

# Les évolutions du projet de loi travail de sa parution à son examen

Ce sont plus de 6 000 amendements qui ont été examinés parmi lesquels plus de 760 ont été intégrés au projet de loi à l'Assemblée nationale. Le groupe socialiste et son rapporteur ont enrichi et conforté la plupart des mesures du texte autour de 3 objectifs principaux :

- ✓ **Accorder de nouveaux droits aux salariés ;**
- ✓ **Renforcer les mesures en faveur des TPE PME pour leur donner plus de souplesse et de visibilité ;**
- ✓ **Mieux encadrer le recours à la négociation collective.**

## Des droits nouveaux et des protections renforcées pour les salariés et pour les jeunes

### I. À l'initiative des commissions parlementaires

#### Congés payés

- Désormais, les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et non à compter de l'ouverture des droits
- En cas de licenciement pour faute lourde, les congés payés acquis ne seront pas perdus.

#### Congé maternité

- La période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé maternité est portée de quatre à dix semaines.
- L'extension de cette période de protection s'applique également au second parent qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant ainsi qu'aux parents adoptants.

#### Congé pour évènement familial

- Le nombre de jours de congé octroyés pour le décès d'un enfant est porté de deux à cinq jours.

#### Compte personnel d'activité

- Les avancées majeures (droits supplémentaires aux salariés non qualifiés, garantie jeunes généralisée, droit universel à la formation...) sont confirmées.

- Les salariés pourront consulter leur bulletin de paie dématérialisé sur le service en ligne du CPA.
- Le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est un service clef d'accompagnement professionnel et d'accès aux dispositifs de qualification et de formation est renforcé avec la possibilité de conseil à distance.
- Les possibilités de financement par le Compte Personnel de Formation (CPF) sont élargies à l'ensemble des actions d'accompagnement à la création d'entreprise.
- L'engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux avant le 1er octobre 2016 sur les étapes futures du CPA est inscrit dans le projet de loi.
- Le CPA est élargi aux retraités car il est légitime qu'une personne retraitée, effectuant des actions citoyennes ou associatives, puissent capitaliser le fruit de cette activité sur son CEC, et par exemple avoir accès à des formations qui améliorent son engagement associatif. Le compte sera fermé au décès du bénéficiaire.

## Droit à la déconnexion

- L'entrée en vigueur de cette disposition est prévue au 1er janvier 2017 au lieu du 1er janvier 2018.
- Le seuil à partir duquel une charte définissant les contours du droit à la déconnexion des salariés doit être élaborée passe de 300 à 50 salariés.

## Égalité femmes-hommes

- L'employeur sera tenu de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire ou à un versement moral ou sexuel.
- L'interdiction de tout agissement sexiste sera

systématiquement rappelée dans le règlement intérieur, comme c'est déjà prévu en matière de harcèlement moral et sexuel, afin d'améliorer l'information des salarié-e-s.

- En cas de licenciement pour motif discriminatoire, lié notamment au sexe, à la grossesse, à la situation familiale ou suite à un harcèlement sexuel, l'indemnisation ne pourra pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.
- La parité est renforcée ; la commission de refondation du code du travail comptera un nombre égal de femmes et d'hommes.

## Médecine du travail

- La visite d'information/prévention faite par un membre de l'équipe pluridisciplinaire fera l'objet d'une attestation
- Les obligations de reclassement ont été renforcées grâce à la substitution du terme « emploi » au terme « poste ».

## II. Les amendements repris dans le cadre du 49-3

### Compte personnel d'activité

- Passage à 48 h par an contre 24 h dans le droit commun des heures de formation versées au compte personnel de formation des salariés sans qualification
- Elargissement du CPA à tous les jeunes de plus de 16 ans, aux salariés des chambres consulaires, aux artistes auteurs et aux travailleurs indépendants et aux employeurs de la pêche maritime et des cultures marines
- Eligibilité au CPA des volontaires des armées.
- Elargissement du compte d'engagement citoyen aux encadrants de terrain des associations et non plus seulement à leurs dirigeants.

- Possibilité d'utiliser le CPF pour financer des prestations de bilan de compétences à tous les titulaires du compte.
- Extension du CPA à la mobilité européenne et internationale : la conservation des droits en cas de départ à l'étranger est garantie, le CPF pourra être utilisé pour financer des formations à l'étranger, si elles sont inscrites sur les listes d'éligibilité, ou par une personne cherchant un emploi dans un autre pays de l'Union européenne.

## Formation professionnelle et apprentissage

- Développement de la validation des acquis de l'expérience professionnelle : élargissement de la définition de la VAE aux prestations d'aide à la rédaction du dossier de recevabilité, prise en charge des indemnités des membres des jurys non-salariés, encouragement de la VAE par accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés, possibilité d'un accompagnement renforcé au titre de la VAE par accord de branche, extension de la durée du congé de VAE pour les salariés fragilisés.
- Ouverture de la FOAD (formation à distance) à l'apprentissage.
- Expérimentation d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage par deux régions volontaires (plate-forme Etat-régions).
- Expérimentation du relèvement de 25 à 30 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage (plate-forme Etat-régions).
- Egalité d'accès des individus à l'information sur la formation et les données socio-économiques des territoires.
- Elargissement des conditions de réalisation des actions de formation pour faciliter la mise en place de parcours individualisés.

- Elargissement des informations collectées dans le cadre du système d'information d'aide à la décision et au pilotage des acteurs de la formation.
- Eligibilité des formations visant l'obtention de blocs de compétences au dispositif de la période de professionnalisation.

## Emploi saisonnier

- Possibilité d'une négociation d'entreprise sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté, dans le cas où les négociations de branche n'aboutiraient pas.
- Attention portée sur le contenu des négociations, par la production d'un bilan un an après leur ouverture, pour identifier notamment dans quelle mesure des indemnités financières de fin de contrat ont été négociées en cas de non reconduction.
- Accès des saisonniers au dispositif de la période de professionnalisation, lorsqu'ils bénéficient de la reconduction de leur contrat par accord de branche, d'entreprise, ou par l'application d'une clause de leur contrat.
- Expérimentation pendant 3 ans du recours au contrat de travail intermittent en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, dès lors qu'il s'agit de pourvoir des emplois saisonniers. Prise en compte, dans cette expérimentation, de la pluriactivité des saisonniers via des accords territoriaux.

## Insertion professionnelle des jeunes

- Création d'une aide à la recherche du premier emploi pour les jeunes diplômés boursiers, avec une aide financière permettant de se lancer dans la vie active.
- Portage du droit à l'accompagnement et de la Garantie jeunes à titre principal par les mis-

sions locales, pour affirmer leur savoir-faire et leur expérience pour développer des parcours d'accompagnement complets pour les jeunes les plus précaires.

- Création du droit à l'accompagnement et à la Garantie jeunes à Mayotte.

## **Insertion professionnelle des personnes en grandes difficultés**

- Création pour les personnes en grande difficulté d'insertion d'une durée plus longue d'accueil en atelier et chantier d'insertion

## **Dispositions relatives aux personnes handicapées**

- En élargissant au maintien dans l'emploi les missions des organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle que sont les Cap emploi.
- Ouverture d'un droit à congé pour enfant sans limite d'âge lorsque l'enfant est handicapé.
- En donnant explicitement une nouvelle mission au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en faveur des travailleurs handicapés.
- En orientant obligatoirement, dès la visite d'information et de prévention effectuée à l'embauche, des travailleurs handicapés vers le médecin du travail dans le cadre de la surveillance médicale renforcée
- En prévoyant que la prise des congés payés puisse être adaptée en cas de contraintes liées à la présence d'un enfant ou adulte handicapé au foyer.

- En ajoutant dans la prise en compte, dans la situation de famille des salariés, de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou personne âgée en perte d'autonomie, pour les critères d'ordre des départs en congés.
- La mise en place d'un dispositif spécifique d'emploi accompagné pour des personnes nécessitant un suivi médico-social.

## **Égalité femmes hommes**

- Possibilité d'abondement majoré du CPF pour les temps partiels.
- La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle n'est ouverte qu'aux entreprises de la branche concernée déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle.

## **Médecine du travail**

- La faculté pour le médecin du travail de proposer une formation favorisant le reclassement des salariés a été étendue pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les travailleurs handicapés feront systématiquement l'objet d'une visite médicale.
- La présidence des conseils d'administration des services de santé auront une présidence tournante (OP/OS).
- Le Gouvernement doit remettre au parlement d'ici l'été 2017, un rapport présentant des propositions sur l'attractivité de la carrière de médecin du travail.

## Des mesures en faveur de nos petites et moyennes entreprises pour plus de visibilité et plus de souplesse

### I. À l'initiative des commissions parlementaires

#### Provisionnement du contentieux pour les TPE - PME

C'est un outil nouveau et nécessaire pour nos entreprises: autoriser les entreprises de moins de 50 salariés de 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. L'objectif est d'aider ces entreprises, souvent fragiles, à constituer une réserve de précaution leur permettant de faire face à un contentieux prud'homal dont le résultat serait très pénalisant pour l'entreprise.

#### Licenciements économiques : en fonction de la taille de l'entreprise

C'est un changement de taille : le texte instaure un régime spécifique pour les TPE-PME.

Concrètement, pour recourir à un ou des licenciements économiques, la baisse du chiffre d'affaires ou du carnet de commandes est appréciée en fonction de la taille de l'entreprise. Elle devra correspondre :

- A un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- A deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à 49 salariés ;

- A trois trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 à 299.

Pour les grandes entreprises, la durée est fixée à 4 trimestres. Aussi nous avons supprimé la possibilité de conclure un accord de branche qui fixerait une durée inférieure pour caractériser l'existence de difficultés économiques.

Ces critères ne sont, toutefois, pas exhaustifs. En cas de licenciement économique, l'employeur pourra également invoquer d'autres critères prouvant le caractère significatif de ces difficultés économiques, comme les pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

#### Un service public de l'accès au droit pour les TPE/PME

- Pour plus de visibilité, un service public de l'accès au droit est créé par l'administration, associant les chambres consulaires, les organisations syndicales et professionnelles, les conseils départementaux, afin de répondre aux questions relatives au droit du travail, aux accords et conventions collectives. L'employeur pourra, en outre, présenter, la position de l'administration devant les juges en cas de contentieux. L'objectif étant d'attester de sa bonne foi. Sans pour autant créer un droit opposable ou « de rescrit ». Il s'agit de répondre à une attente forte des chefs d'entreprise qui n'ont ni RH ni conseiller juridique.

#### Lutte contre la fraude au détachement

- Transposition par anticipation de la future directive détachement en prévoyant une obligation d'égalité de traitement entre salariés intérimaires détachés et nationaux.

## II. Les amendements repris dans le cadre du 49-3

### Licenciements économiques : suppression du périmètre national

**Sur le périmètre d'appréciation du motif économique de licenciement : le caractère national du périmètre d'appréciation des difficultés économiques a été supprimé. C'est le droit existant qui continuera donc à s'appliquer, c'est-à-dire l'appréciation des difficultés économiques au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartient.**

### Lutte contre la fraude au détachement

- Extension de l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage, relative à l'établissement d'une déclaration de détachement, aux agences d'intérim.
- Affichage dans les grands chantiers d'informations sur le droit du travail traduites dans les langues des travailleurs détachés qui y sont occupés.
- Contribution à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre lorsqu'il est tenu d'accomplir une déclaration.
- Possibilité de suspendre la prestation de service internationale sur un autre chantier de l'entreprise lorsque le chantier concerné par la fraude est terminé.
- [Contrôle plus strict du double détachement des salariés intérimaires]
- Possibilité pour les aux agents de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal et aux agents du CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) de mettre en commun les informations.

## Particulier employeur

- En codifiant au sein du code du travail la définition du statut du particulier employeur afin de prendre en compte la singularité de ce modèle d'emploi.

**Renforcer le rôle des partenaires sociaux et mieux encadrer la priorité donnée à la négociation collective**

### I. À l'initiative des commissions parlementaires

#### Consultation des représentants du personnel accrue

En cas d'autorisation octroyée par la Direccte de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail en cas de circonstances exceptionnelles, les instances représentatives du personnel devront être consultées.

#### Des accords en faveur de l'emploi mieux encadrés et à durée déterminée

- Les conséquences des accords en faveur de l'emploi seront mieux encadrées. Ainsi lorsqu'un salarié refusera un accord de ce type, le licenciement sera prononcé selon les modalités de la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique.
- Ces accords devront être conclus pour une durée déterminée, avec une durée fixée par défaut à cinq ans.
- L'employeur qui envisage un tel accord, devra transmettre en amont « toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives » et le préambule de l'accord devra en reprendre les objectifs.

- Enfin, dans les entreprises sans délégué syndical, la négociation d'un accord ne pourra avoir lieu qu'avec des salariés ou élus du personnel « mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ».

## Licenciements en cas de cession d'entreprise

- La possibilité de déroger au transfert des contrats de travail - désormais limitée aux entreprises de plus de 1 000 salariés - ne sera possible que si l'entreprise a fait l'objet d'une offre de reprise qu'elle envisage d'accepter, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement, précise la commission des Affaires sociales.

## II. Les amendements repris dans le cadre du 49-3

### Renforcer les branches professionnelles

- En réduisant à 200 les branches professionnelles pour rendre les conventions collectives plus efficaces.
- En instaurant des accords type de branche qui pourront contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- En créant des commissions paritaires permanentes de négociation, chargées de fixer l'agenda social et d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi.
- **En permettant à ces commissions paritaires de branche de dresser chaque année un bilan de l'activité conventionnelle des entreprises de leur secteur dans les domaines concernés (durée du travail, repos, congés). Le niveau de la branche, qui joue un rôle traditionnel de régulation économique et**

**sociale, apparaît comme le plus approprié pour assurer cette mission de sentinelle. Les branches pourront ainsi notamment s'assurer régulièrement que la primauté donnée à l'accord d'entreprise ne se traduit pas par des pratiques de dumping social dommageables.**

### Acteurs du dialogue social

- Ajustement de la réforme de la représentativité patronale pour tenir compte de l'accord UPA CGPME MEDEF.
- Outre l'augmentation de 20 % des moyens des délégués syndicaux, le projet introduit des mesures supplémentaires sur la couverture accidents du travail des temps de trajet, les heures de délégation des salariés au forfait.
- Application de façon systématique des règles relatives aux institutions représentatives du personnel à l'ensemble des réseaux de franchise.

### Accord en faveur de l'emploi

- Dispositif d'accompagnement renforcé pour les salariés qui refuseraient la modification de leur contrat de travail suite à un accord majoritaire.
- Mesures assurant que les mandataires et dirigeants fournissent des efforts proportionnés.
- Bilan annuel.

### Outre-mer

- En assurant une couverture conventionnelle des départements et collectivités d'outre-mer soumis au code du travail en inversant le principe posé par la loi Perben.
- En expérimentant à la Réunion d'un dispositif de contractualisation pour favoriser l'accès des personnes non qualifiées à un premier niveau de qualification.

- En alignant les dispositions du code du travail applicable à Mayotte sur celles prévues par l'article 16 du projet de loi augmentant les heures de délégation des délégués syndicaux.
- Création du droit à l'accompagnement et à la Garantie jeunes à Mayotte.
- Le ministère de l'Outre-Mer veillera à ce que les partenaires sociaux locaux soient consultés dans le cadre de la commission de refondation du code du travail.

## Inspection du travail

- Mise en place d'un guide de déontologie de l'inspection du travail.
- Mise en place d'une procédure de repérage avant travaux amiante.

- Ratification de l'ordonnance relative aux nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail.
- Sécurisation de l'examen permettant aux contrôleurs du travail de devenir inspecteurs du travail et élargissement de la liste d'aptitude.

## Groupements d'employeurs

- Eligibilité des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière de formation professionnelle auxquelles auraient eu droit leurs structures adhérentes si elles avaient embauché directement.
- Création d'un label de nature à promouvoir la qualité de l'emploi et la lisibilité des groupements d'employeur.

### Les propositions de la droite

Une rénovation de notre modèle social très différente pour ne pas dire **à l'opposé de la grande régression que propose la droite**. Quels que soient ses candidats, on retrouve la bonne vieille préférence patronale :

- ✓ Le retour pur et simple aux 39 heures payées 35 ;
- ✓ L'assouplissement de la rupture du contrat de travail ;
- ✓ La marginalisation des syndicats avec le référendum d'entreprise à l'initiative de la direction et la reconnaissance des candidatures sans affiliation syndicale aux élections professionnelles ;
- ✓ La suppression du CHSTC et la limitation des responsabilités des instances représentatives du personnel ;
- ✓ La suppression du compte pénibilité ;
- ✓ L'apprentissage à 14 ans.