

**IDÉES
FAUSSES SUR
LA LOI TRAVAIL**

NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

• « Cette loi remet en cause le code du travail »

Il n'est pas question d'affaiblir le code du travail, qui est le fruit de décennies de conquêtes sociales et un atout pour notre pays. L'ambition de la loi est de le réformer pour l'adapter aux réalités de notre monde du travail.

L'objectif de la réforme contenue dans le projet de loi est de donner beaucoup plus de place à la négociation collective, c'est-à-dire au dialogue avec les syndicats. La légitimité des accords collectifs sera renforcée par le fait qu'ils devront être conclus par des syndicats majoritaires. La négociation collective d'entreprise pourra porter dans un premier temps sur les questions de durée du travail, de repos et de congés, ainsi que sur les accords visant à favoriser l'emploi. A défaut d'accord, c'est le droit actuel qui s'appliquera.

Concrètement, le projet de loi réécrit la partie du code du travail traitant du temps de travail. Il crée par ailleurs une commission chargée de proposer une réécriture du code du travail en distinguant plus clairement :

- ce qui relève de l'ordre public (c'est-à-dire toutes les dispositions auxquelles il sera impossible de déroger) ;
- ce qui relève du champ de la négociation (c'est-à-dire les accords conclus avec les syndicats) ;
- et enfin, des dispositions supplétives (c'est-à-dire les règles qui s'appliquent en l'absence d'accord).

Le code du travail n'est donc pas du tout remis en cause et sera au contraire plus fort avec la réforme, en étant plus adapté aux enjeux du monde du travail actuel. Les besoins des entreprises, comme les aspirations des salariés y seront mieux pris en compte. Les droits des salariés ne seront pas affaiblis car **en l'absence d'accord, les règles resteront exactement les mêmes**. Les souplesses ne seront permises que par des accords conclus avec les syndicats, c'est-à-dire avec des contreparties qui protégeront les salariés et leur garantiront de bonnes conditions de travail.

• « La loi va inverser la hiérarchie des normes »

Inverser la hiérarchie des normes, ce serait donner à l'accord ou même au contrat de travail plus d'importance qu'à la loi. Cela n'est pas la philosophie de ce texte : le contrat de travail conservera la même place et, si le champ ouvert à des négociations d'entreprise est effectivement élargi, ce sera dans des limites définies par la loi. La loi continuera donc de protéger le salarié comme elle le fait aujourd'hui. Les trois niveaux définis par la future architecture du code (ordre public, accords, dispositions supplétives) fixent et garantissent clairement les droits des salariés.

Sur la répartition entre accords de branche et accords d'entreprise, la démarche consiste à retenir pour chaque sujet le niveau le plus adapté. L'accord d'entreprise primera pour les sujets qui relèvent du quotidien ou sont directement liés à la production, comme l'organisation du travail ou le temps de travail. En revanche, l'accord de branche sera prioritaire sur des sujets tels que les salaires, les classifications, la protection sociale complémentaire ou la durée minimale des contrats à temps partiel.

• « Cette loi remet en cause le rôle des syndicats »

Au contraire, ce projet de loi renforce le rôle des syndicats et augmente les moyens qui leur sont accordés.

Il donne en effet une place sans précédent à la négociation collective, et donc au dialogue avec les syndicats représentatifs des salariés. Toutes les souplesses introduites pour les entreprises seront conditionnées à la signature d'un accord avec les syndicats, qui sont les meilleurs garants de l'intérêt des salariés. Autrement dit, il ne pourra pas y avoir de souplesse sans négociation, et donc sans contrepartie positive pour les salariés. Jamais les partenaires sociaux n'auront été autant confortés dans leurs responsabilités.

Pour que ces accords soient pleinement représentatifs et fondés sur de larges consensus, cette loi généralise les accords majoritaires. Demain, seuls seront valides les accords conclus par des syndicats qui rassemblent au moins 50% des voix exprimées par les salariés (au lieu de 30% actuellement). A défaut d'accord majoritaire, les syndicats signataires pourront déclencher une consultation des salariés, s'ils représentent au moins 30% des voix. Concrètement, cela veut dire qu'il faudra demain que les accords s'appuient sur une base beaucoup plus large qu'aujourd'hui. Les accords auront beaucoup plus de légitimité. Cette réforme importante des règles de négociation va à la fois renforcer les syndicats qui s'engagent pour négocier des accords et donner un nouveau souffle à la démocratie dans l'entreprise.

Le projet de loi améliore aussi considérablement les moyens des syndicats en augmentant de 20% les heures des délégués syndicaux et en renforçant la formation des négociateurs. Cela leur permettra d'être mieux armés dans les négociations et de « peser » davantage pour

obtenir des accords de qualité. La loi permettra également de mieux protéger les bourses du travail qui apportent des services de proximité aux citoyens.

Ce projet est donc une réforme majeure pour les syndicats, en cohérence avec toutes les lois prises par le Gouvernement depuis 2012 pour rénover la démocratie sociale dans notre pays et notamment la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi qui a considérablement renforcé les moyens et les droits des syndicats (en garantissant aux représentants syndicaux de ne pas être pénalisés dans les augmentations de salaire, en valorisant leur engagement à travers la certification des compétences acquises pendant leur mandat, en leur donnant de nouvelles possibilités pour utiliser leur crédit d'heures de délégation).

- **« La loi va permettre de contourner les syndicats par un référendum. Des syndicats minoritaires pourront désormais signer des accords »**

La possibilité de consulter les salariés va de pair avec une avancée très importante de la loi, qui est la généralisation progressive des accords dits « majoritaires », c'est-à-dire conclus avec des syndicats qui représentent plus de 50% des voix. **Actuellement, les règles de conclusion des accords sont moins exigeantes** car ceux-ci peuvent être conclus par des syndicats qui ne représentent que 30% des voix, c'est-à-dire par des syndicats minoritaires dans l'entreprise. Demain, ils devront représenter 50% de ces voix et la consultation des salariés n'est qu'une voie subsidiaire si cette condition n'est pas remplie : la loi prévoira que si les syndicats qui souhaitent signer représentent 30% des voix, ils pourront déclencher une consultation pour faire valider l'accord par un vote majoritaire des salariés.

Plusieurs précisions méritent d'être ajoutées :

- d'abord, ces consultations ne pourront être organisées qu'à l'initiative des syndicats. L'employeur ne pourra pas la déclencher lui-même ;
- ensuite, les modalités mêmes de la consultation devront avoir fait l'objet d'un accord avec les syndicats ;
- enfin, ces consultations seront des moments de débat au sein de l'entreprise, à l'occasion desquelles toutes les organisations syndicales de l'entreprise pourront faire valoir leurs arguments, en toute transparence, afin de guider le choix final des salariés.

- **« La négociation de groupe pourra être utilisée pour contourner la négociation d'entreprise, d'établissement et de branche »**

La loi va simplement poser le principe selon lequel si un accord de groupe (conclu avec les syndicats) le prévoit, il pourra prévaloir sur les accords d'entreprise et/ou d'établissement sur le même thème.

Ce n'est donc pas un contournement car l'employeur ne pourra pas l'imposer sans l'accord des syndicats. Ça ne sera pas non plus une règle systématique car, en l'absence de disposition expresse, les accords d'entreprise continueront de prévaloir.

Le but de cette mesure est de mettre fin à l'insécurité juridique actuelle, faute d'articulation claire entre ces différents niveaux de négociation. Cela permettra aux accords de groupe de se développer, sachant que, comme le souligne le rapport de Jean-Denis Combrexelle, la négociation à ce niveau, où sont souvent concentrés les moyens en ressources humaines, est particulièrement propice à l'innovation sociale. C'est souvent au niveau des groupes que sont imaginés les nouveaux dispositifs, par exemple en matière d'emploi, d'égalité femmes/hommes ou encore de responsabilité sociale des entreprises.

Quant aux accords de branche, ils ne sont pas remis en cause par le projet de loi qui, au contraire, réaffirme leur rôle pour réguler la concurrence et garantir un socle de droits aux salariés d'un même secteur d'activité. Ceci garantit contre tout risque de dumping social entre entreprises concurrentes.

- **« La durée des accords d'entreprise sera limitée à 5 ans »**

Les accords d'entreprise pourront avoir des durées variables, sans limitation. La loi va simplement poser la règle selon laquelle, lorsque les partenaires sociaux n'auront pas précisé la durée de leur accord, celle-ci sera de 5 ans. La règle n'est évidemment pas rétroactive et ne vaut que pour les accords futurs.

Cette mesure va avant tout inciter les partenaires sociaux à convenir ensemble de durées adaptées à l'objet de chaque accord signé. Elle permettra en outre d'éviter que des accords ne soient figés sans être révisés, avec pour conséquence de ne plus garantir aux salariés les droits initialement prévus (par exemple certains accords de branche sur les salaires qui, faute d'avoir été renégociés, proposent actuellement des bas de grille en dessous du Smic).

- **« La loi va remettre en cause la périodicité annuelle de la négociation sur les salaires »**

Les syndicats et l'employeur peuvent déjà conclure un accord pour définir leur calendrier de négociation et en moduler la périodicité. La loi va simplement élargir cette possibilité aux accords de branche. Dans ce cadre, les négociations annuelles pourront être portées à une durée triennale.

Néanmoins, un régime spécifique est prévu pour la négociation sur les salaires en raison de son importance particulière : toute organisation signataire pourra à tout moment demander, pendant la durée de l'accord, que la négociation soit ré-ouverte, ce qui veut dire que, si la situation de l'entreprise a changé, les salaires pourront être renégociés à la hausse. La périodicité annuelle pourra donc, en la matière, être réintroduite unilatéralement par les syndicats à tout moment.

Enfin, ce n'est pas parce que les salaires ne sont pas renégociés tous les ans qu'ils n'augmentent pas. La loi a surtout donné un cadre aux accords qui prévoient des augmentations sur plusieurs années et qu'il n'est pas forcément nécessaire de renégocier tous les ans.

- **« Avec les « accords pour préservation de l'emploi », la loi va généraliser le chantage à l'emploi et les entreprises pourront revenir sur les droits des salariés »**

Leur objet est de faciliter les accords conclus au plus près du terrain pour préserver les emplois de l'entreprise ou créer de nouveaux emplois en transformant le modèle de production. Ces accords doivent apporter davantage de souplesse aux entreprises pour en améliorer la compétitivité et développer l'emploi. Les accords que la loi met en place comporteront toutes les garanties pour éviter le risque de « chantage à l'emploi ».

D'abord, le cadre de la négociation avec les syndicats garantira la loyauté et l'équilibre du rapport de force. Les syndicats pourront s'appuyer sur une expertise, qui sera à la charge de l'employeur. Cela permettra à la négociation de s'engager à partir d'un diagnostic transparent et partagé.

Ensuite, les accords devront être majoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats qui représentent au moins 50% des voix des salariés. Il ne pourra donc pas y avoir d'instrumentalisation de syndicats minoritaires.

Enfin, ces accords ne pourront pas non plus avoir pour effet de diminuer la rémunération des salariés et devront évidemment respecter des garanties comme le Smic, les durées maximales de travail ou le temps de repos. Ils pourront ainsi, avec l'accord du salarié, se

substituer aux clauses contraires du contrat de travail sur la durée ou l'organisation du travail par exemple, mais ne pourront en aucun cas porter atteinte au pouvoir d'achat.

- **« La loi va donner aux employeurs le pouvoir d'organiser les élections professionnelles par voie électronique, c'est dangereux pour la démocratie sociale »**

La loi ouvrira plus largement la possibilité de voter par voie électronique aux élections professionnelles. C'est une mesure moderne, qui renforcera la démocratie sociale : elle devrait en effet contribuer à augmenter le taux de participation aux élections professionnelles, en facilitant l'organisation des scrutins. De nombreuses entreprises y ont déjà recours sans que cela ne pose de difficultés. Au contraire, les syndicats sortiront renforcés d'une meilleure participation des salariés aux élections. Enfin, dans le cadre des consultations sur les accords, le vote électronique devra être, le cas échéant, décidé en accord avec les syndicats signataires et le vote devra respecter le droit électoral et les recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

CPA / GARANTIE JEUNES / DROIT À LA DECONNEXION / EMPLOI

- **« Le compte personnel d'activité est une coquille vide »**

Cette loi pose, avec ce dispositif, les bases d'une véritable sécurité sociale professionnelle.

Le compte personnel d'activité (CPA), c'est une nouvelle manière moderne de protéger les travailleurs, adaptée au monde du travail actuel, en donnant à chacun les moyens de construire et de faire évoluer son parcours professionnel de façon maîtrisée. Chaque Français, quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, fonctionnaire, demandeur d'emploi) sera doté d'un CPA. Le CPA intégrera le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte engagement citoyen qui valorisera les actions bénévoles ou volontaires. Il permet d'instaurer un droit universel à la formation.

Chacun pourra l'utiliser à tout moment de sa carrière pour financer une formation, être accompagné dans un projet de création d'entreprise ou faire un bilan de compétences. Le CPA accordera davantage de droits à ceux qui sont peu ou pas qualifiés, notamment les jeunes sortis sans diplôme de l'école : ils pourront effectuer gratuitement une formation qualifiante, pour apprendre un métier. Pour les salariés sans diplôme, le CPA sera alimenté de 40 heures de formation chaque année, contre 24 heures aujourd'hui, dans la limite de 400 heures (contre 150 heures aujourd'hui). Le CPA est donc aussi un droit à une nouvelle chance pour tous ceux qui ont été pénalisés dans leur formation initiale.

- **« La garantie jeunes, c'est de l'assistanat »**

La garantie jeunes, qui est expérimentée depuis 2013, n'est pas qu'une allocation. Elle repose sur un accompagnement intensif et des mises en situation professionnelles. Le jeune doit souscrire à des engagements et peut être exclu du dispositif s'il ne les respecte pas.

- **« Le budget prévu pour la garantie jeunes ne sera pas suffisant »**

Des moyens budgétaires importants ont d'ores et déjà été dégagés par l'Etat pour accompagner la montée en puissance de la garantie jeunes : 256 millions d'euros sont prévus dans la loi de finances pour 2016. Il faut bien avoir à l'esprit que ce dispositif ne s'adresse pas à toute la classe d'âge mais à une catégorie ciblée de jeunes, en situation de grande précarité.

A la fin de l'année 2016, 100 000 jeunes seront entrés dans la garantie jeunes. Si 150 000 jeunes entrent dans le dispositif l'année prochaine, cela représenterait un coût de 600 millions d'euros qui sera financé. Mais le dispositif n'est pas contingenté, tous les jeunes qui remplissent les conditions pour bénéficier du dispositif pourront le faire.

- **« Le droit à la déconnexion est un droit a minima »**

Le droit à la déconnexion constitue une avancée considérable à l'heure de la révolution numérique. Le travail connecté ne doit pas être la cause de nouvelles aliénations ou de souffrance au travail. Il doit au contraire être encadré pour offrir aux salariés les meilleures conditions de travail possibles et leur permettra de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le renvoi à l'accord d'entreprise ne concerne que ses modalités de mise en œuvre. Cela permettra de donner la primauté au dialogue social, avec les syndicats, pour définir les solutions les plus adaptées, en fonction de l'activité et de l'organisation de l'entreprise. Le droit à la déconnexion ne se traduit pas de la même façon pour un cadre informatique dans une start-up et pour l'employé d'un centre d'appels. A défaut d'accord, l'employeur devra prendre des mesures pour garantir ce droit, et dans les plus grandes entreprises, elles devront prendre la forme d'une charte obligatoire.

- **« La loi crée un contrat de professionnalisation au rabais »**

Aujourd'hui, le contrat de professionnalisation profite trop peu à ceux qui sont éloignés du marché du travail, comme les demandeurs d'emploi de longue durée, alors que l'alternance de périodes travaillées et de formation peut redonner confiance tout en consolidant ou développant les compétences.

C'est pourquoi le projet de loi ouvre une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2017, consistant à assouplir les exigences de formation. Le contrat de professionnalisation devra toujours permettre d'acquérir des qualifications, mais pas nécessairement celles qui sont

recensées dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou reconnues par une convention collective de branche.

Par ailleurs, à l'issue de cette période de formation, rien n'empêche la personne de s'engager dans un parcours qualifiant ou certifiant, et des outils, comme le compte personnel de formation, permettent de le faire. Pour certains publics, qui n'ont pas forcément une bonne image de la formation, cette entrée dans un dispositif moins contraignant peut rassurer et inciter à s'engager dans un parcours qualifiant par la suite.

TEMPS DE TRAVAIL / CONGÉS / HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- **« Avec cette loi, le plafond de travail hebdomadaire pourra passer de 44 à 46 heures »**

Aujourd'hui, le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est déjà possible par accord de branche. Demain, il sera également possible par accord d'entreprise. Cet accord devra être majoritaire. Cela ne signifie pas que les salariés travailleront dans ce cas 46 heures toutes les semaines. En effet, ces 46 heures sont une moyenne. Autrement dit, les périodes "hautes" devront être compensées par des périodes "basses". Par ailleurs, la durée maximale quotidienne de travail et la durée minimale quotidienne de repos devront être respectées. Enfin, toutes les heures supplémentaires donneront lieu à des majorations de salaires ou à des contreparties en repos.

- **« Le plancher de 24 heures hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi »**

La loi ne change rien au code du travail sur ce point. La durée minimale de travail pour des salariés à temps partiel restera de 24 heures hebdomadaires. Toutefois, cette durée pourra être réduite par accord de branche étendu, exactement de la même manière qu'aujourd'hui, et avec les mêmes contreparties pour les salariés qu'aujourd'hui. Il faut noter que le plancher de 24 heures et les possibilités d'aménagement de cette règle en cas d'accord de branche étendu ont été introduits dans la loi suite à l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Il s'agit de l'une des législations les plus protectrices d'Europe.

- **« Les employeurs pourront systématiquement moduler le temps de travail sur plusieurs années »**

La modulation du temps de travail pourra aller jusqu'à 3 ans si un accord majoritaire est obtenu au sein de l'entreprise, et à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité. Cela concernera des cas très particuliers, c'est-à-dire des projets d'investissements et des cycles industriels de production qui s'étendent sur plusieurs années. Les salariés seront protégés car, d'une part, cette modulation n'aura aucun impact sur les durées maximales de travail, qui devront être respectées et, d'autre part, l'accord devra prévoir une « limite haute » hebdomadaire au-delà de laquelle les heures supplémentaires seront rémunérées avec le salaire du mois considéré, sans attendre la fin de la période de référence. Il pourra aussi fixer des contreparties pour les salariés.

- **« Avec cette loi, les salariés devront travailler 60 heures par semaine »**

La durée maximale hebdomadaire restera fixée à 48 heures, comme aujourd'hui. Il ne sera donc pas possible de dépasser 48 heures par accord collectif. Néanmoins, demain comme aujourd'hui, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation est envisageable pour une durée limitée, dans la limite de 60 heures par semaine, et uniquement sur autorisation de l'inspecteur du travail. Cette règle n'est aujourd'hui mobilisée que dans des situations très exceptionnelles (par exemple : réparation navale) et fait l'objet ensuite de journées de récupération ou de majorations salariales très favorables.

- **« Avec cette loi, les salariés devront travailler plus d'heures par jour »**

La durée quotidienne de travail restera fixée à 10 heures par jour comme aujourd'hui. Comme aujourd'hui, il sera possible de déroger à cette durée par accord collectif dans la limite de 12 heures par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. Le projet de loi ne modifie donc ni les durées maximales, ni les modalités selon lesquelles il est possible d'y déroger.

- **« Avec cette loi, le temps de travail maximal d'un apprenti pourra passer de 8 heures à 10 heures par jour »**

La première version du projet de loi prévoyait qu'un apprenti mineur, dans certains secteurs comme le BTP, pouvait travailler plus de 8 heures par jour (jusqu'à 10), et plus de 35 heures par semaine (jusqu'à 40). Cette disposition a été supprimée. Les règles actuelles sont donc maintenues, c'est-à-dire qu'un apprenti mineur peut travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine dans la limite de 5 heures par semaine, après autorisation par l'inspecteur du travail et avis d'un médecin du travail.

- **« Avec cette loi, l'astreinte est désormais considérée comme du temps de repos »**

C'est déjà le cas aujourd'hui. Si le salarié n'intervient pas pendant l'astreinte, la durée de l'astreinte est prise en compte pour apprécier le fait que le salarié a bien bénéficié de 11 heures de repos quotidien. En revanche, comme c'est également le cas aujourd'hui, si le salarié intervient pendant son astreinte, ce temps est considéré comme du temps de travail. La loi ne modifie rien sur ce point.

- **« Avec cette loi, les heures supplémentaires ne seront plus majorées que de 10% »**

Demain comme aujourd'hui, les heures supplémentaires seront payées avec une majoration au moins égale à 10%. C'est l'accord d'entreprise, qui devra être majoritaire, ou, à défaut, l'accord de branche, qui fixera ce taux. La seule différence avec le droit actuel est que l'accord de branche ne pourra plus empêcher les accords d'entreprise de fixer le taux (clauses dites de « verrouillage »). Cela permettra aux entreprises d'adapter le taux de majoration en fonction de la situation économique ou de la taille de l'entreprise. En effet, au sein d'une même branche, les entreprises peuvent être dans une situation économique et financière très différente qui justifient qu'elles puissent fixer des taux de majoration différents.

A défaut d'accord, le taux applicable restera de 25 % les huit premières heures, et de 50 % au-delà.

- **« Avec la loi Travail, les heures complémentaires dans le cadre d'un temps partiel seront moins payées »**

En matière de temps partiel, rien ne change : la loi ne revient sur aucune des règles prévues aujourd'hui. Le taux de majoration des heures complémentaires continuera à être fixé par accord de branche étendu, sans pouvoir être inférieur à 10%. A défaut d'un tel accord, les heures complémentaires sont majorées d'au moins 10% dès la première heure et de 25% au-delà du dixième des heures prévues au contrat. Le droit actuel est entièrement maintenu.

- **« Avec cette loi, les horaires pourront être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels »**

Ici aussi, les règles prévues concernant les délais de prévenance dans le projet de loi sont exactement les mêmes qu'aujourd'hui. Le délai de prévenance en cas de modification des horaires des salariés à temps partiel ne peut être inférieur à 3 jours. A défaut d'accord, il est de 7 jours. Là encore, rien ne change.

- **« Avec cette loi, la durée des congés en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e...) n'est plus garantie par la loi »**

Le projet de loi ne réduit pas les durées minimales des congés auxquels ont droit les salariés en cas de décès d'un proche (aujourd'hui compris entre un et deux jours selon le cas). Au contraire, il allonge même cette durée en fixant la durée minimale à deux jours pour tous les décès de proches, quel que soit le lien de parenté entre la personne décédée et le salarié.

Par accord collectif, l'employeur et les représentants des salariés ne pourront qu'allonger cette durée.

- **« Le dispositif « forfaitjours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, pourra être imposé par l'employeur »**

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les forfaits jours dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette disposition de l'avant-projet de loi a été supprimée. Les petites entreprises qui n'ont pas de délégué syndical et qui souhaitent mettre en place le forfait jours pourront conclure un accord avec un salarié mandaté.

Par ailleurs, il convient de noter que cet accord instaurant le forfaitjours devra prévoir un contrôle de la charge de travail du salarié par l'employeur conforme à l'ensemble des exigences énoncées par la Cour de cassation, qui sont reprises dans le projet de loi.

PME-TPE / LICENCIEMENTS

• « Le licenciement économique sera facilité »

Cette loi ne vise pas à rendre plus faciles les licenciements mais à en préciser les modalités d'application. Le licenciement économique ne sera donc pas facilité mais simplement encadré par la loi, afin de donner une meilleure visibilité aux entreprises et aux salariés sur les cas dans lesquels, en raison de difficultés économiques, il peut être mis fin au contrat de travail. Rappelons, à cette occasion, que seuls 5% des inscriptions à Pôle emploi font suite à un licenciement économique.

Aujourd'hui, le droit est difficilement prévisible. La conséquence est que de nombreuses entreprises, notamment des PME et des TPE, renoncent à embaucher en CDI et préfèrent ne pas recruter ou recruter sous contrat court. C'est une réalité.

Les premières victimes de cette situation sont les salariés, qui subissent de plus en plus la précarité. Pour treize millions de salariés en CDI, six millions de personnes sont soit en emploi précaire, soit au chômage. Aujourd'hui, 90% des embauches se font en CDD et leur durée est de plus en plus courte. Concrètement, cela veut dire ne pas avoir accès à un logement, à un crédit bancaire, etc.

Second effet pervers de la situation actuelle : de nombreux salariés quittent leur entreprise dans le cadre de ruptures conventionnelles ou de licenciements pour motif personnel, alors qu'ils devraient au contraire se voir qualifiés de licenciés économiques et ainsi bénéficier de conditions d'indemnisation nettement plus favorables.

C'est pour répondre à cette difficulté que la loi précisera la définition du motif économique du licenciement. Il sera caractérisé en cas de baisse du chiffre d'affaires, de perte d'exploitation ou de dégradation importante de la trésorerie. Ces critères sont repris de la jurisprudence.

Dans les groupes multinationaux, les difficultés économiques seront appréciées au niveau du territoire national. Le droit français sera ainsi aligné sur celui des autres pays européens et l'attractivité de notre territoire pour les investisseurs en sera renforcée.

La loi permettra de lutter contre les contournements en indiquant que si les difficultés économiques ont été créées artificiellement à la seule fin de supprimer des emplois, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- **« En cas de licenciement illégal, un barème limitera désormais l'indemnité prud'homale »**

Le Gouvernement prévoit, parallèlement à l'adoption de la loi travail, de prendre un décret pour appliquer le référentiel indicatif des indemnités prononcées par les prud'hommes lorsque le juge estime que le licenciement ne repose pas sur un motif valable, ce qui était déjà prévu par la loi « croissance, activité et égalité des chances » d'août 2015.

Cette disposition apportera plus de visibilité à l'employeur comme au salarié, mais aussi de sécurité juridique et d'équité entre les salariés : aujourd'hui, à situation comparable, les indemnités peuvent varier dans un rapport d'1 à 7 pour des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté. Ce barème mettra donc fin à des situations très arbitraires.

MÉDECINE DU TRAVAIL

- **« Avec la loi travail, la médecine du travail est en danger »**

Le projet de loi réforme la médecine du travail pour privilégier la prévention et donner la priorité à ceux qui ont le plus besoin d'être accompagnés dans un contexte de pénurie de médecins du travail (actuellement, 5 000 médecins, 2 500 à échéance 2020). Mais cette approche ne retire rien à la qualité du suivi médical des salariés. Au contraire. Le principe selon lequel « *tout travailleur bénéficie, (...) d'un suivi individuel de son état de santé* » est introduit pour la première fois et sanctuarisé dans le code du travail.

Tous les salariés bénéficieront d'un suivi médical et d'une visite d'embauche. Les médecins du travail rencontreront en particulier les salariés amenés à occuper des postes de sécurité ou à risque. Les autres salariés bénéficieront d'une visite de sensibilisation et de prévention aux risques professionnels réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, infirmier, ergonome ou encore psychologue du travail ; autant de professionnels de la santé au travail qui interviendront sous l'autorité du médecin du travail. Par ailleurs, la loi précise bien que les travailleurs de nuit feront l'objet d'un suivi spécifique qu'il conviendra de définir par décret après une phase de concertation.

- **Avec la taxation sur les contrats courts, vous allez détruire des emplois**

« Le Gouvernement a annoncé qu'il déposerait un amendement au projet de loi Travail afin de rendre obligatoire la modulation des cotisations d'assurance chômage en fonction de la nature et de la durée des contrats de travail. L'objectif de cette mesure n'est évidemment pas d'augmenter globalement le coût du travail. Le Gouvernement a mobilisé plus de 40Md € au titre du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité pour alléger le coût du travail en France et restaurer la compétitivité de notre économie. Il n'est évidemment pas question de remettre en cause cette évolution qui est au cœur de notre politique depuis 2012.

L'objectif est d'inciter les entreprises à privilégier le recours au CDI en mettant en place un système de bonus-malus qui augmente le niveau des cotisations d'assurance chômage pour les CDD, et en particulier pour les CDD de très courte durée, et diminuerait en contrepartie le niveau des cotisations pour les CDI. Aujourd'hui, plus de 90% des embauches se font en CDD ou en intérim et deux tiers des embauches concernent des CDD de moins d'un mois. Les embauches en CDD de moins d'un mois ont plus que doublé entre 2000 et 2012. Et 69% des embauches sont en fait des réembauches chez un ancien employeur. C'est cette précarité à laquelle le Gouvernement veut s'attaquer.

Ainsi, avec les dispositions du projet de loi qui conforte l'embauche en CDI, nous inciterons les employeurs à privilégier le CDI et pénaliserons ceux qui privilégient aujourd'hui le recrutement systématique en CDD. C'est un levier pour lutter contre la précarité sur le marché du travail qui facilitera en particulier l'accès des jeunes à l'autonomie.

Il ne s'agit pas dans l'amendement de définir précisément le fonctionnement de cette modulation. Ce sera aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de la convention d'assurance chômage de définir les modalités de mise en œuvre de cette modulation : champ d'application, niveau de la modulation... »