

## Loi Travail adoptée: le texte du gouvernement en 25 mesures clés

Par Marianne Rey et Tiphaine Thuillier, publié le 06/07/2016



*Critères justifiant un licenciement économique variables selon la taille de l'entreprise, CPA ouvert aux retraités... La version finale du projet de loi Travail, adopté par l'Assemblée le 6 juillet, ressemble au texte adopté en première lecture par 49.3. REUTERS/Philippe Wojazer*

**Virage libéral au Sénat, marche arrière en commission à l'Assemblée, dernière version 49.3 amendée par le gouvernement... Les lignes du projet de loi El Khomri, officiellement adopté mercredi 6 juillet par les députés, n'ont cessé de bouger. Voici enfin la version définitive du texte.**

Il n'y a pas eu d'effet de surprise. Comme attendu, Manuel Valls a dégainé hier 5 juillet le 49.3 pour passer en force sur la loi Travail.

Christophe Sirugue, rapporteur du texte, a détaillé, dans un long post Facebook, les raisons du recours au 49.3 par Manuel Valls. Si le député de Saône et Loire dit "regretter" cet usage de la force, il juge que ceci était "inélucltable". "Pas plus que lors de la première lecture du texte il n'y a eu de la part de quelques-uns, une quelconque volonté d'avancer", estime-t-il. Le texte baptisé désormais "projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" contient selon lui beaucoup d'avancées et a "beaucoup progressé entre son premier dépôt sur le bureau de l'Assemblée nationale et la version sortie des travaux de la commission des affaires sociales."

La droite avait prévenu qu'elle ne déposerait pas de motion de censure. Et sans surprise, à gauche, les opposants au gouvernement n'ont pas réussi à recueillir la signature du dixième des membres de l'Assemblée, soit 58 députés.

Voici donc le contenu du projet de la loi Travail, officiellement adopté mercredi 6 juillet par l'Assemblée nationale. Seule inconnue désormais : l'avis du Conseil constitutionnel, qui pourrait décider de retoquer certaines mesures.

## **1. Refonte du code du travail**

Création d'une commission chargée de proposer au gouvernement d'ici deux ans un nouveau code du travail.

## **2. Religion dans l'entreprise**

La loi rend possible d'inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise un principe de neutralité, restreignant la manifestation des convictions des salariés "si ces restrictions 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".

## **3. Temps de travail**

Les 35 heures par semaine demeurent la référence légale.

Pour les heures supplémentaires, l'entreprise pourra, via un accord, ramener la majoration de salaire à seulement 10% (au lieu des 25% généralement pratiqués par les branches aujourd'hui).

La durée maximale quotidienne de travail pourra, par accord d'entreprise, être portée de 10 à 12 heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Il sera aussi possible, toujours par accord d'entreprise, de passer à une moyenne hebdomadaire de travail de 46 heures (au lieu de 44) sur 12 semaines.

Quand un salarié prend en charge une personne handicapée (ou un malade chronique), il pourra refuser de travailler la nuit.

## **4. Accords d'entreprise**

Les accords d'entreprise primeront sur les accords de branche.

Un accord d'entreprise, pour être valide, devra être majoritaire (signé par des syndicats représentant plus de 50% des suffrages aux dernières élections).

## **5. Référendum**

Faute d'avoir pu signer un accord majoritaire, les syndicats minoritaires (représentant quand même au moins 30% des suffrages aux dernières élections) pourront initier un référendum auprès des salariés pour valider l'accord. L'accord sera valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

## **6. Branches**

Un travail de restructuration des branches pour les réduire sera mis en oeuvre.

Les branches pourront négocier des accords-types applicables directement et unilatéralement par les employeurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## **7. Accords de préservation et de développement de l'emploi**

Il sera possible, par accord d'entreprise, de revoir l'organisation du travail, y compris en terme de durée et de rémunération, en vue de préserver ou développer l'emploi. Seul garde-fou: le maintien de la rémunération mensuelle des salariés.

Cet accord primera sur le contrat de travail. L'employeur pourra licencier le salarié qui refuse la modification de son contrat. Celui-ci bénéficiera d'un licenciement spécifique (ni économique, ni personnel) et du nouveau parcours d'accompagnement personnalisé, mais sans les mesures de reclassement.

L'accord de préservation et de développement de l'emploi pourra prévoir une clause "de retour à meilleure fortune" prévoyant "les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord".

## **8. Licenciement économique**

Les critères justifiant un licenciement économique sont précisés dans la loi et différenciés selon la taille de l'entreprise. Un seul trimestre de baisse de chiffre d'affaires significative, par rapport à la même période l'année précédente, suffit dans les TPE, mais il faut deux trimestres consécutifs dans les entreprises comptant 11 à 299 salariés, 3 trimestres consécutifs dans celles comptant 50 à 299 salariés, et 4 trimestres consécutifs dans celles de 300 salariés et plus).

Le périmètre géographique d'appréciation des difficultés est international.

## **9. Transfert et PSE**

Lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêcheront pas l'entreprise cédante de procéder au licenciement des salariés non repris.

## **10. Provision pour risque prud'homal**

Toute entreprise de moins de dix salariés recrutant un salarié en CDI après la promulgation de la loi Travail, pourra, dès son embauche, provisionner des fonds pour de potentiels prud'hommes. La provision sera déductible du résultat imposable.

## **11. Congés exceptionnels**

Certaines durées de congés exceptionnels sont modifiées.

Congé pour mariage: 4 jours ; pour le mariage d'un enfant : 1 jour ; pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté : 3 jours ; pour le décès d'un enfant : 5 jours (contre 2 actuellement) ; pour le décès du conjoint ou partenaire de PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : 3 jours (contre 2 aujourd'hui) ; pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

## **12. Temps de trajet domicile-travail**

Quand le temps de trajet domicile-travail est plus important ou plus pénible du fait d'un handicap, possibilité d'une compensation sous forme de repos.

## **13. Appui aux TPE/PME en matière du droit du travail**

Création d'un service public territorial de l'accès au droit, pour aider les entreprises de moins de 300 salariés.

## **14. Compte personnel d'activité (CPA)**

La loi Travail formalise l'ouverture en 2017, d'un compte ouvert pour chaque personne, dans lequel, tout au long de sa carrière, elle accumulera des droits et pourra décider de leur utilisation : formation, départ anticipé à la retraite... Il comprendra le compte personnel de formation (CPF), le compte pénibilité, et un nouveau compte d'engagement citoyen.

Il sera ouvert aux retraités.

## **15. Jeunes**

Pour les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en étude, ni en formation, généralisation dès 2017 du droit à la garantie jeunes sous condition de ressources: accompagnement renforcé vers l'emploi et allocation mensuelle de 461 euros, pendant un an. Pour les moins de 28 ans diplômés depuis moins de trois mois, création d'une aide à la recherche du premier emploi, accordée durant quatre mois.

## **16. Médecine du travail**

Visite médicale systématique à l'embauche supprimée, sauf pour les postes "à risque".

## **17. Télétravail**

Engagement d'une concertation sur ce thème, avec les partenaires sociaux, avant le 1er octobre 2016. Elle portera notamment sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, les pratiques liées aux outils numériques et les modalités de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire.

## **18.Droit à la déconnexion**

A partir de 2017, le droit à la déconnexion devra être abordé lors de la négociation annuelle d'entreprise sur la qualité de vie au travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, s'il n'y a pas d'accord d'entreprise abordant le droit à la déconnexion, obligation de signer une charte sur le sujet.

## **19.Bulletin de paie**

Sauf opposition du salarié, l'entreprise pourra choisir de remettre la fiche de paie sous format électronique.

## **20.Représentativité patronale**

Le poids des différents syndicats patronaux dépendra à la fois du nombre d'entreprises adhérentes (30%) et du nombre de salariés qui y travaillent (70%).

## **21.Protection des jeunes mères**

Interdiction de licencier les jeunes mères revenant de congé maternité pendant 10 semaines (contre 4 aujourd'hui).

## **22.Contract de professionnalisation**

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation pourra être conclu par des demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux reconnus comme handicapés, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Ils pourront acquérir des qualifications autres que celles définies actuellement.

## **23.Amorce de statut pour les travailleurs des plateformes collaboratives**

Une responsabilité sociale des plateformes est mise en place. Elles devront prendre en charge la cotisation d'assurance accidents du travail, à moins que le travailleur n'adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalente à l'assurance volontaire. Les travailleurs des plateformes bénéficient aussi d'un droit d'accès à la formation professionnelle, de la validation des acquis de l'expérience, du droit de grève, ainsi que de la possibilité de constituer un syndicat.

## **24.Formation des délégués syndicaux**

Hausse de 20% du crédit d'heures.

## **25.Franchise**

Instauration d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise d'au moins 300 salariés.