

# LA LOI TRAVAIL XXL

Quels enjeux



1 Français sur 7 a voté En marche aux législatives



## MAIS

on nous impose la loi travail par ordonnances

**Les ordonnances :  
Un procédé anti-démocratique**

**Gouverner par ordonnance... Ça veut dire quoi ?**

**2** principes à rappeler pour comprendre

- Séparation des pouvoirs

Législatif vote les lois  Exécutif les fait respecter

- Hiérarchie des normes

La Constitution est supérieure à tout texte de droit.

Un décret par le pouvoir exécutif (gouvernement, présidence) ne peut être contraire aux lois du législatif (Assemblée, Sénat).

**L'ordonnance est un contournement de cette règle. Elle permet au parlement de déléguer son pouvoir au gouvernement, abandonnant le droit de discuter et modifier le texte.**

On donne à l'exécutif **les PLEINS POUVOIRS.**



**filpac cgt**

# LA LOI TRAVAIL XXL

Quels enjeux



En droit du travail :



cohabitent depuis  
1973

**CDI =**

Forme normale du  
contrat de travail

85% de  
CDI en  
France

Depuis la directive du 18 juin 1999

Le CDI est le contrat le plus protecteur depuis la loi du 19 février 1958 qui introduit la notion de « cause juste et réelle » au licenciement pour motif personnel afin de limiter les abus.

**Mais la loi travail prévoit de favoriser un tout autre dispositif : le CDII**

**Mais alors, le CDII, c'est quoi ?**



5 mois < DURÉE du CDII < 3 ans



Le salarié peut être envoyé  
jusqu'à 1h30 de chez lui

Le CDII, c'est un CDI passé avec une boîte d'intérim.  
Celle-ci place le salarié dans différentes entreprises  
comme un intérimaire.

Le contrat précise la rémunération, le temps de travail et le type de mission pouvant être effectuées. Le salarié n'a pas le droit de refuser une mission si elle correspond au contrat.



prime d'ancienneté  
prime de précarité  
allocations chômage  
évolution des salaires  
majorations des heures supplémentaires

**filpac cgt**

# LA LOI TRAVAIL XXL

Quels enjeux



## Le licenciement économique :

**1ère définition  
le 2 août 1989**

On qualifie d'économique un licenciement ne dépendant pas du salarié, mais d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Licenciement économique ou pas ?

Horaires moyens des salariés supérieur à 40h	✗
refus de mutation	✗
surendettement bancaire et baisse de chiffre d'affaires	✓
Difficultés économiques résultant d'une faute de l'employeur	✗

## Et avec la nouvelle loi ?



Elle définit des critères de licenciement économique :

- **Évolution d'au moins un indicateur économique sur l'hexagone** (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie)
- **Tout autre élément de nature à justifier les difficultés économiques**

Ces critères dépendent directement de la taille de l'entreprise. La durée de difficulté varie de 1 (entreprise d'au moins 11 salariés), à 4 trimestres pour les entreprises de plus de 300 salariés.

>> + une société est grande, + les salariés sont protégés <<  
**= RUPTURE D'ÉGALITÉ**

**filpac cgt**

# LA LOI TRAVAIL XXL **Quels enjeux**



## Les accords d'entreprises :

**portent pour l'instant sur le temps de travail**

Ils sont le résultat de négociations entre syndicats et employeurs. Ils concernent donc les entreprises qui comptent des représentants syndicaux.

### Et avec la nouvelle loi ?

On retrouve la hiérarchie des normes vue précédemment...



...Et on l'inverse !

**L'accord d'entreprise peut primer sur l'accord de branche, même si il est plus défavorable au salarié.**

L'accord pourra porter sur la modification :

- Du salaire horaire, avec une majoration des heures supplémentaires pouvant être réduites à 10% contre 25 à 50% actuellement,
- De la durée de travail, jusqu'à 60h avec l'accord de l'inspection du travail et en cas de circonstances dites « exceptionnelles » sans plus de précisions,
- Du nombre de journées de RTT.

Ces changements s'imposent dans le contrat de travail aux salariés.

**Refuser ces derniers peut justifier un licenciement économique**

**filpac cgt**

# LA LOI TRAVAIL XXL

Quels enjeux



## La fin des négociations annuelles obligatoires

Elles traitent de  
**3 sujets**

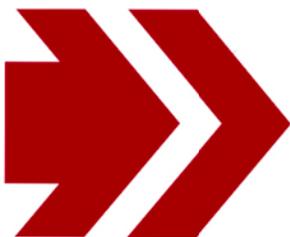
- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- Égalité professionnelle , qualité de vie au travail
- Négociation triennale : Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

La première loi permet déjà la modification de l'intervalle entre ces négociation et de leur groupement.

## 2 Limites

L'intervalle entre deux négociations **ne peut pas être supérieure à 3 ans.**  
L'ensemble des thèmes doit être traité.

La loi travail XXL rallonge la période inter-négociation au-delà de 3 ans. Elle permet que le contenu de la négociation soit modifié, par accord d'entreprise.



**Baisse du dialogue social**  
**Augmentation du dumping social:**  
**méthode qui met en concurrence les salariés**

filpac cgt