

Extraits Loi El Khomri

Téléchargement

Vous pouvez dès maintenant [télécharger le texte intégral du projet de loi El Khomri](#) dans sa version déposée à l'Assemblée Nationale le 24 mars 2016.

Durée de travail maximale

Le droit du travail fixe actuellement des durées de travail maximales par jour et par semaine. Le projet de loi prévoit d'augmenter ces plafonds.

La durée maximale de travail par jour est aujourd'hui fixée à 10 heures. La réforme prévoit d'augmenter cette limite pour la porter à 12 heures. Cette hausse ne pourra être mise en place que par [accord collectif](#). Elle devra nécessairement répondre à une augmentation de l'activité de l'entreprise ou à des motifs d'organisation.

Dans le même sens, la durée maximale de travail hebdomadaire, aujourd'hui fixée à 48 heures par semaine, pourra être portée à 60 heures. Autorisée par l'[inspection du travail](#), cette augmentation ne devra être que ponctuelle : elle ne pourra être appliquée qu'en cas de « circonstances exceptionnelles » propres à l'entreprise.

Article 2

L'article 2 de la loi Travail est particulièrement critiqué par les opposants au projet de loi dans la mesure où il introduirait une « inversion de la hiérarchie des normes ». En matière de temps de travail, il prévoit en effet qu'un accord négocié au sein de l'entreprise (accord d'entreprise) puisse remplacer les dispositions d'un [accord de branche](#), même si ces dispositions sont plus favorables pour les salariés.

Au contraire de la CFDT, la CGT exige donc le retrait de cet article 2.

Accords offensifs

Actuellement, la loi prévoit la possibilité pour une entreprise qui rencontre des difficultés de signer un « [accord de maintien dans l'emploi](#) » (également appelé « accord défensif ») dans lequel peuvent notamment être prévues des modifications de salaires ou de temps de travail.

Dans un but de « développement de l'emploi », la nouvelle loi prévoit d'ouvrir cette possibilité d'accord en cas de développement de l'entreprise (accord dit « offensif »), notamment lorsque celle-ci souhaite conquérir de nouveaux marchés et signe de nouveaux contrats. L'entreprise pourra alors faire travailler davantage ses salariés afin de répondre aux nouveaux besoins de son activité. Cet « accord de développement de l'emploi » pourra être appliqué pendant une durée de 2 ans.

Le texte prévoit qu'un salarié qui refuserait de se voir appliquer l'accord pourra être licencié par l'employeur. Suite à l'examen du texte en commission, il s'agirait alors d'un [licenciement économique](#) (et non d'un [licenciement pour motif personnel](#) comme prévu initialement par la version initiale du texte de loi). En outre, le salarié licencié suite à un refus pourra bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé auprès de Pôle Emploi, qui sera cofinancé par l'employeur.

35h

Les PME de moins de 50 salariés pourront proposer à leur salarié de passer au [forfait jour](#) (et donc de déroger aux règles des [35 heures](#)) et ce même sans accord collectif.

Référendum

Le projet compte modifier les règles applicables à la validité des accords d'entreprise. Ils devront désormais être majoritaires, c'est-à-dire signés par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des salariés. Mais le texte prévoit aussi la possibilité de mettre en place un référendum d'entreprise à la demande des syndicats représentant moins de 30 % des salariés. L'accord sera validé s'il est approuvé par la moitié des suffrages exprimés par les salariés. Les syndicats, même majoritaires, ne pourront pas s'y opposer.

Heures supplémentaires

Actuellement, la rémunération des [heures supplémentaires](#) est majorée de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Mais un accord collectif peut prévoir une majoration de seulement 10 %, à condition qu'aucun [accord de branche](#) ne s'y oppose. Le projet de loi prévoit de supprimer cette dernière condition. En d'autres termes, une entreprise sera plus libre de négocier un accord pour réduire le bonus de rémunération des heures supplémentaires. Cet accord primera sur l'accord de branche si celui-ci prévoit un bonus plus important.

Licenciement économique

Le texte compte définir avec plus de précisions les motifs pouvant entraîner un [licenciement économique](#). Les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise pourront notamment être caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant un certain nombre de trimestres consécutifs, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise. Ce nombre est fixé à :

- 1 trimestre de baisse du [chiffre d'affaires](#) ou des commandes pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés ;
- 3 trimestres pour les entreprises ayant entre 50 à 299 salariés ;
- 4 trimestres pour les entreprises de 300 salariés ou plus.

Il suffira désormais que l'entreprise remplisse ces conditions posées par la législation pour que le licenciement économique soit mis en oeuvre. Il sera alors difficile pour un salarié de contester le motif économique de son licenciement dès lors que ces critères sont réunis. Cette définition plus précise, avec l'introduction de nouveaux critères, aura également pour effet de réduire le pouvoir d'interprétation des tribunaux quant aux motifs économiques avancés par l'entreprise pour justifier le licenciement.

Indemnités aux prud'hommes

Tout salarié licencié abusivement par son employeur peut [agir aux prud'hommes](#) afin d'obtenir des indemnités. Actuellement, ces sommes ne font l'objet d'aucune limitation et leur montant peut donc être librement fixé par les juges, qui le déterminent au cas par cas. Une liberté qui est source d'incertitudes, notamment pour les employeurs pour qui il est aujourd'hui difficile d'évaluer à l'avance les sommes qu'ils devront verser à l'issue d'un procès.

Afin d'harmoniser les montants accordés par les tribunaux, la loi prévoit d'instaurer des plafonds d'indemnités prud'homales, qui dépendront d'un barème. Ces montants maximum

seront déterminés en fonction de l'ancienneté, sur le modèle du calcul des [indemnités légales de licenciement](#). Exemple : un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 2 et 5 ans ne pourra pas toucher plus de 6 mois de salaire.

Initialement prévu comme obligatoire, le barème des indemnités prudhommales en cas de licenciement abusif ne devrait finalement être qu'indicatif pour les [conseils de prud'hommes](#). Sauf si l'employeur et le salarié demandent conjointement son application au juge.

Visite médicale d'embauche

Le texte compte également supprimer la [visite médicale d'embauche](#) systématique pour recentrer le dispositif sur les salariés exposés à des risques particuliers. Les autres salariés ne passeraient plus désormais qu'une visite "d'information et de prévention" dispensée par un professionnel de santé (une infirmière par exemple) au moment de l'embauche.

Garantie jeunes

La loi travail devrait également généraliser la [Garantie jeunes](#) à l'ensemble du territoire. Il s'agit d'un dispositif permettant à un jeune de 18 à 25 ans en situation de décrochage d'être accompagné par une mission locale pour trouver un emploi tout en touchant une aide mensuelle.

A l'heure actuelle, les dossiers de demande de garantie jeunes font l'objet d'une sélection par une commission. Le texte de loi prévoit de modifier cette règle en faisant de la garantie jeunes un droit ouvert à tous les jeunes qui remplissent les critères d'attribution.

Compte personnel d'activité

Le projet de loi précise également le contenu du futur [compte personnel d'activité](#). Il comprendra à la fois le [compte personnel de formation \(CPF\)](#), le [compte pénibilité](#) ainsi qu'un futur compte d'engagement citoyen qui permettra de bénéficier d'heures de formation en cas de [volontariat](#) ou de bénévolat.

Bulletin de paie électronique

Le texte prévoit également d'autoriser l'employeur à remettre un [bulletin de paie](#) électronique à ses salariés, ces derniers conservant toutefois le droit de s'y opposer en demandant une remise de leur bulletin de salaire sous forme papier. Le texte procède ainsi à une inversion de la règle d'option, puisqu'à l'heure actuelle, c'est à l'employeur d'adresser une demande au salarié pour recourir au bulletin de paie dématérialisé.