Code du travail : ce que prépare vraiment le gouvernement

«Libération» s'est procuré des documents du ministère du Travail qui détaillent les pistes auxquelles l'exécutif réfléchit. Bien plus inquiétant que la présentation livrée par le gouvernement mardi.

Vous avez détesté - ou aimé - la loi travail ? Vous allez haïr - ou adorer - sa petite sœur. Alors que le gouvernement a présenté, mardi, les lignes très générales de la future réforme du code du travail, *Libération* s'est procuré des documents qui détaillent les projets de l'exécutif sur le sujet. Et c'est peu dire que la loi El Khomri, en comparaison, paraîtra bien fade aux acteurs du dossier.
Issus de la Direction générale du travail et datés du 31 mai, ces trois textes listent, au moins pour le plus important d'entre eux, les *«réformes demandées par le cabinet»*, sous-entendu celui de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et sur lesquelles l'administration doit plancher. Il ne s'agit donc que de pistes. Et rien n'indique que le gouvernement, à l'issue de la période de concertation avec les partenaires sociaux, retiendra l'ensemble de ces orientations. Reste que ces textes en disent long sur les intentions de la nouvelle majorité. Et contredisent quelque peu le Premier ministre qui, mardi, affirmait n'avoir *«trompé personne sur le champ des discussions que nous voulons mener»*. Tour de table des mesures qui, si elles sont réellement mises en œuvre, conduiraient à une vraie révolution - libérale- de notre droit du travail.

Négociation du motif du licenciement, des indemnités...

Depuis la loi El Khomri, une entreprise peut déjà enclencher des licenciements économiques dès lors que ses commandes ou son chiffre d'affaires commencent à piquer du nez. Seule exigence, temporelle : cette baisse doit être observable sur un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés, jusqu'à quatre trimestres consécutifs pour les plus de 300. Le juge n'a plus le pouvoir de jauger le motif économique, mais ce dernier reste encadré par la loi.

THEMES DE LA LOI D'HABILITATION

GROUPE 1

Version du 31 mai 2017 complétée SAT

A. Contrat de travail

1- Réformes demandées par le cabinet

Domaine	Sujet	Articles du code du travail	Rédaction	Délai	Validation cabinet
Contrat de travail	**Barème obligatoire des indemnités de licenciement abusif** Orientations cabinet : - Nécessité de mettre en place un plancher et un plafond. - Il faut lisser le plancher entre les moins de 11/moins de 2 ans et les autres, en rabaissant le plancher actuel de 6 mois	Chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code (L. 1235-1 et s) + éventuellement d'autres articles selon le champ de la mesure (évolution des planchers existant ?).			
Contrat de travail	**Transfert conventionnel** Sécurisation de la rupture en cas de refus du salarié du transfert	L.1224-3-2			
Contrat de travail	**Transfert légal partiel** sans limitation aux entreprises tenues	L. 1233-61 alinéa 3			

1

La proposition du gouvernement irait donc encore plus loin. Et concrétiserait un vieux rêve du patronat : pouvoir négocier, en amont, et à l'échelle de l'entreprise, le motif du licenciement. Et là, tout devient possible : prévoir d'autres critères, encore moins exigeants, que ceux prévus par la loi El Khomri, mais aussi en inventer de nouveaux. Et les personnaliser au niveau de la boîte. En définissant, par exemple, un niveau de ventes pour les commerciaux ou de production pour les ouvriers. En cas de non-respect de ces objectifs, le licenciement deviendrait alors automatique, et sans possibilité de recours. De la même manière, pourraient être négociés le niveau des indemnités légales de licenciement (et non pas prud'homales, accordées par le juge en cas de licenciement illicite, *lire page 5*), la durée de la période d'essai, le préavis et les congés familiaux.

Négociation des critères encadrant le recours aux CDD

Pour les CDD, seraient aussi négociables, au niveau de l'entreprise, le motif du recours à ce type de contrat, leur durée maximale, le nombre de renouvellements, la période de carence, les cas de rupture… Un vrai open-bar pour les employeurs.

Recentrage de l'accord de branche sur quelques domaines

Les accords de branche ne primeraient plus que dans un nombre restreint de domaines : la mutualisation des fonds professionnels, les minima salariaux, les classifications, la prévoyance, l'égalité professionnelle et *«éventuellement la pénibilité en fonction de la solution d'atterrissage à inventer dans les jours ou semaines qui viennent»,* dit le document.

	maximale, le nombre de renouvellement, la période de carence	L. 1248-5 (pénalité) **L. 1243-13** L. 1248-10 (pénalité)			
Contrat de travail	Contrat de travail temporaire : élargir les possibilités de négociation en ce qui concerne la durée maximale, le nombre de renouvellement, la période de carence	**L. 1251-12** L. 1255-7 (pénalité) **L. 1251-35** L. 1255-8 (pénalité)			
Contrat de travail	Contrat à durée indeterminée : élargir les possibilités de négociations en ce qui concerne la période d'essai, le préavis, les congés familiaux, l'indemnité de licenciement, le motif de licenciement				
Contrat de travail	Mesures de conciliation : mettre en place un système fiscal qui donne la prime à la rapidité du règlement du conflit (à voir avec la DSS)				
Contrat de travail	Sécuriser le recours au contrat de chantier				

2- Propositions de la DGT

Domaine	Sujet	Articles du code du travail	Rédaction	Délai	Validation cabinet

4

Même les secteurs *«exhaustivement énumérés où une branche aurait la possibilité de verrouiller, mais à la majorité qualifiée* [le document cite en exemple la période d'essai, le préavis, les indemnités de licenciement, ndlr], *un accord d'entreprise pourrait malgré tout déroger».* Dans *«tous les autres domaines du code du travail»*, l'accord d'entreprise prime sur la branche.

Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

Aujourd'hui, à l'exception de quelques situations précises, les modifications du contrat de travail découlant d'un accord d'entreprise doivent être acceptées par le salarié, qui doit signer un avenant à son contrat. Le gouvernement propose d'y mettre fin, en prévoyant *«un principe général de primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail»*.

Un référendum organisé par l'employeur, même sans accord minoritaire

Pendant la campagne, Emmanuel Macron n'avait pas caché sa volonté d'étendre à l'employeur la possibilité de soumettre au vote des salariés un accord signé par des syndicats représentants au moins 30 % des voix aux élections professionnelles. Seules les organisations syndicales ont aujourd'hui la possibilité de déclencher ce référendum, instauré par la loi travail. Elles négocient avec la direction la question posée et l'organisation du scrutin.
Cette fois, le gouvernement veut aller bien plus loin. Un patron pourrait solliciter un référendum si *«un accord a été soumis à la négociation, mais n'a pas été conclu».* Autrement dit, sans le soutien d'aucun syndicat. Seul garde-fou : un contrôle purement formel des Direccte, les services déconcentrés du ministère du Travail, sur la procédure. En cas d'avis favorable, l'employeur aurait les mains libres pour lancer le vote.

Un barème obligatoire des indemnités en cas de licenciement abusif

Le plafonnement des dommages et intérêts versés par les prud'hommes aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est, on le sait, au programme *(lire page 5).* Les seuils envisagés par le nouveau gouvernement ne sont pas encore connus. Mais le cabinet de Muriel Pénicaud se dit déjà prêt à baisser le plancher de six mois de salaire, octroyé aujourd'hui aux salariés de plus de deux ans d'ancienneté injustement licenciés par des entreprises de plus de 11 salariés.

Un nouveau périmètre du licenciement économique

La redéfinition du périmètre géographique pris en compte en matière de licenciement économique revient sur la table. Figure dans le document de la Direction générale du travail une réforme du *«périmètre d'appréciation des difficultés économiques»* à l'échelle nationale lorsque l'entreprise appartient à un groupe mondial.
Concrètement, une entreprise pourrait réduire ses effectifs dans sa filiale française malgré des résultats florissants à l'échelle internationale. Cette possibilité figurait dans une première version de la loi travail, avant que le gouvernement ne fasse marche arrière sous la pression des syndicats (CFDT comprise) et des frondeurs socialistes.

Un délai réduit pour saisir les prud'hommes

La rue de Grenelle souhaite aussi réduire les délais de recours devant les prud'hommes des salariés licenciés pour motif économique. Ils disposent aujourd'hui de douze mois pour saisir la justice s'ils considèrent, par exemple, que leur employeur n'est pas en difficulté ou qu'un plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû être mis en place. Le cabinet suggère de réduire ce délai à deux mois seulement.

Un seuil de déclenchement du PSE revu à la hausse

Une entreprise de plus de 50 salariés a l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) lorsqu'il envisage de licencier au moins 10 salariés dans une période de 30 jours. Le cabinet de la ministre réfléchit à *«augmenter le seuil de déclenchement du PSE»*. Les entreprises auraient ainsi la possibilité de licencier un plus grand nombre de salariés pour motif économique dans une courte période, tout en s'affranchissant des contraintes d'un PSE : obligation de reclassement, formation, éventuelles primes de départ volontaire…
La procédure de reclassement serait par ailleurs très allégée. Aujourd'hui, l'entreprise doit proposer à chaque salarié des propositions de poste adaptées à son profil et à ses compétences. Il ne peut pas se contenter d'informer collectivement tous les employés. Le cabinet de Muriel Pénicaud envisage que l'employeur n'ait plus qu'à *«proposer une seule fois à tous les salariés toutes les offres disponibles»,* par exemple en les publiant sur l'intranet de l'entreprise. A charge alors pour chaque salarié de *«se positionner».*