

Le débat parlementaire a permis de supprimer du texte des mesures très discutées, comme le **plafonnement des indemnités prud'homales supra légales** ou encore la mise en place du **forfait jours sans accord**. Il en est de même pour le **périmètre d'appréciation du motif économique de licenciement**. L'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise continuera donc de se faire au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient et non pas au simple niveau national, comme envisagé dans un premier temps.

Ci-dessous, à la date du 12 mai 2016, les principales évolutions du projet de loi Travail à l'initiative des commissions parlementaires, du Gouvernement ou du Groupe Socialiste, républicain et citoyen.

→ DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉ-E-S

Les congés payés pourront être pris dès l'embauche du salarié, et non à compter de l'ouverture des droits. En cas de licenciement pour faute lourde, les congés payés acquis ne seront plus perdus.

Congé maternité. La période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé maternité est portée de quatre à dix semaines. L'extension de cette période s'applique également au second parent qui en bénéficie ainsi qu'aux parents adoptants.

Congé pour évènement familial. Le nombre de jours de congé octroyés pour le décès d'un enfant est porté de deux à cinq jours.

Le droit à la déconnexion, visant à garantir l'effectivité du droit au repos, entrera en vigueur dès janvier 2017. C'est le droit des salariés à se couper de leur smartphone ou autres outils numériques professionnels, lorsqu'ils ne travaillent pas. Le seuil à partir duquel une charte définissant les contours de ce droit doit être élaborée est ramené à 50 salariés (au lieu de 300 dans la 1^{ère} version du texte).

Égalité femmes-hommes. Afin d'améliorer l'information des salarié-e-s, l'interdiction de tout agissement sexiste sera systématiquement rappelée dans le règlement intérieur, comme c'est déjà prévu en matière de harcèlement moral ou sexuel.

En cas de licenciement suite à un traitement discriminatoire ou à un harcèlement moral ou sexuel, l'employeur sera tenu de rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées à la personne concernée. En cas de licenciement pour motif discriminatoire notamment lié au sexe, à la grossesse, à la situation familiale ou suite à un harcèlement moral ou sexuel, l'indemnisation ne pourra pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les missions des CAP EMPLOI, organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle, seront élargies au maintien dans l'emploi. Par ailleurs, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail se verront confier, de façon explicite, une nouvelle mission en faveur des travailleurs handicapés.

Compte personnel d'activité. Cette mesure-phare de la loi qui permet d'améliorer la sécurisation des parcours, a connu au cours de l'examen du texte des avancées majeures donnant des **droits supplémentaires aux salariés non qualifiés**. Elle confirme aussi le droit universel à la formation, ainsi que **la généralisation de la garantie jeunes**. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16-25 ans pas ou peu diplômés, ni en cycle d'études, ni en formation et dont les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA) et leur permet de s'inscrire dans un parcours actif d'insertion professionnelle. Pendant un an, il pourra ainsi bénéficier d'un accompagnement collectif intensif le préparant à l'univers de l'entreprise, complété par des immersions régulières en entreprise à l'occasion de périodes de stage ou d'apprentissage. Enfin, une aide financière de 461,72 euros par mois, dégressive au fur et à mesure qu'il perçoit des revenus de ses activités, viendra faciliter ses démarches.

Les discussions ont ainsi permis d'aboutir à l'élargissement du CPA à tous les jeunes de plus de 16 ans ainsi qu'à de nombreux salariés, **artistes auteurs, travailleurs indépendants**. Les **volontaires des armées** seront eux-mêmes éligibles au CPA. Le titulaire d'un CPA sera en outre autorisé à mobiliser son compte en vue de **prendre part à une formation dans un autre pays de l'Union européenne** que la France. **Le CPA concernera aussi les personnes retraitées**, permettant par exemple à celles qui sont engagées dans des actions citoyennes ou associatives d'avoir accès à des formations en lien avec leur engagement.

Le service d'accompagnement professionnel et d'accès aux dispositifs de qualification et de formation (**conseil en évolution professionnelle -CEP**) est renforcé. Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** pourra, lui, être mobilisé pour le financement d'actions d'accompagnement à la création d'entreprises. **Pour les personnes sans qualification, le crédit du CPF est multiplié par deux.**

Pour les étapes futures du compte personnel d'activité, **l'engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux avant le 1^{er} octobre 2016** est inscrit dans le Projet de loi.

Formation professionnelle et apprentissage. Le texte permet d'expérimenter le relèvement de l'âge limite d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans. Il permet aussi le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Parmi les aménagements en termes d'accompagnement et de financement, notons l'extension de la durée du congé de VAE pour les salariés fragilisés.

L'emploi saisonnier. La reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise, dans le cas où les négociations de branche n'aboutiraient pas. Les saisonniers pourront par ailleurs avoir accès au dispositif de la période de professionnalisation, lorsqu'ils bénéficieront de la reconduction de leur contrat.

En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise et dès lors qu'il s'agira de pourvoir des emplois saisonniers, le recours au contrat de travail intermittent pourra être expérimenté.

→ DES MESURES EN FAVEUR DES TRÈS PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (TPE PME)

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront provisionner le risque contentieux, en le déduisant de leur résultat et donc de leurs bases fiscales. Un seuil spécifique pour les TPE en matière de définition du licenciement économique est créé. Les entreprises qui n'ont pas de service juridique pourront interroger le service public sur les questions relatives au droit du travail (et les accords collectifs) et s'en prévaloir devant les juridictions.

Les TPE et PME auront en outre la possibilité de financer en franchise de cotisations sociales des activités sociales et culturelles pour leurs salariés.

Lutte contre la fraude au détachement. L'obligation d'égalité de traitement entre salariés intérimaires nationaux et détachés permettra de renforcer la lutte plus efficace contre le dumping social. De même, l'obligation de vigilance faite aux maîtres d'ouvrage pour l'établissement d'une déclaration de détachement sera étendue aux agences d'intérim. Sur les grands chantiers, les informations sur le Droit du Travail devront être affichées dans les langues des travailleurs détachés qui y seront occupés. Par ailleurs, les agents de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal et ceux du CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) pourront mettre en commun leurs informations.

Le particulier employeur. Le statut du particulier employeur sera défini dans le Code du Travail afin de prendre en compte la singularité de ce modèle d'emploi. Un fonds d'assurance « information et formation » du particulier employeur sera créé. Pour les salariés du particulier employeur, il y aura une sécurisation juridique de leurs garanties spécifiques en matière sociale, de maladie, de retraite et de prévoyance.

→ RENFORCEMENT DU RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET MEILLEUR ENCADREMENT DE LA PRIORITÉ DONNÉE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.

Des accords en faveur de l'emploi mieux encadrés. L'employeur qui envisage un accord en faveur de l'emploi devra en amont transmettre aux organisations syndicales représentatives toutes les informations nécessaires. Ce type d'accord sera conclu pour une **durée déterminée, fixée par défaut à cinq ans**. En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, **la négociation d'un accord ne pourra avoir lieu qu'avec des salariés ou élus du personnel mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Quand un salarié refusera un tel accord, le licenciement sera prononcé selon les modalités de la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique.

Licenciements en cas de cession d'entreprise. La possibilité de déroger au transfert des contrats de travail sera limitée aux entreprises de plus de 1000 salariés et ne pourra s'appliquer qu'à une entreprise faisant l'objet d'une offre de reprise qu'elle envisage d'accepter, notamment au regard de la capacité du repreneur à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement.

Renforcer les branches professionnelles. Pour une meilleure efficacité des conventions collectives, les branches professionnelles, actuellement au nombre de 700, seront réduites à 200 dans trois ans, avec une première étape à 400 en fin 2016. Des accords types de branche pourront contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, des commissions paritaires permanentes de négociation seront chargées de fixer l'agenda social, d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et d'en dresser chaque année un bilan. Les branches pourront ainsi s'assurer, en cas de primauté donnée à l'accord d'entreprise, que cela ne se traduise pas par des pratiques de dumping social dommageables.

Des mesures pour les acteurs du dialogue social. Les moyens des délégués syndicaux seront augmentés de 20%. Des mesures supplémentaires sont aussi prises sur la couverture accidents du travail des temps de trajet ou encore sur les heures de délégation des salariés au forfait. Les règles relatives aux institutions représentatives du personnel seront systématiquement appliquées à l'ensemble des réseaux de franchise.