



Projet de loi « El Khomri »

Des bougés, mais un projet qui demeure inacceptable, inamendable et qui doit être retiré

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a fini l'examen du projet de loi dit « travail ». La discussion parlementaire débute le 3 mai.

301 amendements ont été retenus par la commission des affaires sociales. C'est dire si ce projet est néfaste et dangereux pour les salariés, confortant ainsi notre jugement ; c'est dire aussi que la lutte menée par les organisations syndicales de salariés et de jeunesse met les parlementaires sous pression et marque des points ...

Vous trouverez en lecture l'analyse réalisé par le secteur DLAJ confédéral des modifications opérées sur les principales mesures par rapport au projet de loi initial. Ce tableau avant/après est de nature à apporter des précisions et nourrir l'argumentaire CGT pour les discussions organisées avec les salariés notamment lors de la tenue des assemblées générales, dans les entreprises et les administrations, impulsées par le 51^{ème} congrès.

Des bougés ont été opérés notamment sur le retrait de la possibilité de décisions unilatérales de l'employeur dans les petites entreprises concernant la modulation du temps de travail, le maintien d'un supplétif en l'absence d'accord d'entreprise à un niveau équivalent à ce que prévoit la loi aujourd'hui ou encore l'amélioration, marginale, pour la prise de congés ou pour quelques congés exceptionnels ...

Pour autant, certaines dispositions sorties du texte, sont programmées pour « ré-entrer par la fenêtre » ! Il en va ainsi – sans être exhaustif – du fractionnement des 11 heures consécutives du temps de repos obligatoire entre la fin et la reprise de travail qui pourrait être réintroduit lors de la négociation Qualité de Vie au Travail ou également de la mise en place par voie de décret de la barémisation des indemnités prud'homales pour licenciement abusif.

Mais si le texte a évolué, il reste cependant fidèle à son objectif de départ à savoir **la primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche**. Cela aurait pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives pour les salariés et la mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables ... soit pour finalité, la mise en opposition entre les salariés et une course au dumping social au seul profit de la rentabilité financière des entreprises et des dividendes versés aux actionnaires.

Concourent à cette régression sociale :

- **Les accords de développement et de maintien de l'emploi.** Depuis la loi de 2013 des accords d'entreprise « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficulté économique. Ils peuvent imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de rémunération, bien sûr en leur défaveur. Désormais de tels accords régressifs seraient aussi possibles même si l'entreprise va bien en cas de gain d'un marché ou de hausse des carnets de commandes ! Et fini le licenciement économique si un salarié refuse une telle modification

de son contrat de travail. La commission des affaires sociales invente le licenciement individuel pour motif économique, sans en définir les contours. Surtout l'entreprise ne sera pas tenue de faire un PSE et n'aura pas besoin de prouver qu'elle a des difficultés économiques.

- **L'assouplissement du licenciement économique.** Cet article ressort de l'examen par la commission des affaires sociales pire qu'il n'y est entré ! Le périmètre limité aux seuls établissements français d'un groupe international reste non seulement posé mais la durée à prendre en compte pour fonder les difficultés économiques est désormais modulée – à la baisse – selon la taille des entreprises. Une aubaine pour les TPE et les PME qui emploient près des 2/3 des salariés en France. Et bien entendu la définition des difficultés économiques demeure plus que large : Perte d'exploitation, réorganisation, sauvegarde de la compétitivité, baisse de chiffres d'affaires, de commandes, ... ne permettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements. Cerise sur le gâteau, en cas de cessation d'une entreprise d'au moins 1000 salariés ou relevant d'un groupe de cette dimension, le cédant peut procéder à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Avec de telles mesures, ce n'est pas la peur d'embaucher qui est de mise mais bien celle de perdre son emploi pour les salariés. Que resterait-il donc, dans ces conditions du CDI ?
- **Le référendum-chantage.** La commission a maintenu la possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (*30% des voix aux élections professionnelles*) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord – régressif – signé avec l'employeur. Ceci mettant à mal le principe de représentativité des organisations syndicales et l'exercice du droit d'opposition. C'est en vérité un véritable déni de démocratie sociale dont il s'agit. L'exemple de Smart aidant, on ne connaît que trop la sincérité d'un référendum placé sous le couperet de la délocalisation ou des suppressions d'emploi et le « libre arbitre » qu'il en résulte pour les salariés sommés de choisir entre garder la « garantie » de l'emploi ou leurs garanties sociales ... Seule la ministre du travail et le gouvernement, succombant aux chants des sirènes patronales et au mythe de l'accord gagnant/gagnant, méconnaissent la réalité des relations sociales dans l'entreprise et s'en font une vision idéalisée et angélique !
- **La modulation du temps de travail sur trois ans.** La possibilité offerte de pouvoir moduler l'organisation du temps de travail sur trois ans au lieu d'un an actuellement et de le faire sur 9 semaines permettrait de fait à l'employeur de s'affranchir à l'obligation de majoration des heures supplémentaires.
- **Uberisation et plateformes numériques.** La commission a ajouté des dispositions concernant les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique de clients et de travailleurs. Mais les dispositions ne permettent pas de reconnaître un vrai statut à ces travailleurs économiquement dépendants et rendraient plus difficile les requalifications en contrat de travail. C'est une régression introduite par la Commission.

- Le rétablissement de la hiérarchie des normes et l'inscription dans la Constitution du principe de faveur. L'accord d'entreprise ne peut qu'améliorer l'accord de branche et la loi. C'est à cette condition que la négociation redeviendra porteuse de progrès social ;
- La réduction de la durée légale du travail à 32 heures sans diminution de salaire pour travailler mieux, travailler moins, travailler tous ;
- La mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle pour répondre aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui et demain. C'est-à-dire des droits (*emploi, carrière, reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale, ...*) rattachés à la personne des salariés, évolutifs et progressifs qui empêchent tout retour en arrière et sont transférables et opposables aux employeurs. La CGT a imposé des expérimentations dans des entreprises ou territoires.
- Des nouveaux droits d'expression pour les salariés et d'intervention pour les instances représentatives du personnel. C'est cela favoriser la citoyenneté dans l'entreprise et la démocratie sociale.

TOUS ENSEMBLE, la lutte continue

Pour le retrait du projet de loi « travail »

Pour le progrès social

Pour un code du travail du XXIème siècle

ÉVOLUTIONS DU PROJET DE LOI SUITE A LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

SUJETS	TEXTE INITIAL	ÉVOLUTION COMMISSION	Commentaires
PRINCIPES « BADINTER » (art. 1)	Les principes issus du rapport Badinter et Lyon-Caen constituent la base de la refonte du Code du travail	- Suppression de ces principes - Réécriture du Code sous deux ans - La commission de rédacteurs sera paritaire	
Harcèlement sexuel et agissements sexistes	RIEN DANS LE PJ	- Le régime probatoire du harcèlement sexuel et moral est aligné sur celui de la discrimination - Comme en matière de discrimination, rappel des dispositions relatives aux agissements sexistes dans le règlement intérieur, et des mesures de prévention que l'employeur doit prendre...	Avancée
TEMPS DE TRAVAIL et CONGES (art. 2 et 3)			
Durée hebdomadaire maximum	L'autorité administrative peut autoriser le dépassement des 48 heures maximum, en cas de circonstances exceptionnelles, pour la durée de celles-ci.	La consultation du CE, à défaut des DP, sur la demande d'autorisation est rétablie.	Positif
Contingent heures supplémentaires	Suppression de l'information du CE, à défaut des DP pour les heures effectuées dans le contingent et suppression de la consultation du CE a défaut des DP pour les heures effectuées au-delà du contingent. Suppression également de la consultation du CE sur les modalités d'utilisation du contingent quand il n'est pas déterminé par accord.	La consultation annuelle des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires (à défaut d'accord collectif) est rétablie	Positif
Forfaits jours	- Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés.	Suppression de cette modalité.	Positif
Travail de nuit	L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat	L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude de travail de nuit est	Précision

	de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il démontre qu'il est impossible de trouver au salarié un autre poste.	précisée.	
Congés payés	RIEN DANS LE PJ	- Précise que les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à compter de l'ouverture des droits - Suppression de la perte de l'indemnité de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde	- Avancée - Mise en conformité avec la décision du Conseil Constitutionnel
Congés maternité	RIEN DANS LE PJ	- La période de protection est étendue de quatre à dix semaines la période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé maternité, ainsi que pour l'autre parent. Le point de départ de cette période de protection est reporté à l'expiration des congés payés, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité	Positif
Congés pour décès d'un enfant	Congés pour décès d'un enfant est de deux jours, sa durée peut être augmentée par accord.	- Congés pour décès d'un enfant étendu de deux à cinq jours	Positif
Congés proche aidant	La condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé peut être fixée par accord, sans plafond légal.	- Une condition de deux ans d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant est déterminée par la loi et non plus par accord. C'est la même durée d'ancienneté que celle prévue actuellement par le code du travail.	Positif
NÉGOCIATION COLLECTIVE			
PUBLICITÉ DES ACCORDS (art. 7)	- les accords doivent faire l'objet d'une publicité dès l'entrée en vigueur de la loi - l'employeur peut s'opposer à la publicité d'un accord	- l'obligation de publicité des accords entrera en vigueur le 1er septembre 2017 - Les syndicats signataires peuvent aussi s'opposer à la publicité de l'accord	Précision
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (art. 9)	- Dans la continuité de la loi Macron, ce PJ unifie le contentieux des élections professionnelles. Le juge judiciaire devient le seul compétent.	- La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.	Mesure de clarification.
ACCORD MAJORITAIRE ET REFERENDUM	- Généralisation des accords majoritaires et du	- Nouvelles règles de validation applicables aux textes portant sur la durée au travail, les repos et les congés et pour les APE et ADE conclus à	Précisions.

(art. 10)	référendum au plus tard le 1 ^{er} septembre 2019.	compter du 1^{er} janvier 2017. - La généralisation de cette règle ne se fera pas de manière automatique. Un rapport d'évaluation devra préalablement être établi. - Encadrement des délais de recours et des délais d'organisation du referendum (1 mois pour demander le referendum) et (2 mois pour l'organiser)	
Accord de maintien de l'emploi - accord de développement de l'emploi (APE-ADE) - art. 11	- Les salariés refusant de se voir appliquer un APE ou ADE sont licenciés selon les modalités du licenciement pour motif personnel - Pas de durée limitée pour ces accords	- Ces salariés seront licenciés "selon les modalités de la procédure [...] applicable au licenciement individuel pour motif économique" - "l'accord est conclu pour une durée déterminée" non fixée et qu'"à défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans" - L'accord de préservation et de développement de l'emploi précise "les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale" et « les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée » - Préambule obligatoire (à défaut de préambule : nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord ainsi que la transmission d'informations aux organisations syndicales pour établir un "diagnostic partagé" en amont de la négociation - En l'absence de DS, seuls les élus du personnel mandatés ou salariés mandatés pourront négocier - L'accompagnement par l'expert-comptable est possible quel que soit le type de négociateur	Ces accords peuvent toujours être conclus même si l'entreprise se porte bien. Le licenciement provoqué par le refus du salarié de se voir appliquer l'accord est toujours « automatiquement » justifié, ce qui empêche le contrôle du juge. Le diagnostic partagé lie les OS, c'est un problème.
Accords de groupe et interentreprises (art. 12)	L'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe ou interentreprises. Les stipulations d'un accord de groupe peuvent, si l'accord le prévoit, se substituer à celles d'un accord d'entreprise (passé ou à venir) d'entreprise.	- Si les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise peuvent désormais être menées et conclues au niveau du groupe, le fait de négocier au niveau du groupe n'exonère pas les entreprises de leurs obligations de négocier. Ce sera le cas uniquement si un accord est trouvé au niveau du groupe - Un accord interentreprises conclu entre plusieurs entreprises peut prévoir que ses stipulations priment sur les stipulations des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et compris dans le	Précisions.

		périmètre de cet accord	
Expertise CHSCT (art. 17)	En dehors des cas d'expertise pratiquée dans le cadre d'un PSE, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire.	- L'employeur peut contester le coût prévisionnel d'une expertise dès le début de la procédure, s'il dispose d'informations en la matière, sans attendre la remise du rapport d'expertise et la facture correspondante. De même, il peut en contester le coût final. - L'employeur a 15 jours (après la délibération du CHSCT mettant en place une expertise) pour contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise	La contestation de l'employeur est enfermée dans un délai, c'est positif.
REPRESENTATIVE PATRONALE (art. 19)	- Le gouvernement avait repris la position commune CGPME-Medef fondant la représentativité sur les adhésions (20 %) et sur les salariés (80 %)	- Suppression de cet amendement en attendant de trouver une solution en séance publique	Le problème de fond c'est que le patronat a la maîtrise de la règle !
CPA et bulletin de paie dématérialisé (art 21 et après 21)	- Création d'un CPA - L'employeur peut remettre les fiches de paie sous forme dématérialisée, le salarié a le droit de s'y opposer.	- Le CPA est étendu aux retraités - Inscription des principes de portabilité et de fongibilité et précision des contours du compte d'engagement citoyen qui a vocation d'intégrer le CPA. - Bulletin de paie dématérialisé accessible sur l'interface du CPA - Ouverture d'une concertation en octobre 2016 pour poursuivre la réflexion relative au contenu du CPA	
Emplois d'avenir et garanties jeunes (art. 23)	Généralisation de la garantie jeunes mais problème de moyen	-rapport sur ces emplois d'avenir -l'allocation versée au jeune a un caractère incessible et insaisissable. D'autre part, la suspension ou la suppression de cette allocation est prévue en cas de non-respect par le jeune de ses engagements.	
Droit à la déconnexion (art. 25)	Par le biais de l'accord QVT, à défaut unilatéralement ou avec une charte (dans les entreprises d'au moins 300s) l'entreprise détermine les « modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et	- Expérimentation d'un usage raisonnable de la messagerie électronique	Ok

	la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation dans l'utilisation des outils numérique »		
UBER (art. après 27)	Rien dans le PJ	-Ajout d'un titre sur dans le code du travail qui crée une espèce de statut pour les travailleurs des plateformes (lorsqu'elles déterminent les prestations de service fournies ou du bien vendu et fixent son prix !). les travailleurs de ces plateformes auraient uniquement le droit à une assurance en matière d'accident du travail, d'un droit à la formation professionnelle, à la VAE, à la grève, ainsi que la possibilité de constituer un syndicat...	Négatif, cela enferme les travailleurs de ces plateformes dans un sous-statut. Cela clôt définitivement la question du salariat pour ces travailleurs.
Accès au droit des entreprises de moins de 300 salariés (art. 28)	L'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés a le « droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des accords et conventions collectives qui lui sont applicables ».	-renforcement de l'aide aux entreprises de moins de 300 salariés, ainsi si telle entreprise fait une demande juridique sur une situation précise la réponse de l'administration pourra être produite en justice pour attester de la bonne foi de l'employeur.	Les salariés eux, n'ont pas ces droits, alors qu'ils ont moins de moyens que les employeurs ! Les directeurs vont réorienter leurs moyens vers les entreprises !
Exonérations de cotisations (art. 28 bis)	Rien dans le PJ	I. – La section 3 du chapitre I ^{er} du titre III du livre I ^{er} du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 131-4-4 ainsi rédigé : « Art. L. 131-4-4. – I. – Sont exonérés des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur lorsque le montant global de ces avantages et cadeaux n'excède pas, au cours d'une année civile, 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire. « II. – Les montants des avantages et cadeaux correspondant à des réductions de tarifs et bonifications pour l'achat de biens culturels sont exonérés des cotisations et contributions mentionnées au I dans la limite de 20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire. »	Les employeurs obtiennent de nouvelles exonérations de cotisations sociales !
Accord type (art. 29)	Possibilité pour les employeurs de petites entreprises	Les députés proposent que les employeurs de moins de 50 salariés	Très dangereux avec un

	d'appliquer unilatéralement des accords types dans leur entreprise.	puissent recourir unilatéralement à des accords types définis au sein de la branche, s'ils en informent leurs salariés, la commission de branche ou à défaut la CPRI.	encadrement insuffisant
Provision de sommes en cas de contentieux CPH (art. après 29)	Rien dans le PJ	-Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent « déduire de leurs résultats, et donc de leur base fiscale, une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal quand bien même aucune procédure n'est effectivement engagée. »	Négatif. C'est un avantage fiscal octroyé aux entreprises qui savent qu'elles ne respectent pas la loi !
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (art. 30)	- La loi définit les éléments caractérisant des difficultés économiques : "une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés" - La négociation collective peut préciser à partir de quelle durée ces difficultés constituent des difficultés économiques.	- Seule la loi définit ces nouveaux critères - La loi précise que l'évolution significative d'un seul des indicateurs de difficultés suffit à caractériser les difficultés éco de l'entreprise - Un nouvel indicateur est créé : une dégradation de l'excédent brut d'exploitation. - Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente (autre nouveauté), au moins égale à : un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ; deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ; trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ; quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.	La création de seuils d'entreprise avec un encadrement de la durée des difficultés est très négative.
Revitalisation après un PSE (art. 42)	Les parties auront 8 mois pour conclure une convention de revitalisation.	Les députés reviennent sur le délai de huit mois pour le ramener à six, pour conclure une convention entre l'administration et l'entreprise ayant des obligations de revitalisation dans le cadre d'un PSE.	Retour au droit actuel.
Médecine du travail et inaptitude (art.44)		-Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur devra désormais proposer un "emploi" et non un "poste", ce qui sous-entend l'idée de proposer plusieurs postes. Il devra aussi envisager des mutations en guise de reclassement, etc...	

		-création d'une attestation à la suite d'une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche	
Détachement des travailleurs (art. 50)		-Adoption par anticipation le projet de révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs intérimaires effectué dans le cadre d'une prestation de services	
Indu Pôle emploi (art. 52)	Les allocations d'assurance chômage sont incluses dans le champ de l'article L.5426-8-1 relatif au remboursement des trop-perçus.	- Les députés "cloisonnent les possibilités de retenue" offertes à Pôle emploi en matière d'indus et donnent "des garanties aux demandeurs n'ayant pas pu, de bonne foi, déclarer des périodes d'activité -Obligation pour l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire ou à un harcèlement moral ou sexuel.	
Licenciement discriminatoire (après 54)	RIEN DANS LE PJ	Création d'une "indemnisation plancher" correspondant aux salaires des six derniers mois pour tout salarié licencié en raison d'un motif discriminatoire, lié notamment au sexe, à la grossesse, à la situation familiale, etc., ou faisant suite à un harcèlement sexuel. Et obligation pour l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire ou à un harcèlement moral ou sexuel.	