

► Le détail de la « loi travail »

Comparez le projet de loi présenté mi-février, le projet réécrit mi-mars et le contenu du code du travail.



Un préambule avec les « *principes essentiels du droit du travail* »

NON MODIFIÉ

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 1 du projet de loi (page 1)

Ce préambule est issu du rapport de Robert Badinter, remis à Manuel Valls en janvier. Il fixe comme principes fondamentaux des sujets primordiaux comme l'égalité entre hommes et femmes ou la liberté de manifester ses convictions religieuses sauf si cette manifestation contrevient au « *bon fonctionnement de l'entreprise* ». A demi-mot, le prosélytisme y est sanctionné.

EN DÉTAIL

Un préambule inséré au début du code du travail rappelle les « *principes essentiels du droit du travail* », notamment que « *le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise* », notamment entre hommes et femmes, que « *les discriminations sont interdites* », que le salarié a « *la liberté de manifester ses convictions, y compris religieuses* », que tout licenciement doit être « *justifié par un motif réel et sérieux* », que « *le repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation* » ou encore que « *le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées* ».



Les conditions de l'astreinte

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail indique que le salarié doit être prévenu de sa période d'astreinte au moins « *quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance* ». Le temps total d'astreinte est pris en compte dans le calcul du repos.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le projet de loi supprime le délai de quinze jours avant lequel un salarié doit être prévenu de sa période d'astreinte. Mais il inscrit noir sur blanc que cette astreinte donne lieu à une compensation financière ou à un repos au moins égal à la durée d'astreinte (et non de la seule intervention, comme le prévoyait la première version). Ces conditions sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail (dans la première version du texte, ce dernier n'était pas informé).

EN DÉTAIL

Le projet de loi précise qu'en cas d'astreinte, dont il doit être prévenu « *dans un délai raisonnable* », un salarié a droit à « *une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos* », fixée par l'employeur. La première version du texte prévoyait que ce repos devait être « *au moins égal au temps d'intervention* », et non prenant en compte toute la durée d'astreinte, mais cette précision a été retirée.



Le temps de travail quotidien

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail permet déjà un passage à douze heures de travail quotidien par un accord collectif ou bien de manière temporaire, en cas de « *surcroît d'activité* » (délai de travaux, travail saisonnier...). Cette dérogation se fait après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 3 du projet de loi (page 11)

Le projet de loi ne change pas la possibilité de fixer la durée de travail maximale à douze heures par un accord. En l'absence d'accord, la dérogation, pouvant actuellement être accordée par l'inspection du travail, pourrait l'être par une « *autorité administrative* » non définie par le texte.

EN DÉTAIL

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder dix heures, sauf en cas d'accord d'entreprise ou de branche et dans le cas « *d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise* ». Le maximum est alors fixé à douze heures quotidiennes. En l'absence d'accord, une dérogation peut être accordée par « *l'autorité administrative* ».



Le temps de travail hebdomadaire

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail permet déjà un passage à soixante heures de travail hebdomadaire maximum par dérogation en cas de « *circonstances exceptionnelles* ». La durée hebdomadaire ne peut actuellement excéder quarante-quatre heures sur une période de douze semaines.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

La première version du texte prévoyait d'allonger la période sur laquelle la durée maximale de temps de travail hebdomadaire est calculée (quarante-quatre heures au maximum par semaine sur seize semaines et non plus douze), mais la deuxième version a finalement maintenu la période de douze semaines. Le texte assouplit le passage de cette durée maximale de quarante-quatre à quarante-six heures par un accord d'entreprise ou de branche.

EN DÉTAIL

La durée hebdomadaire de travail normale est de trente-cinq heures, le maximum étant fixé à quarante-huit heures sur une même semaine. Elle peut passer à soixante heures maximum par dérogation, selon des conditions « *déterminées par décret en Conseil d'Etat* ». Contrairement à ce que prévoyait la première version du texte, le projet de loi maintient le maximum à quarante-quatre heures en moyenne calculé sur une période de douze semaines. En cas d'accord d'entreprise ou de branche (ou de dérogations temporaires pour certains secteurs, à titre exceptionnel), il est possible de la faire passer à quarante-six heures en moyenne, toujours sur douze semaines.



Les heures supplémentaires

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

La majoration actuelle des heures supplémentaires est déjà de 25 % pour les huit premières heures, 50 % ensuite. De même, il existe aussi un plancher de 10 % en cas d'accord d'entreprise ou de branche. Les

heures supplémentaires sont décomptées à la semaine, un an maximum.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Actuellement, un accord de branche prime un accord d'entreprise. Le texte prévoit que l'accord de branche ne s'applique qu'« à défaut », c'est-à-dire s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Autrement dit, l'accord d'entreprise (où les salariés sont a priori plus vulnérables face à leur employeur) prime l'accord de branche, généralement plus avantageux. Les opposants au projet de loi craignent donc un nivellement par le bas, avec une majoration de 10 %, sous la pression des employeurs. Par ailleurs, le décompte des heures supplémentaires, et donc leur paiement, pourra avoir lieu jusqu'à trois ans et non chaque semaine (ou un an au plus tard), mais seulement si un accord de branche le permet (alors que la première version du texte l'autorisait par un seul accord d'entreprise).

EN DÉTAIL

Les heures supplémentaires au-delà des 35 heures ouvrent droit à « *une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent* ». Cette majoration est par défaut de 25 % du salaire pour les huit premières heures, 50 % ensuite. Un accord d'entreprise ou, « à défaut », de branche, peut revoir cette majoration, avec un plancher de 10 % minimum. Par ailleurs, les heures supplémentaires peuvent être décomptées (payées ou posées en récupérations) sur une période de trois ans maximum, uniquement si un accord de branche l'autorise (alors qu'un seul accord d'entreprise pouvait suffire dans la première version du texte. En cas de « *décision unilatérale* » de l'employeur, cette période de référence est de neuf semaines (contre seize semaines prévues dans la première version du texte).



Le forfait jours

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le forfait jours existe déjà dans le code travail, s'appliquant aux mêmes types de salariés et dans la limite de 218 jours. Il nécessite un accord d'entreprise ou de branche. « *A défaut d'accord collectif préalable, aucune convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut être conclue, même avec l'accord exprès du salarié* », explique sur son site le ministère du travail.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

La première version du texte autorisait les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place des forfaits jours sans accord collectif, disposition supprimée dans la deuxième version. La première version du texte autorisait également le fractionnement du temps de repos quotidien ou hebdomadaire, disposition supprimée depuis.

EN DÉTAIL

Des employés peuvent être soumis au forfait jours si un accord d'entreprise ou de branche le permet (y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors que la première version du texte les en dispensaient). Il peut s'agir de cadres ou de salariés « *dont la durée de temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* ». Ils ne doivent pas travailler plus de 218 jours et ne sont alors plus soumis à la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale de travail. L'employeur doit s'assurer « *que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires* ». Cette charge de travail est évaluée chaque année lors d'un entretien annuel. Un salarié peut également renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, de minimum 10 %.



Le travail de nuit

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, est considéré comme travailleur de nuit un salarié travaillant entre 21 heures et 6 heures ou, en cas d'accord collectif, neuf heures consécutives incluant la période entre minuit et cinq heures. La durée de travail d'un travailleur de nuit ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures hebdomadaires réparties sur douze semaines (quarante-quatre heures en cas d'accord collectif).

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le projet de loi élargit la période durant laquelle le travail est considéré comme étant nocturne (jusqu'à 7 heures au lieu de 6 heures). Comme pour le temps de travail de jour, la période de référence pour calculer le temps de travail hebdomadaire maximal reste finalement à douze semaines (et non plus seize, comme envisagé initialement).

EN DÉTAIL

Le recours au travail de nuit est « *exceptionnel* » et peut être refusé par un salarié qui a des « *obligations familiales impérieuses* », sans que cela ne constitue un motif de licenciement. Est considéré comme un travailleur de nuit, sauf cas particuliers, un salarié qui travaille au moins trois heures nocturnes (entre 21 heures et 7 heures) au moins deux fois par semaine, ou au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle minuit-5 heures. Le salarié ne peut alors pas travailler plus de huit heures par jour (sauf accord collectif permettant un dépassement), quarante heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines consécutives (quarante-quatre heures en cas d'accord collectif).



Le temps partiel

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail permet déjà des dérogations au minimum de vingt-quatre heures de travail par semaine en contrepartie « *d'horaires réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités* ». En l'absence de représentant du personnel, l'inspection du travail doit être prévenue et doit venir constater l'accord des salariés avant mise en place du temps partiel.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

La première version du texte supprimait l'obligation d'informer l'inspection du travail avant la mise en place d'un temps partiel dans une entreprise où il n'y a pas de représentant du personnel. Cette obligation a été rétablie dans la deuxième version.

EN DÉTAIL

Pour un salarié à temps partiel, le minimum reste fixé à vingt-quatre heures par semaine et peut être réduit par un accord d'entreprise ou de branche (nécessitant dans ce cas des aménagements pour permettre le cumul de plusieurs activités). En l'absence de représentant du personnel, un temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou des salariés, après information de l'inspecteur du travail.



Les congés supplémentaires pour enfant à charge

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail accorde ces deux jours de congés supplémentaires mais uniquement aux

femmes.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 3 du projet de loi (page 40)

Le projet de loi prévoit l'extension des deux jours de congés supplémentaires aux hommes qui ont au moins un enfant à charge, dans la limite des trente jours de congés annuels (sauf pour les salariés de moins de 21 ans).

EN DÉTAIL

Les salariés ayant un enfant à charge (moins de 15 ans) ont deux jours de congés supplémentaires par enfant, à condition que le nombre total de jours de congés n'excède pas trente dans l'année – auquel cas seuls les salariés de moins de 21 ans (au 30 avril de l'année précédente) peuvent en bénéficier quand même.



La modification des congés par l'employeur

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail indique que, « *sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ* ».

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 3 du projet de loi (page 41)

Le projet de loi permet qu'un accord collectif, dans l'entreprise ou dans le secteur, réduise ce délai durant lequel l'employeur peut modifier des congés.

EN DÉTAIL

Un employeur ne peut pas modifier l'ordre de départ en congés de plusieurs salariés ou les dates de ces congés moins d'un mois avant le départ (sauf circonstances exceptionnelles) sauf si un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche le lui permet.



Les congés pour événements familiaux

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le nombre de jours de congés en cas d'événements familiaux est mentionné explicitement dans le code du travail, sans marge de négociation.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

La première version du texte ne prévoyait pas de minimum pour les congés pour événement familial : ils pouvaient donc être modifiés à la hausse comme à la baisse par un accord d'entreprise ou de branche. La nouvelle version précise que les durées mentionnées dans le code du travail constituent un plancher.

EN DÉTAIL

Un salarié a droit à des jours de congés pour des événements familiaux tels mariage ou pacs, décès, naissance ou adoption. La durée est fixée par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. S'il n'y a pas d'accord, la norme est de quatre jours pour un mariage ou un pacs, trois jours pour une naissance ou une adoption, deux jours pour le décès du conjoint et un jour pour celui d'un proche (père, mère, frère,

sœur, beau-père, belle-mère) et un jour pour le mariage d'un enfant. Les accords collectifs, de branche ou d'entreprise, ne peuvent prévoir des durées inférieures.



Le congé de solidarité familiale

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, ce congé de solidarité familiale est limité à trois mois maximum et un renouvellement.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 3 du projet de loi (page 52)

Le projet de loi ouvre la porte à une extension de ce congé de solidarité familiale au-delà de trois mois et renouvelé plus d'une fois, par le biais d'un accord d'entreprise ou de branche.

EN DÉTAIL

Un salarié peut bénéficier d'un « *congé de solidarité familiale* » en cas de pathologie grave d'un membre de sa famille. Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut déterminer la durée maximale de ce congé, le nombre de renouvellements possibles et diverses conditions. A défaut d'accord, il est de trois mois maximum et ne peut être renouvelé qu'une seule fois.



Le congé de proche aidant

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, seuls les salariés de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de ce congé, dont la durée maximale est de trois mois et qui peut être renouvelé sans excéder un an maximum.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 3 du projet de loi (page 54)

Le projet de loi permet de revoir les modalités de ce congé mais sans qu'un minimum ne soit fixé. La durée maximale peut ainsi être revue aussi bien à la hausse qu'à la baisse.

EN DÉTAIL

Un salarié peut bénéficier d'un « *congé de proche aidant* » si un des membres de sa famille souffre d'un handicap ou d'une « *perte d'autonomie d'une particulière gravité* ». Sa durée maximale, son nombre de renouvellements ou encore l'ancienneté requise sont définies par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. En l'absence d'accord, seuls les salariés de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent en bénéficier, la durée maximale est de trois mois et le congé peut être renouvelé sans excéder un an maximum.



Les congés exceptionnels

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail définit actuellement précisément ces congés.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

La première version du texte prévoyait de revoir les modalités du congé de formation syndicale, mais sans qu'un minimum soit fixé. La nouvelle version supprime les dispositions prévues.

EN DÉTAIL

Des congés particuliers comme celui pour « *formation syndicale* », « *catastrophe naturelle* », d'élu à un mandat partenaire ou local ou encore de « *formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse* » (etc.) peuvent être appliqués avec des modalités définies par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. A défaut, les modalités actuelles s'appliquent.



Le temps de travail maximal d'un apprenti

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail limite le travail d'un apprenti de moins de 18 ans à huit heures par jour sauf dérogation exceptionnelle de l'inspection du travail (après avis conforme de la médecine du travail) permettant de travailler cinq heures de plus par semaine.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

L'article 6 qui prévoyait qu'un apprenti mineur pouvait travailler plus de huit heures par jour (jusqu'à dix), et plus de trente-cinq heures par semaine a été supprimé.

EN DÉTAIL

Le code du travail autorise qu'un apprenti mineur travaille plus de huit heures par jour dans la limite stricte de 5 heures par semaine. Elle doit être accordée par l'inspecteur du travail après avis d'un médecin du travail.



Les négociations obligatoires

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail fixe actuellement la périodicité de ces négociations : tous les ans pour les négociations...annuelles, trois ans pour les négociations triennales et cinq ans pour les négociations quinquennales.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 9 du projet de loi (page 79)

Le projet de loi permettrait de rendre moins fréquentes les négociations entre syndicats et employeurs. Sur la question des salaires, une organisation pourra toutefois demander une négociation anticipée, qui sera immédiatement engagée.

EN DÉTAIL

L'accord d'entreprise ou de branche peut définir le calendrier des négociations obligatoires entre syndicats et employeur, dans la limite de tous les trois ans pour les négociations annuelles, cinq ans pour les négociations triennales et sept ans pour les négociations quinquennales. Un syndicat pourra toutefois demander avant la fin de ce délai une négociation sur les salaires, qui sera immédiatement engagée.



Publication des accords collectifs

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail ne précise pas que les accords collectifs doivent être rendus publics mais uniquement qu'ils « *font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire* ».

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 9 du projet de loi (page 81)

Il sera plus facile pour un salarié de consulter un accord collectif. Mais le projet de loi permet à tout employeur de bloquer la diffusion d'un texte.

EN DÉTAIL

Les accords d'entreprise ou de branche sont rendus publics et versés dans une base de données nationale mais l'employeur peut s'y opposer s'il estime que la diffusion « *serait préjudiciable à l'entreprise* ».



Maintien des acquis lors de la dénonciation d'un accord

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail prévoit que les salariés conservent « *les avantages individuels qu'ils ont acquis* » quand un accord est dénoncé.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 10 du projet de loi (page 83)

Le projet de loi restreint les « *avantages individuels* » à la seule rémunération, notion floue (elle ne précise pas, par exemple, si les primes sont incluses).

EN DÉTAIL

Lorsqu'un accord collectif est dénoncé par l'employeur ou un syndicat, ou bien qu'il est amené à changer à cause d'une fusion, d'une cession ou d'une scission, les salariés conservent leur rémunération définie par ledit accord avant l'entrée en vigueur du nouvel accord.



Validation d'un accord et référendum d'entreprise

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, pour qu'un accord soit validé, il doit recueillir les signatures de syndicats représentant au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le texte réécrit prévoit le relèvement du seuil de représentativité (syndicats représentant 50 % des salariés) pour qu'un accord soit validé. Mais cette application ne concernera d'abord que les modifications de la durée du travail, avant d'être « *étendue aux autres chapitres du code du travail* ».

EN DÉTAIL

Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, il doit être signé par des syndicats représentant au moins 50 % des salariés (en prenant comme référence les suffrages exprimés lors du premier tour des élections syndicales).



Les effets d'un accord pour « *préservation de l'emploi* »

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code du travail n'évoque pas ce cas de figure dans la partie traitant de la relation entre un accord collectif et les contrats de travail.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le projet de loi évoque la « *rémunération mensuelle* », qui ne peut être diminuée, mais pas la rémunération horaire. Or si un accord réduit le temps de travail, par exemple, cela pourrait avoir pour effet mécanique de diminuer la rémunération mensuelle. Par ailleurs, le code du travail justifie automatiquement de « *cause réelle et sérieuse* » – ne pouvant donc pas être contestée devant les prud'hommes – le refus d'un salarié de signer un accord de préservation de l'emploi (dans des moments où l'entreprise est en difficulté).

EN DÉTAIL

Si un nouvel accord collectif est conclu pour « *préserver l'emploi* », il se substitue au contrat de travail du salarié, y compris pour les questions de rémunération et de durée de travail... mais ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. Si un salarié refuse et que l'employeur engage une procédure de licenciement, ce dernier est automatiquement justifié par « *une cause réelle et sérieuse* ». Le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation.



La fin de la mise à disposition d'un local par une collectivité

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le code général des collectivités territoriales n'évoque pas ce cas de figure.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 16 du projet de loi (page 93)

Le cas de figure serait désormais présent dans le code général des collectivités territoriales. Il prévoit une indemnité au syndicat qui bénéficiait du local mais seulement après cinq ans de présence.

EN DÉTAIL

Si une collectivité locale retire aux syndicats l'utilisation d'un local qui leur était mis à disposition depuis plus de cinq ans, elle ouvre le droit à une indemnité (aucune si moins de cinq ans).



Augmentation des heures de délégation syndicale

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement les délégués syndicaux bénéficient de dix heures par mois dans les entreprises de 50 à 150

salariés pour se consacrer à leurs fonctions, de quinze heures dans celles de 151 à 499 salariés et de vingt heures dans celles de plus de 500 salariés.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 17 du projet de loi (page 93)

Le temps mensuel dont bénéficie un délégué syndical pour exercer ses fonctions est augmenté de 20 % : de dix à douze heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés, de quinze à dix-huit heures dans celles de 151 à 499 salariés et de vingt à vingt-quatre pour celles de plus de 500 salariés.

EN DÉTAIL

Un délégué syndical bénéficie chaque mois d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions : douze heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés, dix-huit heures dans celles de 151 à 499 salariés et vingt-quatre heures dans celles de plus de 500 salariés.



Le compte personnel d'activité

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, les droits à la formation et le compte de prévention de la pénibilité coexistent séparément.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le texte prévoit le rassemblement des comptes formation et pénibilité. Il ne prévoit pas, pour l'instant, d'y inclure les droits au chômage ou le compte épargne-temps, comme cela avait été un temps envisagé. La réforme liste des activités bénévoles qui ouvrent le droit à vingt heures supplémentaires, comme le service civique ou le bénévolat dans certaines associations.

EN DÉTAIL

Tout salarié a, jusqu'à la retraite, un « *compte personnel d'activité* », comprenant le compte personnel de formation (s'accumulant tout au long de la carrière, avec un plafond de 150 heures) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (des points cumulés lors d'un travail pénible permettent de passer à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite). Vingt heures sont ajoutées à toute personne ayant mené certaines activités bénévoles :

- le service civique,
- la réserve militaire,
- la réserve communale de sécurité civile,
- la réserve sanitaire,
- être maître d'apprentissage,
- le bénévolat associatif lorsqu'il « comporte l'exercice de fonctions importantes dans l'administration ou l'organisation d'activités » dans certaines associations définies par arrêté



Le droit à la déconnexion

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Le droit à la déconnexion n'existe pas pour le moment.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 25 du projet de loi (page 102)

Le projet de loi évoque pour la première fois ce « *droit à la déconnexion* » qui permettrait à un salarié de se

couper véritablement des e-mails et des téléphones professionnels, sans que son employeur ne puisse le lui reprocher.

EN DÉTAIL

Le salarié aura, à partir du 1^{er} janvier 2018, un « *droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques* » pour s'assurer du « *respect du temps de repos et de congés* ». Les modalités sont définies par un accord collectif ou, à défaut, par l'employeur, qui doit les communiquer aux salariés. Une charte doit être élaborée dans les entreprises de plus de 300 salariés.



Suivi médical du travailleur

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le salarié bénéficie d'un « *examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai* ».

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 44 du projet de loi (page 119)

L'examen médical obligatoire avant l'embauche serait remplacé par une « *visite d'information et de prévention* », toujours par le médecin du travail, réalisée après l'embauche, dans un délai à définir par décret en Conseil d'Etat.

EN DÉTAIL

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail, comprenant une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche.



Indemnités de licenciement aux prud'hommes

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail ne prévoit pas de plafond d'indemnités accordées par les prud'hommes en cas de licenciement abusif, mais seulement un minimum (six mois de salaire), en plus de l'indemnité de licenciement légale.

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

L'article 30, qui introduisait ces plafonds, a été supprimé dans la version réécrite du projet de loi.

EN DÉTAIL

Ce sera toujours au juge de décider du montant de l'indemnité dans le cas d'un « *licenciement abusif* », à partir d'un barème qu'il pourra ou non appliquer. Cette disposition était déjà prévue par la loi Macron votée à l'été 2015.



Définition du licenciement économique

MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Actuellement, le code du travail définit le licenciement économique comme étant celui « *effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ».

LA PROPOSITION DANS LE PROJET RÉÉCRIT

Le projet de loi précise la définition du licenciement économique de manière très stricte à l'échelle de l'entreprise, alors que le juge avait jusqu'ici une certaine latitude pour l'apprécier. Par rapport au projet original, la version réécrite ajoute que « *les difficultés économiques artificiellement créées* » ne peuvent pas « *constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement* », comme dans le cas d'un groupe qui pourrait organiser le déficit d'une de ses entreprises.

EN DÉTAIL

La définition du licenciement économique est précisée : « *baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant quatre trimestres consécutifs (pouvant être ramené à deux trimestres par un accord collectif) en comparaison avec la même période de l'année précédente, pertes d'exploitation pendant un semestre (pouvant être ramené à un trimestre par un accord collectif), importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à justifier des difficultés* » mais aussi « *mutations technologiques* », « *réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* » ou encore, bien sûr, « *cessation d'activité* ». Elle rejette néanmoins « *les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emploi* ».



Contribution pour travailleur détaché

NON MODIFIÉ

DANS LE CODE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Il n'existe pas pour le moment de « *contribution* » sur le travail détaché.

CE QU'A PROPOSÉ LE GOUVERNEMENT

› Dans l'article 46 du projet de loi (page 125)

Avec cette mesure, le gouvernement entend renforcer sa lutte contre les travailleurs détachés, étrangers travaillant en France sous droit français mais dont les cotisations sont payées dans le pays d'origine.

EN DÉTAIL

Tout employeur d'un travailleur détaché est soumis à une « *contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée* », dont le montant sera défini par décret.