



Au bout du compte, quel est le contenu concret de la loi Travail

Jean-Baptiste Duval, Le HuffPost avec AFP, le 10.05.2016

Ce que devait être la loi Travail, ce que le gouvernement a lâché, ce qu'il en reste vraiment. TRAVAIL - Fin du débat sur la loi El Khomri.

À l'Assemblée, le Premier ministre Manuel Valls a annoncé ce 10 mai qu'il allait recourir dans l'après-midi à l'article 49-3 pour faire adopter le projet de loi sur le travail.

Le recours à cet article de la constitution marque la fin du chemin de croix législatif de la réforme du code du travail voulue par François Hollande. Elle restera sans aucun doute comme l'un des pires souvenirs de la gauche durant ce quinquennat.

Mais entre le projet initial, les concessions du mois de mars, les revirements sur les TPE-PME, et la réalité du texte soumis aux députés, bien malin qui sait encore ce que la loi El Khomri contient exactement.

Pourtant, un examen attentif montre que le gouvernement a réussi à garder l'essentiel de sa loi, quitte à sacrifier les apparences.

Cette ténacité explique aussi que la mobilisation de l'opposition soit restée forte, comme en témoigne notamment la permanence du mouvement Nuit Debout.

Voici un retour sur ce que devait être la loi Travail, ce que le gouvernement a lâché, et ce qu'il compte malgré tout faire passer cet après-midi grâce au 49-3.

Ce que la loi dit vraiment à ce jour

- ...sur le temps de travail

La durée légale du travail reste de 35 heures. Pour la modifier, le texte permet que l'accord d'entreprise prime dans la plupart des cas sur l'accord de branche, comme prévu dès le début.

La durée maximale quotidienne de travail (10 heures) peut être portée à 12 heures maximum, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Il est possible de porter la moyenne hebdomadaire de travail à 46 heures, au lieu de 44, sur 12 semaines.

L'accord d'entreprise fixera le taux de majoration des heures supplémentaires qui ne pourra être inférieur à 10%, au lieu des 25% généralement pratiqués par les branches.

- ...sur le référendum d'entreprise

Un accord d'entreprise devra être "majoritaire" (signé par des syndicats représentant plus de 50% des salariés). Faute de majorité, les syndicats minoritaires (représentant plus de 30%) pourront demander un référendum interne pour le valider.

- ... sur les accords "offensifs"

Le projet de loi permet aux entreprises d'ajuster leur organisation pour "préserver ou développer l'emploi". L'accord majoritaire signé primera sur le contrat de travail, y compris en matière de rémunération et durée du travail. La rémunération mensuelle du salarié ne pourra être diminuée, mais des primes par exemple pourront être supprimées.

Les salariés refusant de tels accords feront l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique. Les accords devront être conclus pour une durée déterminée, fixée par défaut à cinq ans.

- ... sur le licenciement économique

Les critères des licenciements économiques sont précisés et différenciés selon la taille des entreprises. Il sera possible en cas de "baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires", en comparaison avec la même période de l'année précédente.

Il faudra que cette baisse soit d'au moins un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés, deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés, trois trimestres pour une entreprise de 50 à moins de 300 salariés, quatre trimestres pour une entreprise de 300 salariés et plus.

- ... sur les PME-TPE

Dans les entreprises sans représentation syndicale, les employeurs pourront négocier avec des salariés mandatés par un syndicat sur tout sujet pouvant faire l'objet d'un accord.

Les branches pourront négocier des accords-types applicables unilatéralement par les employeurs d'entreprises de moins de 50 salariés.

- ... sur le Compte personnel d'activité

Présenté comme une grande réforme sociale du quinquennat, le CPA regroupera, à partir de 2017, le compte personnel de formation (CPF), le compte pénibilité (C3P) et un nouveau "compte engagement citoyen". Il sera ouvert aux retraités.

- ...sur la Garantie jeunes

Pour les jeunes ni en emploi, ni en étude, ni en formation, la loi généralise dès 2017 le "droit" à la Garantie jeunes, sous condition de ressources, avec un accompagnement renforcé vers l'emploi et allocation mensuelle de 461 euros, pendant un an.

Ce qu'elle devait être

La réforme du code du travail est le fruit d'une longue réflexion en amont. Il y a eu le rapport de Jean-Denis Combrexel le 9 septembre 2015, puis le rapport Badinter le 25 janvier 2016. Fin 2015, deux grandes lignes font consensus.

- Une sévère cure d'amaigrissement du Code du travail

Il y a tout simplement trop d'articles! "Quand éclate la vraie première grande crise, celle de 74, nous avons un code du travail d'environ 800 articles.

Aujourd'hui, nous avons atteint plus de 8000 articles", a dénoncé Robert Badinter en mai 2015, sur France Inter. A droite, Bruno Le Maire ne dit pas autre chose aux Echos. Il veut le faire passer de 3700 à 150 pages.

- Moins de lois, plus de négociations en entreprise

Si l'accumulation des réformes et contre-réformes nuit à l'emploi, autant retirer les clés à l'Assemblée nationale.

Pour obtenir un droit du travail plus adapté aux besoins du terrain, l'Institut Montaigne préconise de "recentrer la négociation sociale autour de l'entreprise". Une idée pas toute neuve reprise par le rapport Combrexel.

L'exemple du référendum sur le dépassement des 35 heures au sein de l'usine Smart de Hambach devient le symbole de cette nouvelle liberté dont les entreprises auraient besoin.

Ce que le gouvernement a lâché...

À partir du transfert de la loi au Conseil d'Etat, tout s'emballa. Le texte provisoire se retrouve le 18 février dans la presse. L'essentiel a été négocié avec les partenaires sociaux, mais des dispositions créent la surprise. Le texte devait être présenté en Conseil des ministres le 9 mars, ce sera finalement une journée de manifestation qui débouchera sur plusieurs concessions.

- ... sur le plafonnement des indemnités prud'homales

Evoqué par le Premier ministre à la remise du rapport Badinter en janvier, il figure bien dans le pré-projet de loi. Trois mois de salaire pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, six mois entre deux et cinq ans, neuf mois entre cinq et dix ans. Le maximum est de 15 mois pour une ancienneté de plus de 20 ans.

Un déni de justice scandaleux pour les syndicats. Le gouvernement cède, les barèmes seront seulement indicatifs.

- ... sur la simplification du licenciement économique

Alors qu'il appartient aujourd'hui au juge de définir un licenciement économique, le projet de loi établit des critères plus objectifs. En cas de baisse des ventes ou des commandes sur un temps donné, l'employeur pourra se séparer de salariés.

Quant aux filiales de groupes internationaux, elles n'auront plus à justifier des difficultés globales, mais seulement de la filiale française.

Après le 9 mars, dans ce dernier cas, le gouvernement a accepté des pouvoirs d'investigation comptable accrus pour les juges. Une nouveauté conçue pour débusquer les groupes qui organiseraient les difficultés d'une filiale, à l'aide de jeux comptables entre pays.

- ... sur les accords d'entreprise

Le projet de loi "corrigé" a réduit le champ des décisions unilatérales des chefs de petites et moyennes entreprises. Les PME devront finalement passer par un accord pour appliquer le forfait-jours.

Si elles ne disposent pas de représentation syndicale, elles pourront négocier avec un salarié mandaté par un syndicat, comme le réclamaient les syndicats dits "réformistes".

Mais l'inversion de l'ordre de la négociation collective est conservée, avec des accords d'entreprises qui pourront prendre le pas sur ceux de branche, notamment concernant la durée de travail.

- Quant à la cure d'amaigrissement du Code du travail...

Elle a complètement disparu des discussions depuis fin 2015. □
