



Analyse synthétique du projet de loi El Khomri

Version adoptée par l'AN en 2^{ème} lecture 49.3 le 6 juillet 2016

1 - Points positifs

- **Refonte du code du travail – article 1**
 - selon une structure tripartite (impératif /champ négocié/ supplétif) confiée à une commission d'experts et de praticiens.
 - Suppression de toute référence aux principes « Badinter »

- **Flexibilisation du temps de travail - Articles 2, 4, 5 et suivants**
 - Reconnaissance de la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et la loi en matière de temps de travail
 - Majorations des heures supplémentaires : Possibilité de prévoir par accord d'entreprise un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par la loi (25 % pour les 8 premières heures, 50% au-delà) ou l'accord de branche, dès lors que ce taux est au moins égal à 10 %.
 - Modulation pluriannuelle : le décompte de la durée légale du travail (et donc des heures supplémentaires) peut désormais, par accord d'entreprise ET de branche, être réalisé sur une période allant jusqu'à 3 ans (contre 1 an actuellement)
 - **Dans les TPE/PME** (moins de 50 salariés), possibilité, par décision unilatérale de l'employeur, de **moduler le temps de travail sur 9 semaines au lieu de 4 semaines aujourd'hui**
En clair, le chef d'entreprise aura la possibilité de monter ou descendre le temps de travail hebdomadaire sans payer les heures supplémentaires si, sur la période de deux mois, les heures travaillées ne dépassent pas 35h hebdomadaire en moyenne.

- **Légalisation des accords emploi offensifs – article 11**
 - Possibilité de conclure des accords d'entreprise « offensifs » en vue de la préservation ou du développement de l'emploi : accords de compétitivité pouvant être conclus sans justification de « graves difficultés économiques »
 - À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

- permettent de modifier notamment la rémunération et le temps de travail contractuels mais obligation de maintenir le salaire mensuel
- Le refus du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement
- Procédure de licenciement éco individuel
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement comparable au CSP pour les salariés licenciés à la suite du refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

- **Sécurisation du licenciement pour motif économique – article 30**

Evolution du motif économique du licenciement. Les motifs pouvant être évoqués par l'employeur pour justifier d'une cause réelle et sérieuse du licenciement économique sont précisés :

- d'une part, le projet de texte consolide les jurisprudences existantes en matière de motif économique en introduisant, à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, deux nouveaux motifs dans la loi : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité et la cessation de l'activité de l'entreprise.
- d'autre part, le projet de loi caractérise les difficultés économiques permettant à l'entreprise de justifier une cause réelle et sérieuse du licenciement.

Seront ainsi admis au titre motifs de licenciement, notamment :

1° les difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tels qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- « d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et + ;

2° des mutations technologiques ;

3° une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° la cessation d'activité de l'entreprise.

- **Déductions fiscales indemnité pour licenciement abusif - article 29 bis**
 - o Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés soumises à un régime réel d'imposition de déduire les sommes pouvant servir à payer les indemnités pour licenciement abusif
- **Droit à l'Information des employeurs des TPE –PME - article 28**
 - o Possibilité pour toutes les entreprises de – de 300 salariés de s'adresser à l'administration pour obtenir une information personnalisée dans des délais raisonnables sur le Code du travail ou les conventions collectives applicables
 - o Possibilité de présenter la décision pour attester de la bonne foi de l'entreprise en cas de contentieux
- **Accords négociés avec des élus non mandatés – article 9**
 - o Suppression de l'accord préalable de la commission paritaire de branche pour un accord négocié par élu, en l'absence de représentant élu mandaté
- **Rationalisation de l'expertise CHSCT – article 17**
 - o L'objectif de la mesure est de permettre à l'employeur de lutter plus efficacement contre les abus (utilité, coût) liés aux demandes d'expertise du CHSCT.
 - o Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'utilité ou le coût d'une expertise, il aura à sa disposition une nouvelle procédure. Il aura d'abord la possibilité de saisir le TGI qui devra statuer en premier et dernier ressort dans un délai de 10 jours. Ensuite, le jugement peut être contesté directement devant la cour de cassation, et si la cassation donne raison à l'employeur, le cabinet d'expertise devra rembourser l'employeur.
- **Possibilité pour l'entreprise de définir elle-même le contenu en formation d'un contrat de professionnalisation (contrat de pro « sur-mesure ») – article 33**
 - o La mesure consiste à légaliser, à titre expérimental, le contrat de pro « sur-mesure », permettant à l'employeur de définir le contenu précis de la formation proposée au salarié, indépendant de la contrainte des certifications existantes, pour des personnes éloignées de l'emploi ou des handicapés.
- Dématérialisation du bulletin de paie de droit pour l'employeur – article 24
- Facilités données pour simplifier les règles de dénonciation et de révision des accords – article 8
- Développement de l'information sur les taux d'insertion des formations en apprentissage dispensées dans les CFA et les formations offertes dans les lycées professionnels – article 36
- Possibilité d'organiser les actions de formation sous forme d'un parcours comprenant notamment des actions de positionnement pédagogique – article 36 bis

- Elargissement de la liste des établissements habilités à recevoir la taxe d'apprentissage, notamment les écoles d'entreprises – article 32
- Renforcement des mesures visant à lutter contre les fraudes au détachement – articles 45 à 50
- **Représentativité patronale – article 19**
 - o Reprise des dispositions de l'accord MEDEF-CGPME-UPA
 - o Mesure à 70% de salariés / 30% d'entreprises pour l'attribution proportionnelle des voix dans les institutions paritaires sauf si la loi ou un règlement en disposent autrement
 - o Mesure à 50% de salariés/ 50% d'entreprises employant au moins un salarié pour l'attribution proportionnelle du financement du fond paritaire et pour l'attribution des sièges au sein des collèges employeurs des conseils de prud'hommes.
 - o 50% de poids des salariés pour l'opposition à l'extension des accords

2 - Points négatifs

- Révision du code du travail – article 1 : principe de réécriture à droit constant des dispositions supplétives du CDT sauf à des fins de simplification
- Licenciement économique – article 30 : pas de définition du périmètre France pour l'appréciation des difficultés économiques.
- Augmentation de 20% des heures de délégation des délégués syndicaux – article 16 (exemple : 12 heures par mois au lieu de 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés).
- Droit pour les organisations syndicales de « *mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe* » - article 27
- Généralisation des accords majoritaires dans les entreprises – article 10 : validation des accords par les OS ayant plus de 50 % d'audience. A défaut, lorsque l'accord a été signé par les OS ayant 30% d'audience, obligation pour l'employeur d'organiser un référendum à la demande des OS représentatives signataires ayant 30% d'audience pour faire valider l'accord par les salariés. Application dès le 1er janvier 2017 aux accords relatifs à la durée du travail ; généralisation de la règle à partir du 1er septembre 2019. Un bilan intermédiaire de la mise en œuvre de cette mesure sera réalisé en 2018 et permettra d'en tirer tous les enseignements.
- Dispositions sur les branches – article 13 : négociation d'un « ordre public conventionnel » pour définir les domaines de primauté de la branche, lorsque la loi ne fixera pas un principe de primauté de l'entreprise ; place des branches territoriales ; rôle de représentation des commissions paritaires de branches.
Pas de reprise de la lettre paritaire des partenaires sociaux sur la restructuration des branches

- Obligation de mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise de plus de 300 salariés – article 29 bis A
- Création d'une responsabilité sociale des plateformes – article 27 bis : limitée aux plateformes déterminant elles-mêmes les caractéristiques des prestations ou biens vendus et fixant leur prix. Prise en charge par la plateforme d'une cotisation en matière d'accidents du travail lorsque le travailleur indépendant souscrit à l'assurance volontaire et de la contribution à la formation professionnelle.
- Taxe d'apprentissage - article 33 ter : Expérimentation de l'affectation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage par deux régions entre 2017 et 2019. La décision finale de répartition est prise par la région.
- Compte personnel d'activité – article 21 : non conforme au projet de position commune des partenaires sociaux. Création d'un compte d'engagement citoyen, ouverture aux retraités
- Obligation de reclassement du salarié déclaré inapte – article 44 : retour à la notion « d'emploi » alors que le texte initial simplifiait le processus pour l'employeur (obligation de proposer un poste contre plusieurs postes aujourd'hui).
- Diverses contraintes sur les congés
- Pas d'instauration du plafonnement des dommages et intérêts aux prudhommes
- Pas d'instauration de la possibilité de mettre en place, par décision unilatérale de l'employeur, le forfait-jour
- Pas de possibilité de déterminer le temps de travail des apprentis en fonction de leur tuteur. Pas de simplification du contrat d'apprentissage (demandes de dérogations, rémunération de l'apprenti, rupture du contrat...)