



Loi El Khomri

Présentation du 27 Avril 2016



Loi El Khomri

Le projet de loi est organisé en sept titres :

- le **titre Ier** est consacré à la refondation du droit du travail et définit la nouvelle architecture pour la partie du code relative **au temps de travail et aux congés** ;
 - le **titre II** contient les dispositions relatives à la négociation collective. **Il réforme les règles de révision et de dénonciation des accords**, instaure le principe d'accords majoritaires, réforme les règles de la représentativité patronale... ;
 - le **titre III** est dédié à **la sécurisation des parcours professionnels et à la prise en compte du numérique dans le modèle social**. Il crée le CPA, reconnaît le droit à la déconnexion et réforme le cadre du télétravail ;
 - le **titre IV** contient les dispositions dédiées à la promotion de l'emploi, notamment dans les TPE et PME. Il comporte en particulier un article **clarifiant la définition du motif économique des licenciements**, le service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés et **une réforme destinée à faciliter la validation des acquis de l'expérience (VAE)** ;
 - le **titre V** procède à **une réforme de la médecine du travail**, concernant notamment les conditions de reconnaissance de l'inaptitude ;
 - le **titre VI** contient de nouvelles **dispositions de lutte contre le détachement illégal** ;
 - le **titre VII** comporte des dispositions diverses.
-
-

L'évolution de la Loi El Khomri

<https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitraitavailnonmerci>

Retirée : Dispense d'autorisation de l'Inspecteur du Travail pour faire travailler les apprentis mineurs 10 heures par jour et 40 heures par semaine

Retirée : La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e, ...) n'est plus garantie par la loi

Retirée : La durée maximale de travail de nuit augmentée

Retirée : Un recours facilité au temps partiel. Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié

Retirée : Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)

Modifiée : Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

Modifiée : Modulation du temps de travail sur... 3 ans !

Modifiée : En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire

Modifiée : Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées

Loi El Khomri

<https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitavailnonmerci>

Toujours dans le projet...

- ☞ En cas de licenciement illégal, un barème indicatif est mis en place pour limiter l'indemnité prud'homale
 - ☞ Une concertation avec les partenaires sociaux devra décider si les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures pourront être fractionnées.
 - ☞ **Une entreprise peut, par accord**, baisser les salaires et changer le temps de travail
 - ☞ Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos
 - ☞ Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu
 - ☞ **Il suffit d'un accord d'entreprise** pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées.
 - ☞ Une mesure peut-être imposée par référendum à la demande de syndicats ne représentant que 30% aux élections professionnelles.
-
-

Loi El Khomri

<https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitravailnonmerci>

- ☞ Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques.
- ☞ Après un accord d'entreprise, un-e salarié-e qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.
- ☞ Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour.

Signez la pétition et RDV sur <http://loitravail.lol>

Le contexte et l'esprit de la loi

l'avant-projet de loi met en avant la sécurisation des entreprises...

1er article est très révélateur de l'état d'esprit de cette loi :

« ***Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis*** dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou ***par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise*** et si elles sont proportionnées au but recherché .

Alors que la nature même du Code du travail est la protection du salarié (en plus de la régulation de la concurrence notamment pour éviter le dumping social), pour rééquilibrer le rapport de subordination qu'il a avec l'employeur, ***l'avant-projet de loi met en avant la sécurisation des entreprises.***

Le fonctionnement du droit du travail en France

Le droit français s'organise selon **la hiérarchie des normes** : chaque norme inférieure doit respecter la norme supérieure pour être valide.

Pour le droit du travail, il y a donc la loi qui encadre les accords de branches, qui encadrent eux les accords d'entreprise, qui encadrent les relations contractuels notamment le contrat de travail.



Le principe de faveurs...

Le droit du travail est régi par le principe de faveurs, ce qui a deux conséquences :

- Une norme ne peut être que plus favorable qu'une disposition qui lui est supérieure.
- Quand il y a concurrence entre 2 normes (lors d'une fusion d'entreprises, par exemple), c'est la norme la plus favorable au salarié qui domine.

Là encore, c'est une question de philosophie, d'esprit du Code du travail **qui donne aux salarié-e-s le plus de droits possibles** car il tient compte de l'inégalité du rapport salarié-e/patron-ne qui sont liés par un rapport de subordination.

La nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux :

- l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ;
- **le champ de la négociation collective**, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche ;
- les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche.

Objectif du projet de loi : « **donner une place beaucoup plus importante à la négociation collective** en matière de durée du travail, de repos et de congés. »

Mais cela passe par *L'INVERSION de la hiérarchie des NORMES.*****

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche... »

L'accord d'entreprise l'emporte sur l'accord de branche... et la loi impose un minimum qui est en deça de l'actuel.

Les accords d'entreprise priment, **ce ne sont plus les accords les plus favorables** aux salarié-es qui s'appliquent...

Deux exemples :

Durée hebdomadaire du travail

Actuellement

48 heures maxi. et 44 heures en moyenne sur **12 semaines**

peut atteindre 60 heures par semaine, avec l'autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Loi El Khomri

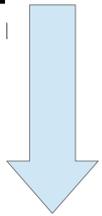
48 heures maxi. et 44 heures sur 16 semaines et même 46 heures par accord d'entreprise.

Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures par accord d'entreprise, mais la dernière version renvoie à autorisation de l'IT

Heures supplémentaires moins payées !

Majoration de 25 % pour les 8 premières
50 % au-delà.

- La majoration peut être réduite jusqu'à 10 % par accord...



Actuellement

**« sauf si un accord
de branche
l'interdit. »**

Loi El Khomri

suppression de
l'opposition de
l'accord de branche :
c'est l'accord
d'entreprise qui
décide seul

Les règles en matière de signature des accords au sein de l'entreprise...

- La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement sera conditionnée par sa signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs **ayant recueilli plus de 50 %** des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Mais, un accord signé par un ou des syndicats représentant **plus de 30%** des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles sera néanmoins valide **s'il est approuvé par une majorité de salariés**. La consultation des salariés, qui pourra être organisée par voie électronique, devra respecter les règles relatives aux élections professionnelles. **Elle se déroulera conformément à un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires**. Le recours au référendum ne s'appliquera toutefois, dans un premier temps, qu'aux négociations menées dans le domaine du temps de travail (durée du travail, repos et congés). *Et au plus tard le 1er septembre 2019 pour les autres champs du droit social.*

Rapport Combrexelle 9 sept 2015

<http://www.gouvernement.fr/partage/5179-rapport-la-negociation-collective-le-travail-et-l-emploi-de-jean-denis-combrexelle>

"la question de fond est posée aux organisations syndicales : considèrent-elles que, par nature, la négociation collective est un instrument distributif d'augmentation des salaires, de réduction du temps de travail, d'amélioration des conditions de travail ?

Ou admettent-elles qu'elle peut être aussi un instrument adapté dans un contexte de crise économique et sociale ?"

Rappel : les organisations syndicales ont pour mission de défendre les conditions matérielles et morales des salariés !

Généralisation du CHANTAGE à L'EMPLOI

Actuellement

Accord de «maintien de l'emploi» possible avec baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail en cas de **difficultés économiques**,

Loi El Khomri

Même types d'accords hors difficultés pour la «**préservation**» ou le «**développement de l'emploi** »

Un.e salarié.e qui refuse l'application de l'accord

peut être licencié.e pour **motif économique**. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

sera licencié.e selon les règles du licenciement pour **motif personnel** : quasi **disparition du risque de condamnation de l'employeur** !

Licencier abusivement sans risque

Actuellement

Lorsque les prud'hommes jugent un **licenciement abusif**, sans motif «réel et sérieux», ils **condamnent l'employeur à verser des indemnités déterminées au regard du préjudice subi**, en prenant en compte la situation du salarié.e.

La loi fixe un **plancher minimum de 6 mois de salaire** (pour les salariés des entreprises > 10 ayant + de 2 ans d'ancienneté)

Loi El Khomri

Le barème est donné à titre indicatif.

Pour tous les salariés ayant - de 5 ans d'ancienneté, ce **plafond serait juste égal au plancher actuel** (6 mois) !

La condamnation maximale encourue en cas de licenciement des salariés ayant + de 20 ans d'ancienneté, ne **pourrait pas être supérieure à 15 mois de salaire** !

Licenciements pour motif économique encore plus faciles !

Actuellement

Un licenciement pour motif économique est valable en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée au **niveau du groupe** auquel appartient l'entreprise.

Loi El Khomri

Une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres suffira à le justifier.

L'examen des difficultés économiques limité aux entreprises du groupe **implantées en France**, même si le groupe est globalement bénéficiaire.

D'une médecine de prévention à une médecine de sélection !

Le projet de loi réforme la médecine du travail. **La visite médicale à l'embauche est supprimée**, mais le texte propose de mieux cibler les moyens sur les salariés exposés à des risques particuliers.

Deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail du salarié inapte, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, sont ajoutés :

- le fait que le salarié est inapte à tous les postes de l'entreprise,
- et le fait que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Travailleurs des plateformes numériques (Uber...) sortis du champ du salariat

Actuellement

Un « auto-entrepreneur » ou « travailleur indépendant » peut être requalifié comme salarié dès lors que le lien de subordination avec le donneur d'ordre est établi, qu'il exerce un contrôle sur le travail, définit les tarifs ou que le travailleur est en dépendance économique exclusive.

Loi El Khomri

Le travailleur.se ne pourra plus demander à être requalifié

- Pour certain.e.s, des droits sociaux réduits à presque rien sont créés : **c'est la sortie du champ du salariat**

Fraude au détachement

Plusieurs mesures sont ainsi inscrites dans le projet de loi :

- Tout d'abord l'extension de **l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage** qui devront vérifier avant le début du détachement que tous les sous-traitants qui détachent du personnel, ont établi la déclaration préalable de détachement.
 - Puis la **participation de l'employeur qui détache des salariés aux coûts administratifs** via un droit de timbre, dont le montant sera déterminé par décret.
 - En cas d'accident du travail d'un salarié détaché, les modalités de déclaration seront aussi **fixées par décret**.
 - Par ailleurs, les outils à disposition des agents de contrôle seront renforcés. Si ces derniers ne reçoivent pas dans les 48 heures du début de détachement la déclaration de la part du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre, alors ils pourront saisir la Direccte, laquelle pourra suspendre la réalisation des travaux pour une durée maximum d'un mois.
-
-

Création d'un compte personnel d'activité

Argument de la Flexi-sécurité

Dès le 1er janvier 2017, tous les actifs, quel que soit leur statut, bénéficieront d'un compte personnel d'activité (CPA). Ce dernier comportera en premier lieu le compte pénibilité et le compte personnel de formation. Outre les formations éligibles au dispositif, les titulaires du CPA pourront accéder dans ce cadre à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'accompagnement à la création d'entreprises et au bilan de compétences.

Si les objectifs du CPA sont louables, on peut toutefois se demander, face à sa complexité, comment les entreprises et notamment les TPE vont pouvoir mettre en œuvre cette mesure. D'autant que le compte pénibilité dont les organisations professionnelles du BTP demandent sa suppression devrait être applicable au 1er juillet.

Chronique de la destruction

Avant

Septembre 2015 : rapport Combrexelle

Janvier 2016 : rapport Badinter

Prévu

Mars 2016 : projet de loi El Khomri

Mai 2016 : débats au parlement

Juin : Adoption de la loi

Et si on ne les arrête pas ...

Création de la **commission de refondation du code** pour traduire **au plus tard le 1er janvier 2019** les « **principes essentiels** » dans le nouveau code : « donner une place centrale à la négociation collective et à élargir ses domaines de compétence et son champ d'action »

Loi El Khomri

Présentation du 27 Avril 2016

Les sources...

Sources :

- Projet de loi : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3600.asp>
- <http://www.lemoniteur.fr/article/loi-el-khomri-ce-que-dit-la-2eme-mouture-du-projet-de-loi-31890012>
- <https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitraitailnonmerci>
- emprunts au diaporama <http://www.npa86.org/spip.php?article3663>

