des suffrages pouvaient demander l'organisation du référendum**. Pour cela, elle dispose d'un délai de 1 mois. Ce n'était donc pas l'employeur de prendre l'initiative d'organiser le référendum.
 - La **LOI TRAVAIL XXL prévoit qu'à l'issue du délai d'un mois, l'employeur peut organiser ce référendum à moins que l'ensemble des OS signataires ne s'y oppose**.

LES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE SERONT ASSOUPPLIES

- **Ces nouvelles règles de validité des accords collectifs majoritaires entreront en vigueur pour tous les domaines à compter du 1^{er} mai 2018 et non plus seulement le 1^{er} septembre 2019.**



CONTRE LA FUSION DES IRP

LE CONSTAT

- L'étude d'impact constate que depuis l'entrée en vigueur de la Loi Rebsamen du 17 août 2015, **seulement une vingtaine d'accords prévoyant le regroupement des IRP ont été conclus dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**
 - Pas assez satisfaisant pour **le Gouvernement** qui **veut rendre la fusion obligatoire** alors que le faible taux d'accords collectifs sur le sujet démontre que ce nouveau modèle est rejeté.

LES ARGUMENTS CONTRE

- La Loi Rebsamen qui avait créé le regroupement des IRP prétendait garantir l'absence de fusion et de confusion des prérogatives de chaque instance. Pourtant déjà, le CHSCT ne pouvait devenir qu'une simple commission.
- **La Loi travail XXL précise bien qu'il s'agit d'une fusion. C'est nier les spécificités de chaque instance.**
- Cela signifie, **moins de moyens, cumul des casquettes** donc les intérêts des salariés seront moins bien défendus. Les **missions du CHSCT seront amoindries** dans une instance fourre-tout.
- Il y aura une **confusion entre les prérogatives** d'information- consultation/négociations et entre les différents mandats.
- Cette instance fusionnée serait mise en place **au niveau du périmètre CE et non DP = éloignement des salariés.**

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- **De 11 à moins de 50 salariés** : le **CSE** aura les attributions des **DP** et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité.
- **À partir de 50 salariés** : le **CSE** aura les attributions des **DP, CE** et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité.
- **Seulement à partir de 300 salariés** : mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'inspection du travail peut imposer la création cette commission mais cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE.
- Un **accord d'entreprise** peut mettre en place des **représentants de proximité**.
- Par accord majoritaire, un **conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentants du personnel** pourra être mis en place (information, consultation, négociation).

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

▪ **L'accord d'entreprise** détermine :

- **le périmètre de mise en place** (entreprise, établissements, comité central, UES, interentreprises) ;
- **Le nombre, le cadre de mise en place, les modalités de fonctionnement, les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;**
- **La création de représentants de proximité**, leur nombre, leurs attributions, les modalités de leurs désignations, leurs moyens ;
- **Les modalités d'informations-consultations** : contenu, périodicité des consultations qui ne peut être supérieure à 3 ans, niveau de consultation, nombre de réunions ;
- Le contenu et la forme de la **BDES**.

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

▪ **Composition :**

- **l'employeur ;**
- **une délégation du personnel** comprenant autant de titulaires que de suppléants (nombre d'élus fixé par décret) ;
- **un représentant syndical au comité** désigné par chaque organisation syndicale représentative.

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

▪ **Durée des mandats :**

- **4 ans** sauf accord en disposant autrement ;
- **3 mandats successifs maximum** sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

▪ **Heures de délégation :**

- **Fixées par décret.**
- **Entreprise ou établissement de moins de 50 salariés : minimum 10 heures par mois ;**
- **Entreprise ou établissement de 50 salariés et plus : minimum 16 heures par mois.**

LA FUSION PREVUE PAR ORDONNANCE : LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- **Expertises :**

- **Le CSE pourra recourir à l'expertise** mais :

- **devra verser 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.**



CONTRE LES ATTEINTES PORTÉES AU CONTRAT DE TRAVAIL



LA PRÉCARISATION DES SALARIÉS

- **L'accord de branche pourra assouplir les règles relatives aux CDD et au travail temporaire en modifiant :**
 - les **motifs de recours** ;
 - la **durée** ;
 - les **délais de carence** ;
 - les **règles de succession** ;
 - les **règles de renouvellement**.

- Le **CDI de chantier**, c'est-à-dire le recours au CDI conclu pour la durée d'un chantier d'une opération, pourra par accord de branche être **généralisé** pour tous les secteurs d'activité.

LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT FACILITÉ

- Le champ de la **négociation collective sera élargi sur le travail de nuit**.
 - C'est la création d'une **présomption de conformité à la loi**. Ce sera au salarié devant le juge de démontrer l'atteinte à son droit au repos, à la protection de sa santé et de sa sécurité.
- Le **caractère exceptionnel** du travail de nuit pourra donc être **remis en cause**.
 - Assouplir la possibilité d'aménager le recours au travail de nuit par accord collectif tendra à remettre en cause les garanties pour les salariés et les contreparties.

LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

- Il s'agit de **faciliter le prêt de main d'œuvre à but non-lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise « start-up »**.
 - Les cadres seraient donc mis à disposition d'entreprises pour **permettre aux gros groupes auxquels ils appartiennent « de nouer des partenariats stratégiques nécessaires pour accélérer leur propre mutation numérique »**.
 - **Les salariés concernés ne bénéficieraient plus des avantages de leur groupe d'origine.**



CONTRE LA SIMPLIFICATION DES LICENCIEMENTS

LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE

- La **recherche de reclassement** est **limitée au territoire national**.
- Le salarié ou l'employeur peut saisir le **conseil de prud'hommes en référés pour contester les éléments de natures médicales** :
 - Le conseil de prud'hommes peut confier les **mesures d'instruction au médecin-inspecteur** ;
 - A la demande de l'employeur, **les éléments médicaux peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate** ;
 - La **décision des prud'hommes se substitue à l'avis du médecin du travail** ;
 - Les **honoraires et frais** liés à l'instruction sont à la charge de la **partie perdante** sauf si sur décision motivée le conseil en décide autrement.

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

- Le périmètre d'appréciation de la **cause économique** serait **le périmètre national = licenciements boursiers.**
- L'employeur n'aurait plus qu'à **informer les salariés** licenciés qu'ils peuvent accéder à **des offres de reclassement internes par exemple sur l'intranet de l'entreprise.**
 - Il y aurait donc une présomption de respect de l'obligation de reclassement par une simple information.
- Les **modalités de l'obligation de reclassement actuelles seraient supprimées** et remplacées par des dispositions prévues par décret...
- Pour les licenciements **sans PSE**, le **périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements serait limité aux zones d'emploi.**
- **Toutes les entreprises pourront licencier les salariés avant de revendre l'entreprise.**

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

- **Les plans de départs volontaires ne seront plus soumis aux règles de licenciement économique collectif.**
- **Sont écartées, les règles relatives :**
 - Aux critères d'ordre de licenciement ;
 - Au plan de reclassement ;
 - À l'obligation de recherche de reclassement ;
 - À la priorité de réembauche ;
 - Aux indemnités de départ du PSE ;
 - À la procédure de consultation des IRP ;
 - Les mesures n'ont pas à être proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

- Il faudrait un **accord collectif majoritaire** qui serait **soumis à l'administration pour validation.**
- Cet **accord** déterminerait :
 - le **nombre maximal de départs** ;
 - les **conditions à remplir par les salariés** ;
 - les **modalités et conditions d'information du CSE.**
- La **rupture** du contrat de travail serait prétendue être d'un **commun accord.**

40

CONTRE LES ATTEINTES PORTÉES À L'ACCÈS AU JUGE

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

- Les **dommages et intérêts versés en cas de licenciement abusif** seraient encadrés par un **plafond, un plancher et une échelle obligatoire** sauf dans les cas de discrimination et de harcèlement.
 - Cette disposition **honteuse permettra aux entreprises de budgéter des licenciements abusifs pour se débarrasser des salariés.**
 - Les salariés ne pourront **pas obtenir une juste réparation au regard du préjudice réellement subi.**

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

▪ Dans les entreprises de plus 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 1 mois minimum pour plus d'un an d'ancienneté à 2 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 2 ans d'ancienneté. Minima de 3 mois jusqu'à 20 mois maximum pour plus de 30 ans d'ancienneté.

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

▪ Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Avant les ordonnances		Après les ordonnances		
Pour tous les salariés	Pas de minima pas de maxima	Salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté : 0 mois	Salariés ayant 10 ans d'ancienneté : minimum et maximum de 2,5 mois	Salarié ayant une ancienneté à partir de 11 ans: barème identique aux entreprises de plus de 11 salariés.

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

- **En cas de nullité du licenciement**

Avant les ordonnances	Après les ordonnances
12 mois d'indemnité minimum	6 mois d'indemnité minimum

BARÉMISATION DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

▪ Réparations spécifiques modifiées dans un sens défavorable

- **Violation de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique : au moins 1 mois de salaire (au lieu de 2) ;**
- **Nullité du licenciement économique en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE, ou d'absence de validation ou d'homologation du PSE : minimum 6 mois de salaire (au lieu de 12) ;**
- **Défaut de réintégration du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou manquement à l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude : au moins 6 mois de salaire (au lieu de 12).**

LA LIMITATION DES MOTIFS DE CONTESTATION DES LICENCIEMENTS

- Le Gouvernement a fait le constat que 80% des contentieux prud'homaux étaient liés à la contestation des licenciements. Cela signifie que les employeurs licencient les salariés abusivement, sans justifier d'une cause réelle et sérieuse.
- Pour éviter leurs condamnations et leurs **permettre de licencier sans risque**, le Gouvernement envisage de :
 - de **diminuer les exigences de motivation** ;
 - de donner le droit à l'employeur de **rectifier ses erreurs comme le défaut de motivation. Si l'employeur a mal motivé, il encourt seulement le paiement d'une indemnité d'un maximum d'un mois.**
 - d'établir un modèle type de **lettre de licenciement** comme un formulaire **CERFA** ;
 - de **réduire à 12 mois tous les délais de recours portant du la rupture du contrat de travail** ;
 - **Le défaut de transmission d'un CDD écrit n'entraînera plus la requalification des CDD en CDI mais seulement une indemnité d'un mois de salaire.**



**POUR LA DÉFENSE
DU CODE DU TRAVAIL
ET DE NOS ACQUIS,
TOUS EN GRÈVE !**