

## LA LOI EL KHOMRI DECRYPTÉE

### **En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire**

Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a été obligé de supprimer cette disposition de son projet de loi. Cependant, un barème indicatif a déjà été instauré par décret en 2013, pour la phase de conciliation des prudhommes (qui précède la phase de jugement). Le gouvernement a déjà annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret, sans passer par la loi (il explique dans son dossier de presse qu'il souhaite remplacer le barème défini en mois de salaires par un barème forfaitaire, ce qui aura pour conséquence de diminuer le montant des dommages et intérêts, notamment pour les cadres et les seniors) et renforcer sa portée en l'appliquant aussi à la phase de jugement

### **La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise**

Actuellement, lorsqu'une entreprise vend tout ou partie de son activité, les emplois sont maintenus et les contrats de travail sont automatiquement transférés dans la structure qui rachète l'activité. L'article 41 du projet de loi permettra de ne reprendre qu'une partie des salarié-e-s et de licencier les autres.

### **Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié**

Aujourd'hui en cas de licenciement injustifié, le ou la salarié-e licencié-e touche au minimum des dommages et intérêts équivalents à 6 mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du Travail). Cette règle s'applique à toutes les entreprises de plus de 10 salarié-e-s et lorsque le ou la salarié-e a plus de 2 ans d'ancienneté. Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte. La fraude peut donc coûter... zéro.

### **Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s**

Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, par exemple lorsqu'il est fait sans Plan social (PSE), le salarié a droit à sa réintégration. Lorsque celle-ci n'est pas possible (plus de poste correspondant par exemple) le droit prévoit 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, ça sera seulement 6 mois, et uniquement pour les salarié-e-s avec plus de 2 ans d'ancienneté.

### **Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s**

Aujourd'hui, lorsqu'un-e salarié-e est licencié-e pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'y a pas eu une véritable recherche de reclassement par l'employeur, le licenciement n'est pas valable. Le droit prévoit alors 12 mois de salaires d'indemnités au minimum. Avec la loi El Khomri, c'est seulement 6 mois.

### **Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié**

Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié-e pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement. Avec la loi El Khomri, ces accords ne sont plus limités aux entreprises en difficulté. Autre nouveauté : si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».

### **Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum**

Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h par semaine maximum sur 12 semaines. Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46h maximum.

### **Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées**

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes. Aujourd'hui, si le salarié est amené à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il a droit à un repos intégral (donc de onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.

Le gouvernement renvoie cette disposition à une concertation qui devra être ouverte avant octobre 2016 avec les partenaires sociaux. Reculer pour mieux sauter ?

### **Modulation du temps de travail sur... 3 ans !**

Depuis la mise en place des 35 heures, les entreprises peuvent, par accord, moduler le temps de travail d'une semaine sur l'autre, pour éviter de payer des heures supplémentaires. Si un-e salarié-e travaille 40 heures sur semaine et que la semaine suivante, il ou elle travaille 30 heures, il ou elle n'est pas payé en heures supplémentaires ou compensé-e en repos. Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation est au maximum sur 4 semaines. Avec accord, la modulation est au maximum sur un an. Cela permet d'éviter les dérives.

La réforme de Myriam El Khomri prévoit qu'avec accord collectif, la modulation pourra aller jusqu'à 3 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans accord collectif, la modulation pour s'étendre sur 16 semaines. Ce n'est plus de la flexibilité, c'est carrément de l'élasticité !

Un accord d'entreprise ne suffira plus pour moduler le temps de travail sur 3 ans. Un accord de branche sera désormais nécessaire.

### **La durée du congé pour catastrophe naturelle n'est plus garantie par la loi**

Actuellement la durée du congé pour catastrophe naturelle est de 20 jours garantis par la loi. Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

### **Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos**

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

### **Congés payés : des changements de dates au dernier moment rendus possibles**

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur ou l'employeuse devait prendre en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ. Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions 'supplétives'. Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

### **Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels**

Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours). Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

### **Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour**

La loi prévoit aujourd'hui qu'on ne peut dépasser les 10 heures de travail par jour que dans des conditions définies par décret. Et le décret prévoit que le dépassement de 10h à 12h par jour se fait soit par autorisation de l'inspecteur du travail, très encadrée, soit, depuis la loi Fillon de 2008, par accord de branche. Le projet de loi permet maintenant de passer de 10h à 12h par jour par simple accord d'entreprise, il n'y aura plus besoin d'accord de branche.

### **Temps partiel : des heures complémentaires moins payées**

Aujourd'hui, la règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante : 10% dans la limite d'1/10e des heures prévues dans le contrat et 25% au-delà d'1/10e. Par exemple, pour une salariée qui travaille 10 heures par semaine, si elle fait 3 heures supplémentaires dans la semaine, la 1ère sera rémunérée 10% de plus, les deux suivantes 25% de plus. Seul un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%. Le projet de loi généralise cette mesure pour l'ensemble des salarié-e-s : le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%.

### **Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail**

La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficulté financières, de signer des accords pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.

### **Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu**

Le dispositif « forfaits-jours », qui concerne la moitié des cadres, permet que le temps de travail ne soit plus défini en heures mais en jours. C'est une exception en Europe. La France a d'ailleurs été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux (4 fois !). Les forfaits jours concernent déjà 50% des cadres. La loi El Khomri assouplit le dispositif pour l'étendre : les entreprises de moins de 50 salariés n'auront plus besoin d'accord collectif pour le mettre en place. A noter également : l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

Cette décision ne pourra être prise de manière unilatérale par l'employeur. Elle devra faire l'objet d'un accord des représentant-e-s syndicaux.

### **La durée et les modalités du congé sabbatique ne sont plus garantis par la loi**

La durée minimum du congé sabbatique est actuellement garantie par la loi à 6 mois minimum et 11 mois maximum. Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès.

### **Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans**

Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles. Elles permettent de définir l'augmentation salariale, et les mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%). Avec la loi El Khomri, il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%).

### **Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées**

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

### **Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum**

Un accord s'entreprise avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par une des parties. Il pouvait être dénoncé unilatéralement par les organisations syndicales signataires ou par l'employeur. Dans ce cas, les droits acquis par les salarié-e-s continuaient de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Il y avait 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salariés...

Avec la Loi travail, l'ensemble des accords d'entreprise auront une durée de 5 ans maximum. Les dispositions de l'accord sont immédiatement annulées et cessent de s'appliquer, même s'il n'y a pas de nouvel accord. Les 3 mois de préavis sont supprimés.