

## Projet de réforme du Code du Travail, pourquoi ce projet est-il dangereux ?

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples des modifications qui vont être apportés au code du travail.

Source issue du journal INFORMATIONS OUVRIERES n° 390 parus le 25 février 2016. Dossier réalisé en collaboration avec des correspondants de l'inspection du travail et de la médecine du travail.

### ARTICLE 1<sup>er</sup>

## Des "principes essentiels"... à l'appréciation de l'employeur

L'article 1<sup>er</sup> du projet de loi instaure un « préambule » au Code du travail édictant les nouveaux « principes essentiels du droit du travail », sous la forme de 61 articles. En voici deux exemples.

#### Le Code actuel

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (article L. 1121-1).

#### L'avant-projet de loi

« Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les **nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise** et si elles sont proportionnées au but recherché. »

#### ► COMMENTAIRE

Les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, à l'appréciation du seul employeur, sont donc placées sur le même plan que les libertés et droits fondamentaux du salarié !

#### Le Code actuel

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (art. L. 1222-1). Par conséquent, « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise » (art. L. 1242-1). La disposition est identique pour le travail temporaire.

#### L'avant-projet de loi

« Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas prévus par la loi. »

#### ► COMMENTAIRE

Le principe fondamental posé par l'article L. 1242-2 (un CDD « **ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir un emploi lié à l'activité permanente** ») a disparu. Or c'est sur ce principe que les salariés, les représentants du personnel, les juges prud'hommes, les agents de l'inspection du travail, fondent leur action en requalification des CDD en CDI. C'est ce qui explique pourquoi, alors que l'essentiel des embauches sont en CDD ou en intérim, plus de 80 % des salariés sont en CDI.

### ARTICLE 3

## "Durée quotidienne maximale" de travail : plus besoin de l'autorisation de l'inspection du travail

#### Le Code actuel

« La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret » (autorisation sous conditions par l'inspection du travail) (art. L. 3121-34 du Code du travail).

#### L'avant-projet de loi

– « La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-18 et L. 3121-19, et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret. »

– « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures. »

#### ► COMMENTAIRE

La durée quotidienne de travail pourra être portée à douze heures par simple accord d'entreprise, là où, jusqu'ici, un décret était nécessaire.

## ARTICLE 3

# ‘Durées hebdomadaires maximales’ de travail : déréglementation amplifiée

### Le Code actuel

– « Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine » (article L. 3121-35).

– « La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures » (article L. 3121-36).

### L'avant-projet de loi

– « En cas de circonstances exceptionnelles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de soixante heures. »

– « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de seize semaines. »

### COMMENTAIRE

On passe donc d'une logique où le dépassement de la durée hebdomadaire jusqu'à 60 heures pouvait être accordé de manière exceptionnelle par l'inspection du travail, à une logique où tout accord arguant de circonstances exceptionnelles pourra mettre en place les 60 heures par semaine !

La période prise en compte pour le calcul de la durée maximale de travail n'est plus de douze semaines, mais de seize, au cours desquelles il ne faudra, en moyenne, pas dépasser 46 heures ! Alors qu'un décret à la suite d'une convention collective était nécessaire pour pouvoir atteindre ce seuil, c'est désormais possible pour tout accord d'entreprise ou d'établissement, c'est-à-dire, une nouvelle fois, là où le rapport de force est le plus défavorable au salarié.

## ARTICLE 3

# ‘Durée légale et heures supplémentaires’ : la majoration de 10 % (au lieu de 25 %) devient la norme

### Le Code actuel

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, 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 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % » (article L. 3121-22).

### L'avant-projet de loi

– « Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. »

– « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, 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 ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. »

### COMMENTAIRE

Un accord de branche « n'aura plus le pouvoir d'empêcher les entreprises de descendre sous le seuil de 25 %, comme c'est le cas actuellement », explique l'AFP. Le droit commun, ce n'est plus la majoration à 25 % des heures supplémentaires ; le droit commun, c'est une majoration qui ne doit pas être en dessous de 10 % (donc 10 % devient la référence commune) et c'est à titre « supplétif » (c'est-à-dire accessoirement) qu'il existe une majoration à 25 %.

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi  
et de la Sécurité professionnelle

PROJET DE LOI  
n° 1000 relatif à la modification de la durée du travail pour les salariés et les auto-

entrepreneurs

ARTICLE 3

Le monde du travail sera dans une phase de profonde réorganisation. Les salariés doivent en tirer les avantages et ne pas être victimes des dérives du chômage, de la précarité et de la déqualification. Le projet de loi vise à améliorer les conditions de travail et de sécurité professionnelle.

Le présent projet de loi vise à améliorer les conditions de travail et de sécurité professionnelle. Il prévoit l'augmentation de la durée légale du travail et la modification des règles relatives à la durée du travail. Le présent projet de loi vise à améliorer les conditions de travail et de sécurité professionnelle.

## ARTICLE 3

# “Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine” : jusqu’à trois ans !

### Le Code actuel

« Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et **au plus égale à l'année**. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période (...). *Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours. A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine* » (article L. 3122-2).

### L'avant-projet de loi

– « Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et seize semaines en cas de décision unilatérale. Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures. Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un

an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence. »

– « Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

– « La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. »

### ► COMMENTAIRE

Un temps de travail calculé, sur décision unilatérale de l'employeur, sur 16 semaines, et en présence d'« accord », jusqu'à trois ans ! C'est le salarié taillable et corvéable à merci, dont la vie est suspendue aux fluctuations de l'entreprise, dont les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires ne seront dues qu'au terme des trois ans, si tant est qu'elles n'aient pas été compensées entre-temps par des périodes d'inactivité forcée. Voilà la réalité derrière les « grands principes » figurant dans le préambule, dont l'article 9 dispose : « La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail. »

## ARTICLE 6

# Temps de travail des apprentis mineurs au bon vouloir des patrons

### Le Code actuel

« L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du Code rural. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail » (art. L. 6222-25 du Code du travail).

### L'avant-projet de loi

– « En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures. Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, l'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. »

### ► COMMENTAIRE

Le patron pourra donc faire travailler un mineur dix heures par jour, quarante heures par semaine. On passe du régime de l'autorisation, donnée par l'inspection du travail, à la simple obligation, pour l'employeur, d'informer cette dernière : c'est une barrière de protection de la jeunesse qui tombe.

## ARTICLE 9

# “Des règles de négociations plus souples” : accords à durée limitée et non plus illimitée

### Le Code actuel

« La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée. Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans » (article L. 2222-4).

### L'avant-projet de loi

« La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. »

### COMMENTAIRE

En France, l'écrasante majorité des conventions et accords sont, jusqu'à présent, à durée indéterminée. Ce qui explique qu'« arrivant à expiration et sauf dispositions contraires, l'accord à durée déterminée continue à produire ses effets », comme s'il était à durée indéterminée. Ce principe date de la première loi sur les conventions collectives du 25 mars 1919.

A l'inverse, dans l'avant-projet de loi, le droit commun, c'est que la convention ou l'accord sont à durée déterminée (à défaut, cinq ans). C'est d'ailleurs pourquoi le nouveau texte édicte que « arrivé à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets ». Tout droit, toute garantie éventuellement arrachée par les salariés, deviennent nécessairement à durée déterminée !

## ARTICLE 10

# Des droits, des avantages individuels qui ne seront plus réputés acquis

### Le Code actuel

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai » (article L. 2261-13).

### L'avant-projet de loi

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'ont pas été remplacés par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncés dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois » (art. L. 2261-13 du Code du travail).

### COMMENTAIRE

Jusqu'à présent, lorsqu'un accord arrive à terme pour une raison ou une autre, les droits attachés à cet accord persistent au niveau individuel pour les salariés : c'est ce qu'on appelle les avantages individuels acquis. Mais, avec le projet de loi El Khomri, ils sont quasiment annihilés, restreints à la seule rémunération ; tout ce qui relève des avantages connexes (couverture maladie, repos, congés) n'existe plus. Et encore, car, en matière de rémunération, seul le montant moyen demeure acquis. En clair, un salarié qui a une prime en plus du salaire de base pourra, une fois l'accord arrivé à échéance, percevoir non plus une prime, mais une indemnité différentielle qui se résorbera au fil de l'évolution du salaire de base : il financera en fait le maintien de son avantage. La réalité, c'est qu'il n'y a plus de stabilité pour les salariés, pour les syndicats : à chaque terme d'accord ou de convention, la norme sera la « remise des compteurs à zéro ». Il s'agit aussi de contrecarrer la jurisprudence qui, au nom de l'égalité de traitement et de l'alignement par le haut, pouvait étendre à tous les salariés d'une entreprise absorbante certains avantages de salariés d'une entreprise absorbée.



## ARTICLE 12

# Référendums sous la pression patronale, contre les syndicats

### Le Code actuel

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L.2232-8 du Code du travail » (article L. 2232-12).

### L'avant-projet de loi

« i) Le pourcentage 30 % est remplacé par le pourcentage 50 % et ii) Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une **consultation des salariés** visant à valider l'accord. Si, à l'issue d'un

délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée (...). L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

### ► COMMENTAIRE

Sous couvert d'un renforcement de la légitimité des accords, les organisations syndicales signataires devront représenter 50 % des salariés de l'entreprise (ayant voté lors des élections professionnelles), au lieu de 30 %. Mais, en cas de refus des organisations majoritaires, des organisations minoritaires, représentant au moins 30 %, pourront organiser un référendum pour valider malgré tout l'accord. C'est le référendum opposé aux organisations syndicales, c'est la voie ouverte pour généraliser le chantage au licenciement. En exerçant ce chantage directement sur les salariés, c'est une attaque directe contre leur rempart historique pour défendre leurs droits et revendications : leurs syndicats.

## ARTICLE 30

# Indemnité après un licenciement abusif : le Medef obtient le plafonnement

### Le Code actuel

« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois » (art. L. 1235-3).

### L'avant-projet de loi

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui **ne peut dépasser** : 1°) Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire ; 2°) Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire ; 3°) Si l'ancienneté du salarié dans l'en-

treprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire ; 4°) Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire ; 5°) Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire. L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles. »

### ► COMMENTAIRE

Le Medef obtient ce qu'il demandait. Alors que 75 % des jugements prud'homaux sont actuellement favorables aux salariés, les indemnités en cas de licenciements abusifs seraient désormais plafonnées ; la loi ne définirait plus un minimum (les prud'hommes allaient bien souvent au-delà), mais un maximum, interdisant aux tribunaux d'aller au-delà.

## ARTICLE 30 BIS

# Définition du licenciement pour motif économique : les juges ne pourront plus s'y opposer

### Le Code actuel

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (article L. 1233-3 du Code du travail).

La jurisprudence a établi que, lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise. Mais, si cette dernière fait partie d'un groupe, il est admis que le cadre d'appréciation des difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité se fait au niveau du groupe ; en clair, qu'il s'agisse d'une entreprise du groupe.

### L'avant-projet de loi

– « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés :

- 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 matérialité 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.
- « L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur

le territoire national du groupe auquel elle appartient. »

– « Une convention ou un accord collectif de branche fixe : 1°) La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ; 2°) La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à un trimestre. »

### COMMENTAIRE

Il s'agit de la « sécurisation » tant exigée par le Medef. « C'est "La" mesure que réclamait à cor et à cri le patronat, s'exclame, en connaissance de cause, le journal *Les Echos*. Le gouvernement a décidé d'acter une réforme du licenciement économique, ce que ni Nicolas Sarkozy ni Jacques Chirac n'avaient osé faire. (La) grande nouveauté du texte est d'écrire noir sur blanc ce qui peut et doit être considéré par le juge comme une difficulté économique. A savoir : soit "une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs (...) ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés" (...). Ce n'est pas tout. Le texte revient aussi sur une disposition qui gêne surtout les grandes entreprises établies dans plusieurs pays ou qui ont plusieurs domaines d'activité dans leurs actifs. Selon la législation actuelle, ces entreprises ne peuvent procéder à des licenciements économiques pour des activités déficitaires en France, si leurs autres filiales à l'étranger sont, elles, en bonne santé. Ce n'est plus le cas dans le texte El Khomri (...). De même, les gains et les pertes enregistrés par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activité au sein du territoire national, ne se compenseront plus. »

## ARTICLE 44

# Médecine du travail

Aujourd'hui, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer

un recours auprès de l'inspecteur du travail, qui prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Avec le projet de loi El Khomri, le recours ne s'exercera plus auprès de l'inspecteur du travail, qui statuait dans le délai de deux mois et qui, de surcroît, avait un accès au poste de travail, de même que le médecin inspecteur du travail. Ce recours s'exercerait désormais devant les prud'hommes, avec la décision d'un médecin expert qui, par définition, n'aura ni accès au poste de travail ni connaissance du poste de travail. C'est donc faciliter le travail du patron pour se débarrasser des salariés devenus « encombrants » de par la dégradation de leur état de santé !