

LOI  
TRAVAIL

DUMPING

SOCIAL

LOI  
TRAVAIL

LOI  
TRAVAIL

GÉNÉRALISÉ

KHOMRI

# LOI DUMPING SOCIAL GÉNÉRALISÉ EL LOI TRAVAIL KHOMRI

**La loi Travail du 8 août 2016, dite loi El Khomri, a été publiée au *Journal Officiel*, même si de nombreux décrets d'application sont encore attendus d'ici à la fin de l'année. Et si l'on fait abstraction de son aspect fourre-tout, catalogue de mesures presque toutes orientées en faveur du patronat, il en ressort une constante très claire : la priorité donnée aux accords d'entreprise, même moins favorables, sur les accords de branche.**

- Même si la confusion est souvent entretenue sur le lieu de travail, un accord d'entreprise et un accord de branche, ce n'est pas la même chose. A l'origine, les accords de branche ont été créés pour que, au sein d'une même industrie, d'un même métier, la concurrence soit saine. Côté salariés, avec l'interdiction d'accepter un salaire inférieur à celui fixé par l'accord, mais aussi côté employeurs, avec l'interdiction des pratiques de dumping social. Ce contrôle de la concurrence avait été cadenassé par le principe d'extension des

accords qui en faisaient, pour une branche donnée, un cadre obligatoire. L'accord de branche constituait ainsi un progrès par rapport à l'accord d'entreprise, pour le salarié comme pour l'employeur.

- Désormais, l'accord de branche ne s'applique plus, dans de nombreux domaines, qu'à défaut d'un accord d'entreprise. Ainsi, priorité est officiellement donnée à l'accord d'entreprise. L'objectif : renforcer la concurrence entre entreprise, avec une course au moins-disant social. Une course qui favorise les patrons peu scrupuleux, capables d'imposer par chantage une baisse des conditions de travail dans l'entreprise, vis-à-vis de la branche économique concernée. Il est consternant que cette réforme majeure du droit du travail vienne d'un gouvernement socialiste... Le symbole le plus criant de cette priorité donnée aux patrons les plus rétrogrades, c'est l'assouplissement des indemnités de licenciement abusif. Une amnistie des patrons voyous, puisqu'on n'imagine pas un patron honnête se livrer à des licenciements abusifs...





**La loi Travail est avant tout une loi de déréglementation du droit du travail. Très largement, les accords d'entreprise pourront réduire les droits conventionnels des salariés, instaurer des inégalités majeures au sein de la même branche professionnelle et réduire la force et la fréquence des négociations obligatoires.**

- Comment contrer cette tendance ? Une seule solution, en réalité : la syndicalisation du plus grand nombre possible de salariés et la création de sections syndicales CGT dans toutes les entreprises.
- La CGT n'accepte pas les régressions sociales et doit être en capacité de négocier fermement des contreparties à toutes les demandes de votre employeur. A la contrainte et au chantage patronaux doit répondre la capacité d'action, d'organisation, de mobilisation des salariés dans les entreprises, portée par la CGT.

**Pour maintenir et améliorer nos droits, ayons le réflexe CGT.**

**POUR  
CONSERVER**

**&**

**AMÉLIORER  
NOS DROITS**

**UNE SEULE SOLUTION, LA SYNDICALISATION!**

# LA LOI TRAVAIL

# LOI

## EN 20 POINTS

# EL KHOMRI



**DOSSIER COMPLET SUR  
NOTRE SITE INTERNET**  
[goo.gl/7m9gio](http://goo.gl/7m9gio)



### **1. Des licenciements économiques de circonstance**

Jusqu'à présent, le licenciement économique pouvait être consécutif « notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques », notion qui pouvait être interprétée de façon assez large par le juge. La loi Travail prévoit des critères pour déterminer ce qu'est une difficulté économique : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant 4 trimestres consécutifs (sociétés de plus de 299 salariés), 3 trimestres consécutifs (de 50 à 299 salariés), 2 trimestres consécutifs (de 11 à 49 salariés) ou un seul trimestre (moins de 11 salariés). Mais, si cela n'est pas respecté, d'autres motifs peuvent être invoqués : « Des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. » Bref, il s'agit d'une extension très large du droit de l'employeur au licenciement économique.

### **2. Des licenciements abusifs facilités**

Auparavant, le Code du travail prévoyait une indemnité minimale de 6 mois à partir de 2 ans d'ancienneté pour un licenciement abusif. Un décret imminent proposera un barème indicatif qui ne sera plus un minimum. L'indemnité devrait être de 1 mois au-dessous d'un an d'ancienneté, 3 mois pour 2 ans, 6 mois pour 5 ans, 8 mois et demi pour 10 ans et jusqu'à 21,5 mois pour 43 ans... De fait, les juges seront incités à réduire les indemnités pour licenciement abusif, une aubaine pour les patrons voyous.

### **3. Des astreintes décidées à la dernière minute**

Avant le vote de la loi, une période d'astreinte devait être signalée quinze jours à l'avance au salarié, sauf circonstance exceptionnelle à justifier. Le temps d'astreinte devait être pris en compte dans le temps de repos. La loi supprime le délai (il doit juste être « raisonnable ») et prévoit une contrepartie, « soit sous forme financière, soit sous forme de repos », fixée par l'employeur. Double régression, donc, puisque le délai de quinze jours et le repos peuvent disparaître... La loi s'attaque ici clairement à la vie privée des salariés, qui devient une variable d'ajustement des intérêts de l'entreprise.

### **4. Le grand flou sur la journée de douze heures**

Travailler douze heures par jour, c'est déjà possible sous condition. Cela peut désormais être prévu par un simple accord d'entreprise ou, par dérogation en cas de « surcroît d'activité », sur autorisation de l'inspection du travail « dans des conditions déterminées par décret ». Le grand flou, donc.

### **5. Une durée de travail maximale hebdomadaire augmentée**

Sauf dérogation en cas de « circonstances exceptionnelles » pouvant la porter à 60 heures, la durée maximale de travail hebdomadaire, calculée en moyenne sur douze semaines, peut par simple accord d'entreprise être portée à 46 heures, contre 44 avant la loi. D'où l'intérêt d'élire des représentants syndicaux hostiles à ce genre de pratiques.

## **6. Les salariés fragilisés face aux heures supplémentaires**

A défaut d'accord collectif, les heures supplémentaires sont payées ou récupérées avec une majoration de 25% pour les huit premières heures supplémentaires, de 50% au-delà. En revanche, un accord collectif peut prévoir une majoration de seulement 10%. Jusqu'à présent, la hiérarchie des normes obligeait l'accord d'entreprise à respecter l'accord de branche. Aujourd'hui, l'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise. C'est donc désormais la négociation dans l'entreprise qui fixera la politique de rémunération des heures supplémentaires. Charge aux salariés de désigner des élus du personnel inflexibles... La loi prévoit aussi la possibilité, uniquement en cas d'accord de branche, de repousser à trois ans le paiement ou la récupération de ces heures, contre un an avant le vote de la loi.

## **7. Forfait-jours: le salarié incité à renoncer à ses jours de repos**

Une convention de forfait-jours peut, dans certains cas et uniquement si un accord collectif le permet, exonérer l'employeur du respect par son salarié du temps de travail quotidien ou hebdomadaire. Jusqu'à présent, le maximum de jours de travail prévu par an était de 218 jours. Désormais, à condition de majorer le salaire de 10%, l'employeur peut aussi demander au salarié de renoncer à des jours de repos.

## **8. Un travail de nuit moins bien encadré**

Un salarié qui souhaiterait refuser de travailler de nuit doit désormais justifier d'« obligations familiales impérieuses ». S'il travaille deux fois par semaine au moins trois heures en horaires de nuit (21 heures/7 heures, mais 21 heures/6 heures dans la plupart des métiers couverts par notre syndicat), il bénéficie d'une protection sur sa durée maximale de travail. Cette protection (pas plus de huit heures de travail par jour) peut désormais être relevée par accord collectif, dans la limite de 44 heures par semaine évaluées sur douze semaines.

## **9. Un temps partiel moins bien contrôlé**

Avant la loi, en cas de mise en place de temps partiel et en l'absence de représentant du personnel, l'inspection du travail devait venir constater l'accord des salariés. Avec la loi, une simple information de l'inspection du travail suffit. Et, sur ce sujet comme sur d'autres, la priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche donne une énorme responsabilité aux délégués syndicaux dans les entreprises, qui seront soumis notamment à de fortes pressions sur l'emploi ou sur les salaires, avec le risque que les contreparties ne soient pas à la hauteur. De plus,

pour les salariés à temps partiel, un simple accord d'entreprise pourra réduire la majoration des heures supplémentaires prévue par l'accord de branche.

## **10. Des congés plus faciles à modifier jusqu'à la dernière minute**

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait pas modifier les dates de vacances dans le mois précédent le départ, « sauf circonstances exceptionnelles ». Désormais, un simple accord d'entreprise peut réduire ce délai.

## **11. Les congés exceptionnels conventionnels menacés**

Chaque convention collective prévoit des durées de congés exceptionnels : événements familiaux, décès de membres de la famille, déménagement, etc. Désormais, un simple accord d'entreprise peut y déroger afin de se caler sur le minimum légal.

## **12. Des conventions collectives locales ou régionales**

Jusqu'à présent, la portée des conventions collectives était nationale. Désormais, les employeurs ont la faculté de négocier, dans le périmètre de la branche, des accords régionaux, départementaux ou locaux de nature moins protecteurs que la convention collective nationale.

## **13. Des négociations annuelles... tous les trois ans!**

Le rythme des négociations obligatoires est fixé par la loi : annuel, triennal, quinquennal. Un accord d'entreprise peut désormais espacer ces négociations à trois ans pour les négociations annuelles (notamment sur les salaires), à cinq ans pour les triennales et à sept ans pour les quinquennales.

## **14. Des jours fériés chômés à la carte**

Parmi les prérogatives attribuées à l'accord d'entreprise figure le choix des jours fériés chômés. Ainsi, même si la convention collective prévoit une liste de jours fériés chômés, un simple accord d'entreprise peut en réduire le nombre et décider de ne plus les rémunérer.

## **15. Des congés exceptionnels déréglementés**

Dans le cadre des congés exceptionnels, notamment de formation syndicale ou de formation d'animateurs pour la jeunesse, un accord d'entreprise peut déroger aux règles fixées ou négociées par l'accord de branche.

## 16. Le référendum d'entreprise réservé aux syndicats minoritaires

Si un syndicat minoritaire veut signer un accord d'entreprise avec une direction, il a désormais la possibilité de solliciter officiellement un référendum d'entreprise. Ainsi, un syndicat majoritaire qui aura réussi à résister au chantage de l'employeur sur l'emploi, sur la rémunération, sur la délocalisation pourra se faire désavouer. Les salariés iront voter dans la peur, ce qui n'est pas le gage d'une vraie démocratie. Si la loi avait vraiment voulu renforcer la démocratie directe dans l'entreprise, elle aurait aussi permis aux syndicats majoritaires d'organiser des scrutins dans l'entreprise afin d'imposer des améliorations pour les salariés !

## 17. Des accords de préservation de l'emploi... qui mènent au licenciement

La nouvelle loi établit très précisément qu'un accord dit de préservation de l'emploi s'impose au contrat de travail. Si le salarié refuse, il sera considéré comme licencié économique.

## 18. Le droit à la déconnexion confié à l'employeur

Pour l'utilisation des outils numériques, la loi étend aux employés un droit à la déconnexion qui n'existait que pour les cadres. Mais les modalités de ce droit, ne donnent par forcément lieu à un accord d'entreprise, elles peuvent être simplement fixées par l'employeur dans le cadre d'une « charte »...

## 19. Un compte personnel d'activité anecdotique

Présenté comme une grande avancée sociale, le compte personnel d'activité se contente de rassembler sur une même plate-forme le droit à la formation et le compte pénibilité dont les conditions d'attribution sont drastiques. La loi y ajoute un « compte d'engagement citoyen », pour des activités bénévoles ou de volontariat, mais avec des modalités non encore établies.

## 20. L'examen médical d'embauche devient une visite d'information

La loi transforme l'examen médical d'embauche en une visite d'information et de prévention. Alors que l'examen devait être réalisé avant le terme de la période d'essai, il n'existe pas, à ce jour, de garantie sur la date de cette visite, qui sera fixée par décret.

# LA LOI TRAVAIL EN 20 POINTS EL KHOMRI

**info'com-cgt**  
PUBLIÉ EN PARTENARIAT AVEC info'com-cgt

**FICHE JURIDIQUE**  
Décryptage de la loi Travail

### Décryptage de la loi Travail

**LA LOI EL KHOMRI A NUI VOULOIR CE QU'ELLE CONTIENT, TELLE QUE LE 40/3 LA IMPOSÉE AU PARLEMENT ET AU PAYS, TELLE QUE LE MORS D'ADUÛT EN LIVRÉE, DÉCELER SON CONTENU RÉEL, C'EST RÉPÉTER SA NOUVEITÉ MASQUÉE DERRIÈRE SES ARTICLES DISPOSÉS EN TROMPE L'ŒIL, DANS UN SAVANT DÉSORDRE ÉTABLI POUR PÉRIURER LE LECTEUR.**

Nul n'est censé ignorer la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (NOR: ETX116440L) (parue au Journal Officiel n° 1914 du 8 août 2016) dite loi El Khomri. L'impression sur papier de 20 pages abandonnée, cette loi est disponible que sur le site de Legifrance. Son contenu réel ? Selon le surnom de baptême officiel de la loi, il s'agit de « travail », de « dialogue social » et de « sécurisation ». « Sécurité ».

#### LE LICENCIEMENT FACILITÉ

■ 1. **Article 67 énoncé de façon considérable le motif pour licenciement économique**

Voici ce que stipule le Code du Travail en son article L. 1233-4 :

- « Celles-ci se caractérisent par un motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle de son activité, d'un démantèlement du contrat de travail consécutivement à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Voici comment cet article L. 1233-4 est modifié : après notamment sont rajoutés 10 motifs :

- « À des difficultés économiques conjuguées soit par l'adoption significative d'un motif un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou de chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'endettement budgétaires, soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés. »
- Une baisse significative des commandes ou de chiffre d'affaires est constatée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à un trimestre pour une entreprise de moins de 10 salariés, deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cent salariés et de moins de cinquante salariés, trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés, quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.
- À des mutations technologiques.
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.
- À la cessation d'activité de l'entreprise.

La responsabilité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. »

01 43 31 30 49 | INFOCOMC217# | NEWS@INFOCOMC217# | f | t | INFOCOMC217

DÉCRYPTAGE DE LA LOI  
[goo.gl/4qLS2K](http://goo.gl/4qLS2K)



# ETUDE DE CAS



TEXTE DE LOI  
[goo.gl/BMwsVM](http://goo.gl/BMwsVM)



La loi Travail confirme, sur de nombreux aspects, la prééminence des accords d'entreprise sur tout autre source de droit. Il en va ainsi, par exemple, du paiement des heures supplémentaires. Comme dans tout le déroulé de la loi, le texte se divise en trois parties.

- Première partie, les dispositions d'ordre public. « Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos. »
- Deuxième partie, le champ de la négociation collective. « Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale. Ce taux ne peut être inférieur à 10%. »
- Troisième partie, les dispositions dites supplétives, qui s'appliquent en cas d'absence d'accord. « A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50%. »

On voit ici que :

- un accord d'entreprise permet de faire baisser le taux légal de majoration des heures supplémentaires de 25% à 10% ;
- la priorité est donnée à l'accord collectif (la loi ne s'applique qu'« à défaut d'accord ») ;
- à l'intérieur des accords collectifs, la priorité est donnée à l'accord d'entreprise (la convention ou l'accord de branche n'interviennent qu'« à défaut »).

**Ainsi, dans tout un ensemble de domaines (temps de travail, congés, travail de nuit, compte épargne temps), la hiérarchie des normes est bouleversée au profit de l'accord d'entreprise. Avec la loi Travail, nous passons à un monde du travail à plusieurs vitesses où le Code du travail sera soi-disant simplifié... mais où il faudra tenir compte des 40 000 accords différents signés chaque année dans les entreprises françaises. Bonjour la simplification !**



# SYNDIQUÉZ-VOUS

## UN SYNDICAT PLUS FORT = DES SALARIÉS MIEUX DÉFENDUS

[goo.gl/dKvwzs](https://goo.gl/dKvwzs)



### Définition

Le syndicat Info'Com-CGT est un syndicat CGT spécialisé, dédié aux salariés de l'information et de la communication. Alors que la loi Travail signe la fin de la protection syndicale collective des salariés d'une branche au profit de l'accord d'entreprises, ce syndicat couvre tous les métiers relevant de ces secteurs et s'organise en sections syndicales permettant d'assurer aux syndiqué-e-s une autonomie d'activité dans l'entreprise.

### Qui peut adhérer ?

Que vous soyez cadre, agent de maîtrise, employé-e, ouvrier-ère, en CDI ou en CDD, intérimaire, stagiaire, privé-e d'emploi, retraité... nous sommes habilités à vous représenter.

### Les avantages

Rejoindre Info'Com-CGT, c'est s'assurer :

- d'être un-e salarié-e averti-e et serein-e, qui est informé-e sur la vie de son entreprise, du groupe, mais aussi de son secteur professionnel ;
- de pouvoir participer aux activités, de voter les décisions du syndicat, de donner son avis et d'agir sur les négociations des accords au niveau de l'entreprise, du groupe et de la branche professionnelle ;
- d'être défendu-e en priorité par son délégué-e syndical-e, les représentant-e-s du syndicat et par un réseau d'avocats en cas de difficultés ;
- d'être conseillé-e, appuyé-e et accompagné-e lors de vos demandes auprès de l'employeur ou pour des démarches juridiques, afin d'obtenir l'application de vos droits, de vos acquis de branche ou issus d'accords d'entreprise ou de groupe ;
- des facilités d'accès aux instances paritaires grâce à nos élu-e-s : formation, complémentaire santé, prévoyance, action logement, et d'autres instances comme l'inspection du travail.
- d'avoir la possibilité de s'engager lors des futures élections professionnelles (DP, CE, CHSCT...) et de bénéficier de formations syndicales spécifiques pour vous accompagner au mieux.

JE SOUHAITE AVOIR PLUS D'INFORMATIONS

JE SOUHAITE ME SYNDIQUER

Nom - Prénom : .....

Courriel : .....

Téléphone : .....

À DÉCOUPER ET À ENVOYER À : Info'Com-CGT • 4, rue Guyton-de-Morveau • 75013 Paris

**info'com-cgt**  
SALARIÉS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION



01 43 31 80 49



INFOCOMCGT.FR



NEWS@INFOCOMCGT.FR



INFOCOMCGT