

▸ La cfdt défend votre avenir et vos salaires



Bulletin d'actualité cfdt NXO juillet 2005

EDITO



Depuis le début de l'année 2005, la loi du 18 janvier sur la cohésion sociale puis les ordonnances du nouveau gouvernement, remettent en cause des acquis sociaux ainsi que nos droits.



Ce que dénonce la Cfdt

Mépris du dialogue social, coups de sabre dans le droit du travail, amendements et textes additionnels sans rapport avec le sujet initial,

la loi PME adoptée par le parlement le 13 juillet 2005 est devenue un texte fourre-tout de la politique de l'emploi du gouvernement dans lequel se chevauchent des mesures de nature économique, commerciale et sociale. Parmi ces mesures « hors sujet » (des « cavaliers juridiques » dans le jargon des juristes) comme : l'allongement de deux à quatre ans de la durée du mandat des DP et des élus CE et l'introduction d'une élection professionnelle partielle « deux mesures pour lesquelles les organisations Syndicales n'ont pas été consultées ».

Certaines mesures risquent d'alourdir le climat social de la rentrée.

Nouvelle réglementation

Ordre du jour CE (C. travail art. L 434-3 al.2, modifié).

Le principe reste que l'ordre du jour est arrêté conjointement par le secrétaire et le président, mais les consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif sont inscrites de plein droit par le chef d'entreprise ou le secrétaire du CE.

Cette règle concerne aussi le CCE (C. Trav. Art. L 435-4, modifié)



Pérennisation des accords de méthode

(C. trav. Art L 320-3, nouveau).

Ces accords selon les règles issues de la loi du 4 mai 2004 (absence d'opposition majoritaire ou majoritaire

d'engagement).

Ces accords n'étaient conclus qu'au niveau de l'entreprise. Validité soumise à la signature d'une ou plusieurs OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors du 1er Tour.

Les accords de méthode avaient été mis en place par la loi Fillon.

Le niveau de négociation est élargi au groupe et à la branche.



Affaire marine.

Complément d'information

Réintégration des salariés;
« loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 ».

Assouplissement :
(C. Trav.L 122-14-4, modifié).
ce que dit la loi:

En cas de nullité du licenciement, le juge ne peut ordonner la poursuite du contrat si la réintégration est devenue impossible notamment du fait :

De la fermeture du site ;

De l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié.

Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.



Rédaction

Mise en page:

Pierre Henri BEAUVAL



**BONNES
VACANCES**

Nous contacter email:pbecfdt@aol.com