



Le point sur ...

La réforme du droit du travail

De la part de Stéphane Le Foll
19 février 2016

SYNTHESE

Renforcer le dialogue social, la compétitivité des entreprises et les droits des salariés : la réforme du travail s'inscrit dans la continuité des réformes du quinquennat. Le modèle, ce n'est ni les mini-jobs allemands, ni les contrats 0 heure anglais, mais l'alliance de la souplesse et de la sécurité pour les entreprises comme pour les salariés, en faisant confiance au dialogue social au plus proche du terrain.

1) Pour donner des marges de souplesse aux entreprises : tout en respectant un socle de règles (35h, SMIC, contrat de travail), les accords d'entreprise permettront de mieux ajuster le temps de travail aux besoins de l'activité. Mais tous ces aménagements ne pourront être faits que par accord majoritaire avec les syndicats représentatifs des salariés. Sans accord, les règles seront les mêmes aujourd'hui qu'hier et il n'y a donc aucun recul des protections ô

Pour ce faire, la loi renforcera considérablement les acteurs et les moyens du dialogue social : le principe majoritaire est généralisé pour conclure des accords, les syndicats qui s'engagent pourront s'appuyer sur une consultation directe des salariés, qu'ils seront les seuls à pouvoir déclencher : les accords auront dans ce cadre une légitimité sans précédent et reposeront sur un consensus très large !; les moyens et la formation des négociateurs syndicaux seront améliorés, dans la continuité de toutes les lois précédentes.

2) Pour l'emploi et contre la segmentation du marché du travail, en sécurisant et en donnant plus de lisibilité aux PME et aux TPE : comme le gouvernement l'avait annoncé dès juin dernier, les indemnités prud'homales seront réformées de sorte que la règle soit compréhensible par tous et lève la peur d'embaucher en CDI. L'objectif est de rendre prévisibles les conséquences d'une éventuelle rupture et encadrer la très grande dispersion aujourd'hui des décisions.

Les motifs du licenciement économiques seront clarifiés, en s'appuyant sur la jurisprudence existante. Il s'agit de rendre la loi beaucoup plus claire et lisible, pour rassurer les employeurs des PME qui n'ont souvent pas de services juridiques et de RH. Il n'y a aucune facilitation du licenciement.

Les PME-TPE pourront aussi s'appuyer sur des cellules d'appui dédiées mises en place dans les territoires pour leur apporter l'information sur la réglementation du travail qui leur est applicable. Elles pourront s'adapter plus facilement à leur environnement grâce aux « accords types » directement applicables dans l'entreprise mais négociés au niveau de la branche.

3) Pour de nouveaux droits et pour la sécurisation des parcours des salariés :

En réaffirmant les droits fondamentaux dans un Préambule qui sera introduit dans le code du travail. C'est la traduction des principes dégagés par le comité de sages présidée par Robert Badinter. Seront ainsi gravés dans la loi : le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, l'interdiction des discriminations, la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, le droit des salariés à un salaire lui assurant des conditions de vie digne, le contrat à durée indéterminée comme forme normale du contrat de

travail, le droit à une conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la durée légale de 35 heures, le droit à la santé et à la sécurité au travail, etc.

En créant le compte personnel d'activité : ce compte sera effectif dès le 1er janvier 2017, intègrera le compte personnel de formation et le compte pénibilité et prévoira des mesures pour soutenir les jeunes, avec un abondement en heures de formation pour les jeunes décrocheurs ou ceux effectuant un service civique. Le CPA s'appliquera aux salariés, mais aussi aux travailleurs indépendants. Mais au-delà de cette étape importante, le compte personnel d'activité devra progressivement s'enrichir pour intégrer de nouveaux droits. Un débat public a été lancé et le gouvernement et le Parlement pourront s'appuyer sur les propositions qui en sortiront pour enrichir cette réforme qui doit préfigurer la protection sociale de demain.

En créant un « droit à la déconnexion », qui sera reconnu pour la première fois dans la loi et apportera un vrai progrès pour la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

En réformant la médecine du travail, pour rendre le suivi médical des salariés plus effectif et mieux protéger ceux qui en ont le plus besoin.

« Je crée les conditions nécessaires pour que les entreprises puissent » créer des emplois. « Je donne à la négociation collective la place qu'elle n'a jamais eu dans notre pays »

Le monde du travail a changé : irruption du numérique, transition écologique, parcours professionnels de moins en moins linéaires.

Notre droit du travail doit s'adapter, à la fois pour assurer la protection des salariés face à ces réalités nouvelles, pour renforcer la compétitivité de nos entreprises et développer l'emploi

La réforme qui s'engage est une réforme de très grande ampleur. Après les lois Sapin et Rebsamen, un changement d'échelle est nécessaire. Il s'agit de poser les bases d'un modèle social du XXI^{ème} siècle et de passer dans notre pays d'une culture de l'affrontement à une culture du dialogue et du compromis, pour assurer le progrès social et économique de notre pays :

- **« Il faut s'écarter des positions idéologiques et caricaturales qui détournent des vrais enjeux »** :
 - **« D'un côté, il y a les visions qui voudraient que nous fassions le vide dans le code du travail**, pour donner aux seuls employeurs le pouvoir de fixer les règles. Cette approche est dangereuse. Il y a une réalité fondamentale qui ne doit pas être niée : la relation de travail n'est pas équilibrée. C'est ce déséquilibre qui fonde l'existence et la nécessité d'un droit du travail protecteur ».
 - **« De l'autre, il y a les visions qui considèrent que toucher un mot du code du travail revient à remettre en cause les droits fondamentaux** des salariés ; que faire davantage confiance aux accords, c'est 'inverser la hiérarchie des normes' ; qu'il ne faudrait surtout rien changer ».
 - **Il convient de refuser « ces deux approches. Il y a une autre voie, plus ambitieuse et plus prometteuse »**. **C'est celle du gouvernement**. « Les règles qui régissent la vie des salariés et des entreprises doivent être définies au plus près de leurs besoins » (PM, 09/09/15).
- **Ne rien faire**, ce serait se satisfaire que notre droit du travail et les protections des salariés deviennent progressivement virtuels.
- **Faire**, c'est agir pour le progrès et l'effectivité de notre droit du travail. C'est mettre en mouvement nos entreprises dans l'équilibre du dialogue entre l'employeur et les représentants des salariés.

Cette réforme du droit du travail s'inscrit « dans la continuité des précédentes réformes du quinquennat ». « Nous voulons améliorer la compétitivité des entreprises, développer et préserver l'emploi, réduire la précarité du travail et améliorer les droits des salariés ». « Il n'y a aucun recul des droits des salariés » et il n'est évidemment pas question de prendre « les mini jobs allemands ou les contrats zéro heure anglais comme [...] modèles » (M. El Khomri, 18/02/16).

1. Faciliter le dialogue social :

Une nouvelle étape ambitieuse dans la rénovation de la démocratie sociale

Le gouvernement « donne à la négociation collective la place qu'elle n'a jamais eu dans notre pays » (PR, 19/02/16). Ainsi le code du travail est-il réécrit pour mettre la négociation collective au cœur de la démarche. Depuis le début du quinquennat, le gouvernement a choisi une méthode pour atteindre ces objectifs : la négociation collective. Plus de marges de manœuvre aux acteurs de terrain pour trouver les bons compromis, les bonnes solutions. C'est également dans cette logique que s'inscrit cette réforme.

A défaut d'accord, il n'y aura aucun changement pour les salariés. « Le renvoi à la négociation sociale n'est en aucun cas un recul des droits des salariés : s'il n'y a pas d'accord, les mesures applicables seront déterminées par la loi ». « Il faut faire confiance à la négociation collective dans les entreprises et dans les branches pour les lever, en se basant sur les besoins du terrain ».

- Les accords majoritaires sont généralisés : pour être valides, les accords devront désormais être signés par des organisations syndicales qui rassemblent 50% des suffrages exprimés par les salariés (au lieu de 30% aujourd'hui). C'est une évolution majeure qui permettra que les accords s'appuient sur des consensus très larges.
 - o Dans les cas où le consensus est plus difficile, et si un accord est signé par des organisations qui rassemblent au moins 30% des suffrages, celles-ci pourront déclencher une consultation directe des salariés pour valider l'accord.
- Les moyens des acteurs du dialogue social sont renforcés : les heures de délégation seront augmentées de 20% pour les délégués syndicaux. De nouvelles formations sont instituées et le projet de loi protège davantage les bourses du travail.
- Le projet de loi donne plus de marges de manœuvre aux acteurs sociaux pour préserver et développer l'emploi par accord collectif. Les droits des salariés, y compris leur rémunération, sont dans tous les cas protégés.
- Le nombre de branches professionnelles sera porté en 3 ans de 700 à 200 environ. A l'issue de cette réforme, nous aurons un nombre de branches professionnelles équivalent à ce que l'on observe dans les autres grands pays de l'Union européenne. La possibilité leur sera donnée de conclure des accords spécifiques pour les TPE et les PME,

2. Donner des marges de souplesse aux entreprises :

Pour organiser le temps de travail par accord collectif

De nouvelles souplesses seront ouvertes pour organiser le temps de travail dans l'entreprise (modulation, prise de congés,) , mais uniquement par accord d'entreprise.

- « Les 35 heures restent la durée légale du travail » :
 - o Les taux de majoration minimales des heures supplémentaires ne sont pas modifiés Nous ne changeons pas non plus les règles déjà existantes en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail;
- Mais au-delà, nous permettons à l'accord d'entreprise d'adapter l'organisation du temps de travail pour par exemple :

- « **Moduler le temps de travail sur l'année et au-delà d'une année** [...] pour permettre notamment à notre industrie d'être plus compétitive » ;
- « **Permettre de moduler la durée de travail jusqu'à 46 heures** hebdomadaires pendant 16 semaines pour répondre à un pic exceptionnel d'activité » (M. El Khomri, 18/02/16).

« On le sait, en matière de temps de travail, les symboles prennent souvent le pas sur la réalité, sur ce qu'est aujourd'hui la vie des salariés. Les Français travaillent aujourd'hui en moyenne 39 heures par semaine » (PM, 25/01/16).

3. Pour l'emploi, notamment dans les TPE-PME, et contre la segmentation du marché du travail.

Le gouvernement « créé les conditions nécessaires pour que les entreprises puissent » créer des emplois (PR, 19/02/16). Les TPE et les PME hésitent souvent à embaucher en CDI de peur des conséquences d'une éventuelle rupture du contrat, si les choses ne se passaient pas bien avec le salarié ou si la situation économique se retournait. Quand elles embauchent, elles ne le font qu'en recourant aux CDD ou à l'intérim qui représentent aujourd'hui plus de 85% des embauches.

Soutenir l'emploi dans les TPE-PME et lutter contre la segmentation du marché du travail, c'est la raison pour laquelle le projet de loi :

- **Lève les freins à l'embauche en réformant le barème des indemnités prud'homales :**
 - « **Désormais la règle sera compréhensible par tous et lèvera la peur d'embaucher, qui est une des causes du recours excessif aux contrats courts** » (M. El Khomri, 18/02/16). Sans remettre en cause le droit des salariés à obtenir réparation de leur préjudice, c'est un repère clair qui est donné aux chefs de TPE PME.
 - **Concrètement, les indemnités prud'homales en cas de licenciement seront plafonnées :**
 - **Nous rendrons les conséquences de la rupture prévisibles** en réduisant la très grande dispersion constatée aujourd'hui des indemnités accordées par le juge prudhomal.
 - **Cela encouragera les acteurs à privilégier la conciliation** et éviter le recours systématique au juge.
 - **Le barème sera progressif et fondé sur l'ancienneté** du travailleur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 3 mois pour ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté, 6 mois de 2 à 5 ans, jusqu'à 15 mois pour ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté.
 - **Ces indemnités viennent s'ajouter aux indemnités de licenciement** par ailleurs prévues par la loi et les conventions collectives et qui ne sont pas concernées par cette réforme.
 - **Le juge pourra s'affranchir de cette grille dans de nombreux cas**, dans l'hypothèse où l'employeur aura commis une faute d'une particulière gravité (harcèlement, discrimination, ...).
 - **Les plafonds proposés correspondent à la moyenne des indemnités prononcées** aujourd'hui par les conseils de prud'hommes. Il n'y a donc aucune régression.
 - **Nos voisins européens « prévoient des plafonds comparables** à ceux qui seront introduits en France avec ce texte » (M. El Khomri, 18/02/16).
- **Clarifie la définition du licenciement pour motif économique à partir de critères déjà définis par le juge – « sur ce point, nous ne faisons ni plus ni moins que nous aligner sur les droits applicables dans les autres pays » - et qui pourront être précisés par les partenaires sociaux** par accord de branche ; désormais, la loi applicable est simple, intelligible et claire :
 - **Parmi ces critères déjà été reconnus par le juge :**
 - Une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs
 - Des pertes d'exploitations pendant plusieurs mois ;

- Une importante dégradation de trésorerie ;
 - Des mutations technologiques ;
 - Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.
- **La négociation collective sera là aussi au cœur de la démarche.** avec la possibilité de préciser, par accord de branches, ces critères.

- **Permet aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place des forfaits-jours** et de moduler le temps de travail pour avoir les mêmes possibilités que les grandes entreprises. « Le projet de loi sécurise aussi le forfait jour, et permet son utilisation dans les TPE et PME avec l'accord du salarié » (M. El Khomri, 18/02/16).
- **Met en place des cellules d'appui dans les territoires** qui proposeront des réponses personnalisées et rapides aux questions juridiques des PME et des TPE.
 - **Nous mettons en œuvre cette réforme pour les TPE et les PME qui n'ont pas les services juridiques des grands groupes pour s'adapter à des règles fluctuantes et souvent peu compréhensible.** Car c'est dans ces entreprises que se crée l'emploi Il faut lever les réticences de ces entreprises à embaucher en édictant des règles claires.

4. Pour de nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés

Si nous donnons des nouvelles souplesses à la négociation collective et des leviers aux entreprises pour développer l'emploi, nous réaffirmons en parallèle les droits fondamentaux des salariés auxquels il ne peut être dérogé et nous construisons de nouvelles protections pour les salariés. « **Les salariés français ne verront aucun de leurs droits remis en cause** » (PR, 19/02/16).

Le projet de loi réaffirme les droits fondamentaux des salariés. C'est la traduction des principes dégagés par le comité de sages présidée par Robert Badinter.

Il crée le compte personnel d'activité, qui donnera à chaque travailleur, quel que soit son statut, la capacité de construire son parcours professionnel dans un monde du travail en constante évolution :

- « **Il sera opérationnel au 1^{er} janvier 2017** » ;
- « **Il intégrera le compte personnel de formation et le compte pénibilité, et bénéficiera aux salariés comme aux indépendants** »,
- « **De nouvelles utilisations sont prévues notamment pour des bilans de compétence ou la création d'entreprise** »,
- « **Des mesures sont aussi prévues pour soutenir les jeunes** » : « le texte prévoit un abondement de 400 heures au CPA pour les jeunes décrocheurs pour les aider à acquérir un premier niveau de qualification. Des abondements sont aussi prévus pour soutenir les jeunes en service civique »,
- Il permettra de renforcer l'intelligibilité et la lisibilité des droits de chacun en s'appuyant sur un portail numérique qui rendra les droits accessibles à tous.

Au-delà de cette 1^{ère} étape, le compte personnel d'activité s'enrichira progressivement pour intégrer de nouveaux droits. Un débat public a été lancé. Les propositions qui en ressortiront pourront enrichir cette réforme qui préfigure la protection sociale de demain.

Il crée un « droit à la déconnexion », pour que le numérique ne soit pas facteur de souffrance au travail mais au contraire une opportunité pour améliorer la qualité de vie et la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Il réforme la médecine du travail, pour rendre le suivi médical des salariés plus effectif et mieux protéger ceux qui en ont le plus besoin.

VRAI-FAUX

Vérités et contre-vérités sur ce projet de loi qui a pour objectif de donner plus de marges de manœuvre à la négociation.

Avec le projet de loi, les salariés devront travailler 60 heures par semaine.

FAUX. La durée maximale hebdomadaire restera fixée à 48 heures par semaine, comme aujourd'hui. En cas de circonstances exceptionnelles, il sera possible demain comme aujourd'hui d'y déroger, pour une durée limitée, dans la limite de 60 heures par semaine, et uniquement sur autorisation de l'inspecteur du travail, comme aujourd'hui. Cette règle n'est aujourd'hui mobilisée que dans des situations très exceptionnelles (réparation navale).

Il ne sera donc pas possible de dépasser 48 heures par accord collectif.

Avec le projet de loi, les salariés devront travailler plus d'heures par jour.

FAUX. La quotidienne de travail restera fixée à 10 heures jour comme aujourd'hui. Il est possible de déroger à cette durée par accord collectif dans la limite de 12 heures par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. Le projet de loi ne modifie ni les durées maximales ni les modalités selon lesquelles il est possible d'y déroger.

L'astreinte est désormais considérée comme du temps de repos.

FAUX, car c'est déjà le cas aujourd'hui ! Si le salarié n'intervient pas pendant l'astreinte, la durée de l'astreinte est prise en compte pour apprécier le fait que le salarié a bien bénéficié de 11 heures de repos quotidien. En revanche, comme c'est également le cas aujourd'hui, si le salarié intervient pendant son astreinte, ce temps est considéré comme du temps de travail. La loi ne modifie rien sur ce point.

Ce qui change avec le projet de loi : aujourd'hui, lorsque le salarié est amené à intervenir pendant son astreinte, l'employeur est tenu de lui octroyer 11 heures de repos consécutives à l'issue de son intervention, y compris s'il avait déjà bénéficié d'une partie de son repos avant son intervention. Demain, lorsque le salarié interviendra pendant son astreinte, le temps de repos qu'il avait déjà pris avant d'intervenir sera pris en compte dans le calcul des 11 heures de repos.

Ce projet de loi met fin aux 11 heures de repos consécutives.

FAUX. Aujourd'hui comme demain, la règle est que les salariés bénéficient de 11 heures de repos consécutives par jour et 35 heures de repos hebdomadaire par semaine.

Ce que change la loi : elle prévoit une souplesse pour les cadres autonomes dans l'organisation de leur temps de travail, qui souhaitent rentrer plus tôt du travail pour des raisons tenant à leur vie personnelle et retravailler de chez eux au moyen de leur ordinateur portable. Pour ces seuls salariés en forfait jour, il sera possible par accord collectif de travail de prévoir, à leur demande, un fractionnement du repos quotidien.

La mise en place des forfaits dans une entreprise pourra se faire sans accord collectif.

VRAI, pour les TPE et les PME et uniquement pour les salariés autonomes.

Aujourd'hui, pour pouvoir mettre en place une comptabilisation forfaitaire du temps de travail (forfait jours ou forfait heures), l'entreprise doit être couverte par un accord collectif. Or certaines TPE ou PME comme les start-up, dont les salariés sont très autonomes, et qui souhaiteraient passer au forfait, ne le peuvent pas faute d'accord, car ces petites entreprises comptent rarement des délégués syndicaux ou des délégués du personnel avec qui négocier.

Ce qui change avec le projet de loi : dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur pourra proposer aux salariés de passer au forfait. Mais l'accord du salarié sera toujours indispensable et toutes les garanties prévues en cas de forfait (notamment le suivi régulier de la charge de travail) s'appliqueront.

Les heures supplémentaires ne seront pas toutes payées avec une majoration de 10%.

FAUX. Demain comme aujourd'hui, les heures supplémentaires doivent être payées avec une majoration. C'est essentiel pour préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Ce qui change avec le projet de loi : les entreprises pourront par accord prévoir un taux de majoration éventuellement inférieur à celui fixé par la branche, sans pouvoir descendre en-dessous de 10%. Cela permettra aux entreprises d'adapter le taux de majoration en fonction de la situation économique ou de la taille de l'entreprise, qui peuvent être différentes au sein d'une même branche.

Les jeunes apprentis vont tous devoir travailler plus.

FAUX. Le projet de loi ne modifie pas les durées maximales quotidienne et hebdomadaire applicables aux apprentis de moins de 18 ans. Aujourd'hui, la durée maximale est de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Et il est possible de faire travailler l'apprenti 5 heures en plus par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Ce qui change avec le projet de loi : dans certains secteurs qui seront listés dans un décret – par exemple dans le bâtiment – l'employeur n'aura pas à demander à l'inspecteur une autorisation pour faire travailler l'apprenti ces 5 heures de plus. Cela répondra à des situations absurdes sur des chantiers où les employeurs sont aujourd'hui obligés, à la fin de la journée de travail, de faire attendre leurs apprentis sur le bord du chantier sans travailler jusqu'à ce que les autres salariés aient fini leur journée de travail, avant de les ramener chez eux pour qu'ils ne dépassent pas la durée de 35 heures par semaine. Cela décourage l'embauche d'apprentis et cela nuit à leur apprentissage.

Avec les accords pour l'emploi, les salaires vont être la variable d'ajustement des entreprises, ils vont être modulables.

FAUX. Les accords majoritaires pour l'emploi n'auront pas pour effet de diminuer la rémunération des salariés. Ils pourront, avec l'accord du salarié, se substituer aux clauses contraires du contrat de travail sur la durée ou l'organisation du travail par exemple, mais ne pourront en aucun cas porter atteinte au pouvoir d'achat. C'est d'ailleurs ce qui les distingue des accords de maintien dans l'emploi, qui peuvent être conclus depuis la loi de juin 2013 dans les entreprises qui connaissent de graves difficultés conjoncturelles.

Les nouveaux accords permettront d'améliorer la situation de l'emploi dans les entreprises, sur la base d'un compromis très fort avec les syndicats et dans le respect des garanties des salariés. On ne pourra pas baisser la rémunération des salariés sans leur accord.

La loi va faciliter les licenciements pour motif économique. C'est donc la fin du CDI...

FAUX. Le projet de loi ne porte pas d'atteinte au CDI, qui doit rester la forme normale de contrat de travail. Elle ne favorise pas non plus les licenciements, qui devront, comme avant, être justifiés par des difficultés économiques, dont la réalité et la gravité doivent être démontrées par l'entreprise.

Ce qui change avec le projet de loi : le texte clarifie les conditions du licenciement pour motif économique, en fixant dans la loi des critères qui ont déjà été reconnus par le juge. Le but est de donner des repères et de répondre à un besoin de clarté ressenti tant par les entreprises que par les salariés et de donner aux partenaires sociaux, au niveau de la branche, la possibilité de préciser sa définition.

Ce faisant, la loi alignera le droit français sur le droit applicable dans d'autres pays de l'Union européenne.

En procédant à cette clarification, l'objectif n'est pas de remettre en cause le CDI, mais au contraire de le conforter et de lutter contre la segmentation du marché du travail. Aujourd'hui, compte tenu des incertitudes des employeurs si la situation ne se passe pas comme prévu, ils privilégient massivement le CDD qui représente plus de 85% des embauches.

Le projet de loi « détricote » les 35 heures.

FAUX. Dès les lois ayant mis en place les 35 heures, des souplesses et des aménagements ont été mis en place pour permettre aux entreprises d'adapter le cadre de cette durée légale à leurs spécificités. Aujourd'hui, les Français travaillent en moyenne 39 heures par semaine.

Les 35 heures sont un acquis social majeur et un atout pour notre économie. Le seuil de 35 heures au-delà duquel se déclenchent les heures supplémentaires continuera de s'appliquer à toutes les entreprises. Les taux de majoration de 25% et de 50% en l'absence d'accord ne seront pas non plus modifiés. La loi va simplement renvoyer le taux de majoration à l'accord d'entreprise, sans possibilité pour l'accord de branche de verrouiller comme c'est le cas aujourd'hui. Et il ne sera jamais possible de rémunérer une heure supplémentaire en-dessous de 10%.

Comme aujourd'hui, il y aura des possibilités d'aménager le décompte des heures de travail en le modulant sur une période supérieure à la semaine.

Ce qui change avec le projet de loi : celui-ci permettra que cette modulation se fasse sur une durée supérieure à un an, sans pouvoir dépasser trois ans, si les partenaires sociaux en décident ainsi. Cela répondra notamment aux besoins de certaines industries.

Le plafonnement des indemnités prud'homales va priver les salariés de leurs voies de recours. Les employeurs qui enfreignent la loi ne seront plus sanctionnés...

FAUX. Les plafonds d'indemnités dans le projet de loi, qui vont de trois mois à quinze mois de salaires selon l'ancienneté du salarié, sont tout à fait en phase avec les moyennes des indemnités actuellement prononcées par le juge. Il n'y a donc aucune régression : les salariés licenciés abusivement ne seront pas indemnisés demain moins qu'aujourd'hui.

L'objectif de cette mesure est simplement de donner plus de visibilité aux acteurs. Ce faisant, elle permettra de lever des freins à l'embauche, notamment dans les PME et les TPE qui sont parfois réticents à recruter en CDI de peur des conséquences d'une éventuelle rupture. C'est donc une mesure pour l'emploi. Elle donnera la même visibilité aux salariés qui ont subi un licenciement, et favorisera leur indemnisation rapide.

Le plafonnement des indemnités ne s'appliquera pas aux cas particulièrement graves de licenciements abusifs, par exemple en cas de discrimination, de harcèlement, ou encore d'absence de plan de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciement collectif.

Enfin, ces indemnités viennent s'ajouter aux préavis et indemnités de licenciement par ailleurs prévues par la loi et les conventions collectives et qui ne sont pas concernées par cette réforme.