

# LA LOI TRAVAIL

## Quelles sont les principales modifications ?

### Prud'hommes : le plafond retiré

Le texte initial entendait plafonner les indemnités prud'homales. Finalement le barème obligatoire sera remplacé par un barème «indicatif» fixé par décret. Le juge ne sera pas obligé de s'y soumettre.

### Référendum : restriction du champ d'application

Les syndicats minoritaires pesant au moins 30% des voix et signant un accord d'entreprise pourront bien demander à consulter les salariés pour valider l'accord. Mais cette faculté sera limitée dans un premier temps aux questions de durée du travail en attendant d'être étendue progressivement à d'autres chapitres du Code du travail.

### Les accords compétitivité emploi

Des accords collectifs pourront toujours se substituer aux contrats de travail pour «préserver ou développer l'emploi». Mais la rémunération mensuelle des salariés ne pourra pas baisser.

### Compte personnel de formation (CPF) : 400 heures pour les salariés sans diplômes

Chaque salarié sans diplôme bénéficiera d'un capital formation de 40 heures par an, et non 24 heures comme c'est prévu aujourd'hui dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Le plafond du CPF sera relevé de 150 à 400 heures pour les salariés sans diplôme. De plus, il est prévu d'intégrer dans le CPA (compte personnel d'activité) un «compte engagement citoyen» qui recensera les activités bénévoles ou volontaires dans la perspective d'une validation des compétences.

**La pression des syndicats réformistes, CFTC en tête, a permis de faire bouger le texte de la Loi travail.**

### La garantie jeunes généralisée en 2017

Cette garantie jeunes est un dispositif d'accompagnement des jeunes décrocheurs par les missions locales. Ils sont 50 000 à bénéficier d'un accompagnement renforcé pendant un an, avec des périodes en entreprises et une allocation mensuelle d'environ 450 euros. Le nouveau texte prévoit une généralisation de ce dispositif en 2017.

### Forfaits jours, temps de travail : si pas d'accord, la loi s'impose

Concernant l'organisation du temps de travail (fractionnement du repos quotidien, forfaits jours, astreintes), le texte initial permettait aux patrons de PME de négocier individuellement avec leurs salariés. Dans la version modifiée, il est précisé qu'il faudra passer par des accords collectifs.

Les PME qui veulent passer au forfait jours auront ainsi deux solutions : s'appuyer, comme c'est déjà le cas aujourd'hui sur un accord de branche, ou négocier avec un salarié mandaté par un syndicat, comme lors de la mise en place des 35 heures.

### Modifications à la marge sur les licenciements économiques

Les critères des difficultés économiques des entreprises, comme le périmètre géographique (au niveau du territoire national pour les filiales françaises d'un groupe, et non au niveau de l'ensemble du groupe comme aujourd'hui) sont maintenus. Mais le contrôle du juge sera renforcé. Si celui-ci constate que l'entreprise a organisé «artificiellement» les difficultés économiques, le licenciement économique sera requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.