

PROJET DE LOI

*visant à instituer de nouvelles
libertés et de nouvelles protections
pour les **entreprises**
et les **actifs***

Modifications en cours suite annonces 14 mars,

à vérifier après lecture du projet de loi final

Art. 1er.

«- 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. »

Nouvelle architecture

1 *Ordre public*

2 *Champ de la négociation collective*

3 *Dispositions supplétives*

(Exemple du *Temps habillage et de déshabillage*)

« Art. L. 3121-7. - A défaut d'accord, la rémunération prévue à l'article L. 3121-5 et les contreparties prévues à l'article L. 3121-6 sont **fixées par l'employeur**, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

= déroger « légalement » à la loi !

Vous avez dit SIMPLIFICATION !

Actuellement

2 articles

962 signes

*Congés pour
événements familiaux*

Loi El Khomri

5 articles

1942 signes

Un changement marginal qui aurait pu être simplement la modification d'un chiffre (1 jour de plus pour le décès d'un proche).

Il ne s'agit pas de **simplification** mais bien d'une **déconstruction** de de la conception actuelle du droit : tout tourner vers la **négociation** qui aboutit la multiplication des textes applicables

peut-être modifié à nouveau : voir le texte final après annonces du 14 mars

Accords Dérogatoires

Les **accords dérogatoires**, c'est le nom de la **déréglementation à la française** : sous une **apparence de libre négociation** des conditions de travail, c'est un retour plus ou moins déguisé à la **décision unilatérale** de l'employeur

= **déréglementation à la française**

Nouvelles règles de négociation

Suppression de la **possibilité d'opposition** à un accord d'entreprise d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **70 %** des suffrages exprimés.

Remplacée par le **référendum** auprès des salarié.e.s à l'initiative des syndicats minoritaires signataires **limité aux questions d'organisation du temps de travail à titre expérimental** = **obtenir le consentement à la dégradation**

Rapport 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 ?"

négociation collective = rouage dans le processus décisionnel dans l'entreprise.

HIERARCHIE des NORMES

remise en cause

Actuellement

Principe de faveur : un accord d'entreprise ne peut qu'être plus favorable aux salarié.e.s que l'accord de branche qui ne peut qu'améliorer la loi.

Principe entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail mais prévaut encore sur de nombreux sujets.

Loi El Khomri

Hiérarchie inversée

L'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, même quand il est moins favorable.

Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d'entreprise.

Durée quotidienne du travail

Actuellement

La durée maximale de travail est de **10 heures par jour**, peut monter à **12 heures avec autorisation de l'IT**

Loi El Khomri

Toujours de 10 heures, mais peut monter à 12 heures par simple accord d'entreprise en plus autorisation de l'IT

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'IT.

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

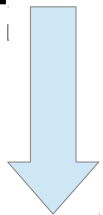
Loi El Khomri

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

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

Heures supplémentaires effacées !

Pour neutraliser le paiement des HS, les employeurs peuvent **moduler le temps de travail**

Actuellement

- par accord d'entreprise sur **1 an** (HS payées au-delà de 1 607h /an)
- sans accord sur **1 mois maximum** (HS payées au-delà de 151,6 h/mois).

Loi El Khomri

- Avec accord ~~d'entreprise~~ **de branche** cette modulation **jusqu'à 3 ans**
- sans accord toujours sur un mois maximum , sauf pour les PME < 50 salariés, jusqu'à seize semaines, soit **4 mois** !!!

Forfait jour étendu

50% des cadres et 13,5% des salariés ne sont **pas soumis aux obligations de durée maximale** de travail = 46h30 en moyenne, au plus 218 j/an

Loi El Khomri

= très large extension du dispositif

- par **accord d'entreprise** dans les entreprises > 50 salariés, ~~sans accord~~ **accord signé par un salarié mandaté ou accord-type de branche** dans celles < 50 salariés
- l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un.e salarié.e ne prend pas ses heures de repos ou de congés !!!
- les 11 heures de **repos quotidiens** consécutifs obligatoires pourront être **fractionnées** (**? avis divers sur maintien?**)

Astreintes décomptées du temps de repos

La France a été condamnée par la Cour Européenne des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos

Le projet de **Loi El Khomri** s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que **les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.**

? Annonce imprécise sur maintien ou non ?

Augmentation du temps de travail pour les apprentis mineurs

Actuellement

ne peut dépasser

- **8 heures / jours**
- **et 35h / semaine,**
sauf exception
décidée par l'IT

Loi El Khomri

~~pourra atteindre~~

- ~~10 heures / jour~~
- ~~et 40h / semaine,~~
~~sur simple décision~~
~~de l'employeur~~

**A priori recul sur ce
recul sur ce point...**

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**,

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.

Loi El Khomri

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

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 plancher remplacé par un plafond.

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

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

Seulement indicatif

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 du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois** suffira à le justifier.

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

EXTENSION des EQUIVALENCES

Les heures d'équivalence sont des **heures effectuées au-delà de la durée légale**, mais qui ne comptent pas comme des heures supplémentaires.

Un régime d'heures d'équivalence peut être mis en place dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Actuellement

- les professions qui peuvent fixer des durées de travail équivalentes à la durée légale sont **déterminées par décret**

Loi El Khomri

- Un **accord de branche** pourra instituer des équivalences

Heures complémentaires majoration plus faible

Actuellement

Majoration des heures complémentaires définie dans la loi : 10% dans la limite d'1/10ème des heures contractuelles et **25% au-delà** .

- Un accord de branche peut déroger et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%.

Loi El Khomri

Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%

L'obligation de majorer à 25% les heures complémentaires disparaît

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

Actuellement

La mission du médecin du travail inscrite dans la loi est d'**analyser et modifier si besoin le travail.**

Loi El Khomri

Le médecin du travail attesterait de « la **capacité du salarié** à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et s'assurerait « de la **compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté** »

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**

Chronique de la destruction

Avant

Septembre 2015 : rapport Combrexelle

Janvier 2016 : rapport Badinter

Prévu

Mars 2016 : loi El Khomri

Avril 2016 : débats au parlement

Mai-juin : Adoption de la loi

Et si on ne les arrête pas ...

Création de la **commission de refondation du code** pour traduire en 2 ans les « principes énoncés dans le préambule »... « donner une place centrale à la négociation collective et à élargir ses domaines de compétence et son champ d'action »