



Projet de loi sur la réforme du travail : quels changements ?

publié le 18/02/2016, vu 3212 fois, Auteur : [Brigitte Sillam](#)

Annoncé ce jeudi, le projet de loi sur "la négociation collective, le travail et l'emploi" a pour objectif de profondément réformer des aspects du droit du travail aussi variés que la durée du travail, le salaire, le licenciement, l'astreinte, les accords avec les syndicats etc. Le texte doit être présenté le 9 Mars prochain par la ministre du Travail, Myriam El Khomri auprès du Conseil des ministres avant d'être débattu au Parlement le mois d'après. Brigitte Sillam vous invite d'ici là à retrouver les points-clés de ce projet de loi

Durée légale de travail et astreinte

Avec actuellement une durée de travail légale de 35h, le salarié doit percevoir une rémunération supplémentaire dès la 36e hebdomadaire travaillée.

Si la loi prévoit un taux horaire supérieur d'au moins 25%, celui-ci pourra être revu à la baisse via un accord syndicats-entreprise, sous réserve d'être au moins égal à 10%.

La durée maximale du temps de travail est quant à elle augmentée de 2h puisqu'elle passe de 44h à 46h si le projet de loi est adopté. Par ailleurs, des circonstances dites exceptionnelles peuvent autoriser une durée hebdomadaire de 60h, avec un maximum quotidien de 12h.

Au niveau de l'astreinte, ce temps sera considéré comme du temps de repos si l'entreprise ne fait pas appel au salarié au cours du temps d'astreinte.

Enfin, les apprentis de moins de 18 ans pourront sous certaines conditions travailler jusqu'à 10 heures par jour (contre 8 aujourd'hui) dans une limite de 40 heures hebdomadaires sans que l'employeur n'ait besoin d'une autorisation de l'[Inspection du Travail](#) et du médecin du travail. Il devra toutefois avertir ces derniers.

Salaires

Toute entreprise pourra signer des [accords de maintien dans l'emploi](#). Pour rappel, ces accords permettent d'augmenter ou diminuer le temps de travail et la rémunération d'un employé ou de planifier une nouvelle répartition de ses horaires de travail. Ces accords pourront être signés sans limitation dans le temps (contre un maximum de 5 ans aujourd'hui) sous réserve d'être négociés auprès des syndicats.

Licenciements

Les mutations technologiques continueront de constituer un motif valable de licenciement économique par les entreprises. Un autre motif sera également valable, celui de "

réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise". Pour ce faire, le projet de loi donne plusieurs définitions à l'appellation "difficulté économique" :

-
- "une diminution du chiffres d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, comparé à la même période de l'année d'avant"
- "des pertes d'exploitation consécutives sur plusieurs mois"
- "une forte dégradation de la trésorerie"

En l'absence de précision par les syndicats, une difficulté économique sera déclarée pour une situation énoncée ci-dessus de plus de quatre trimestres consécutifs. Cette période pourra toutefois être ajusté au cours d'un accord entre les syndicats et l'entreprise.

Par ailleurs, en termes de délocalisation, une filiale française sera en mesure de procéder à des licenciements en France même si les autres filiales hors-France sont florissantes.

Enfin, les gains et les pertes recensés via différentes activités d'une même entreprise ne se compenseront plus.

Prud'hommes et indemnités

L'indemnité que peut percevoir le claimant au cours d'une affaire aux [Prud'hommes](#) sera plafonnée sans tenir compte de son âge ou de la taille de l'entreprise concernée :

3 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 2 ans, 6 mois pour une ancienneté comprise entre 2 et 4 ans , 9 mois entre 5 et 9 ans d'ancienneté et 12 mois pour 1 à 19 ans. Au delà, le plafond des indemnités sera de 15 mois de salaire.

Accords syndicaux

Pour pouvoir être appliqués ,les accords conclus avec les syndicats devront être signés majoritairement (par des syndicats représentant au moins 50% des salariés ayant voté aux élections professionnelles).

Un référendum pourra être organisé par les salariés si besoin est ; l'accord sera alors validé si plus de la moitié des bulletins est positive.

Situation des cadres

Les 11h de repos consécutives du forfait jour des cadres pourront être fractionnées. Par ailleurs, le chef d'entreprise d'une société de moins de 250 salariés sera libre de faire passer ses cadres au forfait jour sur simple négociation (et accords) avec ces derniers et non plus avec les syndicats aussi.

[B.Sillam](#)