

# Code du travail : ce qu'il y a dans le projet de loi d'habilitation

Le texte, auquel « Le Monde » a eu accès et qui doit être présenté en conseil des ministres le 28 juin, autorise l'exécutif à prendre des « mesures pour la rénovation sociale ».

LE MONDE | 21.06.2017 à 16h01 • Mis à jour le 21.06.2017 à 17h06 | Par Sarah Belouezzane ([/journaliste/sarah-belouezzane/](#)) et Bertrand Bissuel ([/journaliste/bertrand-bissuel/](#))

C'est le texte qui va servir à cadrer la réforme du code du travail. Transmis au Conseil d'Etat le 14 juin, pour avis, il doit être présenté en conseil des ministres deux semaines après, jour pour jour. *Le Monde* a eu accès à ce « projet de loi d'habilitation » qui autorise l'exécutif à prendre des « mesures pour la rénovation sociale ». Assez court, il fait six pages et comprend neuf articles, très synthétiques – ce qui est la nature même de ce type de texte.

Le gouvernement, qui sollicite par ce biais l'aval du Parlement pour légiférer sur des thématiques relevant du domaine de la loi, se devait cependant d'être suffisamment précis sur les points auxquels il entend toucher. Tout en gardant le champ des possibles ouvert afin de conserver les coudees franches. Une ligne de crête délicate à tenir.

## Lire aussi : Réforme du code du travail : les flottements de l'exécutif

([/politique/article/2017/06/15/reforme-du-code-du-travail-les-flottements-de-l-executif\\_5145001\\_823448.html](#))

Emmanuel Macron, qui avait fait de la réforme du droit du travail une de ses priorités, n'était pas rentré dans les détails, durant la campagne, attendant la phase de négociation avec les partenaires sociaux. Mais il avait tout même exposé les grandes lignes de son projet. Orientations qui se retrouvent aujourd'hui, dans le texte. Il en va ainsi de la possibilité pour les entreprises de négocier des accords dans le plus grand nombre de domaines possibles ou encore du plafonnement des indemnités prud'homales. Les détails des ordonnances, eux, seront arbitrés à l'issue des négociations avec les syndicats prévues cet été.

### ■ Barémisation des indemnités prud'homales

L'article le plus long de ce projet de loi d'habilitation – l'article 3 – est consacré à un sujet éminemment sensible : le contrat de travail et les conditions de sa rupture. Conformément à la volonté affichée par M. Macron pendant la campagne, le texte entend « renforcer la prévisibilité » donnée aux employeurs, lorsqu'ils mettent fin à la relation avec leurs salariés. Comme prévu, des dispositions seront prises au sujet de la « réparation financière » accordée par les prud'hommes lorsque « des irrégularités de licenciement » sont commises : seront, à cet effet, instaurés « des planchers et des plafonds obligatoires », ce qui signifie que le juge devra se conformer à ce barème, sauf dans certains cas (« notamment » lorsqu'il s'agit d'un licenciement « résultant d'une discrimination ou de faits de harcèlement »).

### ■ Licenciement économique dans une filiale d'un groupe international

Le texte veut réintroduire une mesure envisagée puis retirée du projet de loi El Khomri, en 2016. Elle vise, en creux, à modifier le périmètre qui est retenu pour apprécier les difficultés d'un groupe international qui licencie dans une de ses filiales en France. A l'heure actuelle, la santé des autres sites implantés dans le reste du monde (et évoluant dans le même secteur d'activité) est aussi prise en compte.

Le projet de loi entend modifier ce zonage – sans dire s'il faut se limiter à la France ou élargir la focale (au continent européen, par exemple). L'an passé, le gouvernement avait abandonné cette idée, critiquée y compris par des partisans de la loi El Khomri car, à leurs yeux, le dispositif imaginé ne permettait pas aux juges de s'assurer qu'une multinationale aurait organisé, de façon artificielle,

les déboires de sa société dans l'Hexagone.

Dans le projet de loi d'habilitation, cet aspect-là est traité : le législateur est invité à forger des garde-fous contre « *la création de difficultés artificielles entre filiales d'un même groupe* ».

#### ■ Réduction des délais de recours contentieux

Autre disposition de nature à satisfaire le patronat : la réduction « *des délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail* ». Aujourd'hui, un salarié qui a été congédié par sa hiérarchie peut contester cette décision plus d'un an après qu'elle ait été prise, ce qui crée une incertitude durable et néfaste, aux yeux des organisations d'employeurs. L'objectif est de raccourcir la période durant laquelle la saisine du juge est possible.

De façon extrêmement floue et lapidaire, le texte permet à l'exécutif de légiférer pour rendre plus claires « *les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude* » (par exemple trouver un poste pour un travailleur handicapé). Même chose s'agissant des « *modalités* » pour contester un « *avis d'inaptitude* », prononcé par la médecine du travail. Le plus grand vague prévaut également sur les mesures cherchant à sécuriser « *les dispositifs de mobilité volontaires* » – notamment les plans de départ volontaires –, pour tout ce qui a trait à la « *consultation et [à l']accompagnement* » des personnels.

#### ■ Recours aux CDI de projet

L'autre grand volet de cet article 3 concerne l'assouplissement des règles encadrant « *certaines formes particulières de travail* » (les contrats précaires, entre autres). Le texte veut donner la faculté « *d'adapter par convention ou accord collectif de branche* » les dispositions sur les CDD et l'intérim ; cela vaut notamment pour tout ce qui concerne les « *motifs de recours* » à ce type d'emploi, ainsi que « *leur durée* » et « *leur succession sur un même poste ou avec le même salarié* ».

Est aussi exprimée la volonté de favoriser et de sécuriser, « *par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental* », le recours aux CDI conclus « *pour la durée d'un chantier* ». Là encore, il s'agit d'une vieille requête patronale. Le projet de loi entend par ailleurs consolider la sécurité juridique des accords collectifs autorisant le travail de nuit « *en leur faisant bénéficier d'un régime de présomption de conformité à la loi* », sous le contrôle du juge. Des dispositions seront prises aussi dans l'optique de sécuriser et de favoriser « *le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise* ».

#### ■ Simplification du compte pénibilité

Comme le gouvernement s'y était récemment engagé, certaines règles applicables au compte personnel de prévention de la pénibilité seront revues pour tenir compte des remarques du patronat, qui juge le dispositif digne d'une « *usine à gaz* ». Le projet de loi d'habilitation indique que des mesures seront édictées pour simplifier « *les obligations de déclaration* » des employeurs – ceux-ci étant tenus de dire si leurs salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité et de préciser lesquels.

Les « *conditions d'appréciation de l'exposition à certains facteurs* » seront définies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, mentionne le texte – ce qui laisse entendre que la législation actuelle sera corrigée car elle prévoit déjà des dispositions en la matière (inapplicables, pour bon nombre de dirigeants d'entreprises).

#### ■ Elargissement du champ des accords d'entreprise

Sans surprise, l'article premier dispose que le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin « *de reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise dans le champ des relations individuelles et collectives de travail applicable aux salariés de droit privé* ». L'exécutif définira « *les domaines dans lesquels la convention d'accord d'entreprise ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels* ». Mais aussi les domaines « *dans lesquels les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute dérogation par convention ou accord d'entreprise* ». Et enfin, ceux où la négociation d'entreprise prime.

Le gouvernement entend ainsi préciser quels thèmes relèveront de la prérogative exclusive de la

branche et lesquels dépendront de l'entreprise. Aujourd'hui, six items sont dans le « pré carré » de la branche ; sur les autres, elle peut décider de verrouiller ses accords, afin que les entreprises n'y touchent pas. Mais depuis la loi travail, promulguée en août 2016, il lui est interdit de verrouiller ce qui concerne le temps de travail. Les ordonnances ouvrent le champ de l'interdiction de verrouiller à tous les domaines. Ce sont les négociations qui sont en cours qui préciseront exactement de quel thème il s'agit.

A cela s'ajoute la possibilité de définir « *les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche* ». Et ce « *y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi* ».

#### ■ Consultation des salariés et implantation syndicale

Un point pourrait mécontenter les syndicats : l'article premier veut rendre plus aisées « *les modalités de conclusion d'un accord, facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord* ». Cela signifie-t-il que le gouvernement se donne la possibilité d'autoriser les employeurs à organiser des référendums d'entreprise à leur initiative ? La loi travail d'août 2016 avait écarté cette hypothèse, réservant ce pouvoir aux seuls syndicats (à condition qu'ils pèsent au moins 30 % des voix dans l'entreprise).

**Lire aussi : Réforme du travail : la CFDT « se mobilisera » si les syndicats sont « squeezés », avertit Berger** ([/economie-francaise/article/2017/06/18/reforme-du-travail-la-cfdt-se-mobilisera-si-les-syndicats-sont-squeezes-avertit-laurent-berger\\_5146357\\_1656968.html](http://economie-francaise/article/2017/06/18/reforme-du-travail-la-cfdt-se-mobilisera-si-les-syndicats-sont-squeezes-avertit-laurent-berger_5146357_1656968.html))

Soucieux de donner des gages aux syndicats, le gouvernement a consacré l'article 2 du projet de loi à la mise en place d'une « *nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise* ». Le texte veut ainsi « *favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé* ». Le but : montrer aux centrales que la nouvelle vie des entreprises envisagée par le gouvernement ne s'épanouira pas sans elles.

L'alinéa 3 de l'article fait ainsi manifestement allusion au chèque syndical, dispositif supposé inciter les salariés à se syndiquer en faisant financer par l'employeur le montant d'adhésion à la centrale de leur choix. Le texte pose ainsi : « [Renforcer] *le dialogue social, par la possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur au syndicat de son choix.* » Pour pousser les travailleurs à adhérer en nombre aux centrales, le gouvernement souhaite, par ailleurs, « *le renforcement de la formation des représentants des salariés, la promotion de la reconversion professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat électif de représentation, l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de l'engagement syndical* ». Mais il entend aussi développer « *la reconnaissance [du mandat électif] dans le déroulement de carrières et les compétences acquises en raison de cet engagement* ».

Enfin, il souhaite améliorer les « *outils de lutte contre les discriminations syndicales* ». L'exécutif entend, par ailleurs, améliorer la représentation et la participation des salariés au sein des conseils d'administrations et des conseils de surveillance des entreprises.

#### ■ Fusion des instances représentatives du personnel

Au titre des douceurs distribuées au patronat, il y a la fusion des instances de représentation du personnel (délégués, comité d'entreprise, CHSCT...). Le gouvernement est donc autorisé à mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social qui passe par la fusion « *en une seule instance [des] délégués du personnel, [du] comité d'entreprise et [du] CHSCT], en définissant les attributions et le fonctionnement de cette instance fusionnée (...)* ».

#### ■ La retenue à la source en dernier wagon des ordonnances

**Lire aussi : Retrouvez nos tribunes sur la réforme du code du travail** ([/idees/article/2017/06/07/le-debat-sur-la-reforme-du-code-du-travail\\_5140191\\_3232.html](http://idees/article/2017/06/07/le-debat-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5140191_3232.html))

Fait surprenant, le gouvernement a glissé à la fin du projet de loi d'habilitation un article sur un sujet

ne relevant en rien du droit du travail. Esseulé dans son propos, l'article 9 traite en effet... de la retenue à la source ! Un dispositif fiscal dont la mise en place relève bien sûr de Bercy et non de la rue de Grenelle. Le gouvernement s'autorise ainsi à prendre par ordonnance toute mesure propre à permettre « *de décaler d'un an, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu* ».