

# Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs



Analyse du projet de réforme du travail  
par Me Germain-Phion

Saisine rectificative du 16 mars 2016

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

## Astreintes

1/15

- La définition du temps d'astreinte ne change pas avec ce projet de loi. Ce qui change, c'est que le délai de prévenance de 15 jours n'est plus garanti.
- En cas d'intervention durant les 11 heures de repos quotidien, le salarié continuera à avoir droit à un nouveau repos de 11 heures consécutives. Le gouvernement a renoncé à son projet initial de limiter ce droit à un repos complémentaire équivalent à la durée de l'intervention.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

2/15

## Durée maximale quotidienne du travail

- La durée maximale hebdomadaire est normalement de 10 heures mais peut être portée à 12 heures par voie d'accord.  
A défaut d'accord, l'employeur pourra demander l'autorisation d'augmenter la durée du travail à 12 heures par jour sans limitation dans le temps. Cette demande doit être motivée par une activité accrue ou des motifs liés à l'organisation de l'entreprise alors qu'auparavant il fallait justifier de contraintes économiques sur une durée déterminée.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

3/15

## Durée hebdomadaire maximale du travail

- Le maximum est toujours à 48 heures par semaine.  
Il est possible, comme c'était déjà le cas, de demander l'autorisation administrative de porter cette durée à 60 heures en lors de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci.
- Ce qui change, c'est que la demande n'a plus à être accompagnée de l'avis préalable du CE ou des DP.

## Durée hebdomadaire maximale moyenne du travail

La durée hebdomadaire du travail pourra atteindre une moyenne de 44 heures sur 16 semaines et non plus sur 12 semaines comme c'est le cas actuellement.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

## **Majoration des heures supplémentaires**

4/15

Les heures supplémentaires seront moins bien payées :

- Un accord d'entreprise peut prévoir de limiter la majoration de toutes les heures supplémentaires à 10 %, au lieu de 25 % (pour les 8 premières heures) et 50% au-delà.
- Un accord de branche ne pourra plus interdire de limiter la majoration à 10% comme c'est le cas actuellement.

Le verrou protecteur de l'accord de branche saute.

C'est une illustration de l'inversion de la hiérarchie des normes.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

## Aménagement du temps de travail

5/15

- Il sera possible par accord de branche de décompter les heures supplémentaires à l'issue d'une période de référence de 3 ans et non plus de 1 an.

Le salarié fait donc crédit de ses heures supplémentaires et de ses majorations à son employeur pendant 3 ans!

A défaut d'accord, l'employeur peut décider de décompter les heures supplémentaires :

- sur une période 4 semaines dans les entreprises de plus de 50 salariés,
- sur une période de 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

6/15

## Temps Partiels

### Baisse du taux de majoration des heures complémentaires :

- Le taux de majoration des heures complémentaires est fixé à 10 % .
- Jusqu'à présent la loi prévoyait une majoration de 10 % dans la limite de 1/10ème des heures contractuelles, et une majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà.

### Raccourcissement des délais de prévenance :

- les changements d'horaire des salariés à temps partiels seront possibles dans un délai de prévenance de trois jours.
- Jusqu'à présent, le délai de prévenance était de sept jours sauf accord d'entreprise ou de branche qui pouvait prévoir un délai de trois jours.

# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

## Forfait Jour

7/15

L'employeur n'est a priori plus responsable des dépassements du temps de travail des salariés au forfait jours s'il a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le repos quotidien hebdomadaire et les congés du salarié.

Le projet de loi rectifié supprime la possibilité de mettre en œuvre des forfaits jours en dehors de tout accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés. Reste que le forfait-jours pourra être mis en place par un salarié mandaté. Cet accord pourra-t-il déroger à l'accord de branche et prévoir davantage de jours travaillés ou moins de contrôle de la charge travail ?

Le projet de loi rectifié supprime également la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire du salarié au forfait jours des lors qu'il choisit de travailler en dehors de son lieu travail au moyen d'outils numériques



# Durée du Travail, répartition et aménagement des horaires

8/15

## Congés

- Il sera possible par accord d'entreprise ou de branche de prévoir des durées de congés plus courtes que ce qui est prévu par la loi pour les congés de proche aidant, de solidarité familiale, pour catastrophes naturelles, sabbatique<sup>s</sup>.

Pour les congés payés :

- la prise en compte de la situation de famille pour définir les dates de congés payés, le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et la date de départ en congés ne sont plus garantis par la loi.
- Ces règles deviennent supplétives et pourront être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

# Dialogue social, représentativité et accord d'entreprise

9/15

## **Nouvelle règle de validité d'un accord**

- Un accord d'entreprise est valablement signé par une ou des organisations représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections.
- Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé par des organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, ces OS pourront demander la validation de l'accord par référendum.
- Cette disposition s'appliquera dans un premier temps aux accords sur la durée et l'organisation du travail, aux accords sur le maintien dans l'emploi et sera étendue ensuite.
- La loi ne prévoit pas de quorum s'agissant du nombre de votants lors du référendum.
- Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé.

# Dialogue social, représentativité et accord d'entreprise

## Règles de hiérarchie entre les accords

Les accords d'entreprise tombent au bout de cinq ans.

- Les accords d'entreprise sont par défaut d'une durée limitée à cinq ans et en arrivant à expiration, les accords cessent de produire leurs effets.

Suppression du principe du maintien des avantages acquis

- Lorsqu'un accord qui a été dénoncé n'aura pas été remplacé par un accord de substitution, les avantages individuels acquis précédemment ne seront plus applicables.
- Seule sera maintenu la rémunération perçue lors des 12 derniers mois.

# Dialogue social, représentativité et accord d'entreprise

11/15

## Hiérarchie des normes

- Jusqu'à présent, la hiérarchie des normes sociales était la suivante : le code du travail prime sur l'accord de branche, qui prime sur l'accord d'entreprise sauf si l'accord de branche ou d'entreprise est plus favorable.
- La loi Fillon de 2008 a néanmoins prévu que les accords sur le temps de travail peuvent être moins favorables.
- Le projet de loi inverse la hiérarchie des normes. C'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche même s'il est moins favorable !

# La rupture du contrat de travail, le licenciement

## Accord de maintien dans l'emploi offensif

12/15

- Il sera possible de signer des accords d'entreprise ayant pour but de préserver ou développer l'emploi. Ce type d'accord n'est plus réservé aux seules entreprises en difficultés. Il pourra prévoir d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues à leur contrat de travail (temps de travail, rémunération, clauses de mobilité...).
- Si un salarié refuse la modification de son contrat suite à cet accord, il pourra être licencié pour motif personnel et non pas économique. Son licenciement reposera sur une cause réelle et sérieuse: il ne pourra pas contester la validité de son licenciement devant le conseil de Prud'hommes.

# La rupture du contrat de travail, le licenciement

13/15

## Facilitation des licenciements économiques

- La matérialité de la suppression de l'emploi s'appréciera au niveau de l'entreprise et non plus du groupe. Il sera donc possible de supprimer des postes dans une filiale et d'en créer dans une autre filiale en France ou à l'étranger. La délocalisation sera légalisée.
- La définition des difficultés économiques pourra s'apprécier au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elles appartiennent.
- Caractérisent des difficultés économiques:
  - => une baisse de commandes ou de chiffre d'affaire sur 4 trimestres consécutifs (2 trimestres en cas d'accord de branche).
  - => des pertes d'exploitation sur un semestre (un trimestre en cas d'accord de branche)
  - => une importante dégradation de la trésorerie
- Un simple jeu d'écritures comptables pourra ainsi justifier des difficultés économiques.

Le juge pourra invalider le licenciement si les difficultés économiques ont été créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois.

# La rupture du contrat de travail, le licenciement

14/15

## **Les licenciements économiques avant la cession d'une entité**

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, dans le cadre d'un PSE, s'il est prévu, pour éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements, de transférer une ou plusieurs entités économiques, alors l'article L1224-1 ne s'applique que pour les emplois qui n'ont pas été supprimés.

*=> Plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

- *Cet article a été retiré du projet rectifié.*

# La rupture du contrat de travail, le licenciement

## Divers et Santé

15/15

Suppression du principe de la visite médicale d'embauche sauf pour les travailleurs affectés sur un poste à risque.

Modification de la procédure de contestation d'avis d'inaptitude qui relève désormais du conseil de prud'hommes qui doit désigner un expert dont les frais sont à la charge du demandeur.

En cas de trop perçu d'allocations de chômage, Pôle Emploi n'aura plus besoin de saisir le juge pour obtenir le remboursement.

Il pourra prélever directement le trop-perçu sur les allocations de chômage.

Si Pôle Emploi a fait une erreur, c'est au demandeur d'emploi d'engager une procédure judiciaire

le Compte personnel d'activité est doté de droits à formation pour les salariés les moins qualifiés