



LOI TRAVAIL XXXL

**DISCRIMINATION
INJUSTICE CAC40
RACISME PRECARITE
TRAVAILLEURS PAUVRES
EAS SALAIRE DIVIDUES
BURN OUT CHOMAGE NO FUTUR**

PROTECTION SOCIALE

CDI

COTISATIONS FORMATIONS RETRAITE

**AVENIR
32 HEURES
MINIMUM
SALAIRE
PUBLIC
SERVICE
SOLIDARITE
LIBRE
SINDICAT
UNION
GARANTEE
COLLECTIF
JUSTICE
FEMMINES
EQUILIBRE
CONGES
HOMMES
X
PAIX
COMMISSION**

LOI TRAVAIL XXXL



cgf

Proposer, agir pour
le progrès social.

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

LE CALENDRIER

5 ordonnances publiées le 30 août 2017 :

- Relative au renforcement de la négociation collective
- Relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail
- Relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.
- Relative au compte professionnel de prévention
- Relative au cadre de la négociation collective

22 Septembre : adoption en Conseil des Ministres.
Ensuite : signature par le Président de la République .
Publication au Journal Officiel

Les décrets avant fin
2017 avec date d'effet
indiquée dessus.

Projet de loi de ratification dans les trois mois .

Sans projet de Loi : les
ordonnances
deviennent caduques

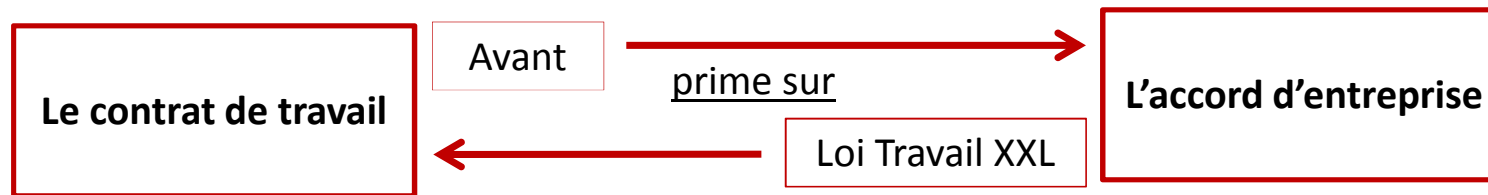
le projet de loi est
déposé dans les
trois mois

le Parlement ratifie la loi.

Soit il la rejette

LA GÉNÉRALISATION DE L'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

- ★ Par la « primauté » de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail



- ★ Par la « primauté » de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (conventions collectives)

Les droits des salariés



- ★ Par les rapports entre la loi et la branche

L'accord de branche peut déroger à la Loi sauf pour les règles d'ordre public.

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 représentent 30 % ET être validé par une majorité de salarié.e.s lors d'un referendum 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

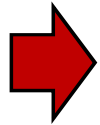
- Accord avec OS > 30 % => les OS ont 1 mois pour demander un référendum
- Au-delà : l'employeur peut l'organiser sauf si toutes les OS signataires s'y opposent.

Action en nullité contre un accord collectif : 2 mois

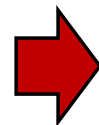
LA FIN DU CDI

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

Accord d'entreprise
modifiant diverses
clauses du contrat
de travail



REFUS DU SALARIE



LICENCIEMENT POUR CAUSE REELLE ET SERIEUSE

De nombreuses mesures vont faciliter les licenciements

- **Les indemnités de licenciements feront l'objet d'un barème**
- **Publication d'un modèle type de notification de licenciement par décret.**
 - **Les délais de recours sur la rupture du contrat de travail seront abaissés à 12 mois.**
 - **Création de la rupture conventionnelle collective.**
 - **Restriction au périmètre national de la justification des licenciements économiques**
 - **Moins d'obligations en terme de reclassement.**
 - **Possibilité de licencier avant de revendre une entreprise.**
 - **Recours au CDI de chantier ou de mission par accord collectif étendu.**

LA FUSION DES IRP

~~Délégués du Personnel, CHSCT, Comités d'Entreprise~~

« Comité Social et Economique »

- Des Commissions santé et sécurité et conditions de travail seront obligatoires dans les entreprises de plus de 300 salariés
- Dans les Entreprises et les Etablissements distincts de moins de 300 salariés elles ne seront pas obligatoires mais elles pourront être imposées par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure se révèle nécessaire.

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



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 XXIème siècle !

DATES	ACTIONS