

Projet de loi El Khomri 2 : le point et l'analyse de l'UNSA

Suite aux annonces du Premier Ministre après la phase de concertations des partenaires sociaux, le Ministère du Travail nous a fait parvenir hier **les rectificatifs au projet de loi initial**.

L'UNSA a étudié minutieusement les dernières modifications et a donc remis à jour son argumentaire, qui prend en compte les dernières évolutions du projet de loi.

Le projet de loi est maintenant à l'étude au Conseil d'Etat et a été présentée au Conseil des Ministres du **24 mars** avant d'être transmis à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale le 29 mars.

C'est dans cette nouvelle phase d'audition que l'UNSA entend obtenir encore des avancées en faveur des salariés. Elle portera donc ses revendications propres au cours des diverses rencontres qu'elle obtiendra.

Notre objectif reste toujours d'obtenir non pas le retrait du texte car nous ne voulons surtout pas voir disparaître

- les mesures sur le CPA, revendication de l'UNSA depuis 20 ans,
 - celles sur la lutte contre le détachement illégal,
 - pas plus que les moyens supplémentaires accordés au dialogue social),
- mais de continuer à peser pour :**

- **faire supprimer les mesures néfastes** qui sont encore dans le nouveau projet,
- **la réécriture de passages** qui ne nous conviennent toujours pas
- **et l'ajout de droits nouveaux** pour les salariés.



Vous trouverez sur notre site Internet <http://sections.se-uns.org/09/>

- Le projet de loi **modifié** transmis par le gouvernement au Conseil d'Etat avant sa présentation en Conseil des Ministres
- **le document d'analyse** de l'UNSA du projet de loi El Khomri **mis-à-jour** suite aux annonces du Premier Ministre.

L'essentiel des annonces faites aux partenaires sociaux par le Premier ministre le 14 mars.

- **il n'y aurait plus d'imposition d'un barème prescriptif aux prud'hommes pour licenciement abusif.** Le barème n'aurait qu'une fonction indicative respectant donc la souveraineté d'appréciation des juges ;
- **le projet respecterait les dispositions actuelles du code du travail** applicables en matière d'astreintes, de durée du travail des apprentis, de durée hebdomadaire maximale de travail, de temps d'habillage et déshabillage, de réglementation du temps partiel pour les groupements d'employeurs, de fractionnement du repos quotidien ;
- **l'accord d'entreprise ne pourrait plus fixer un nombre inférieur de jours de congés** pour événements familiaux ou formation syndicale, le forfait jour dans les TPE-PME sera désormais encadré par accord, avec possibilité de recours au mandatement. De même, la modulation éventuelle du temps de travail au-delà d'une année serait encadrée par un accord de branche ;
- en cas de pic d'activité, les **TPE PME** auraient toujours la possibilité de moduler le temps de travail sur 28 jours mais **le projet de loi n'envisagerait plus d'étendre cette période à 16 mais seulement à 9 semaines ;**
- la **procédure de validation des accords d'entreprise par référendum ne serait plus rendue obligatoire** pour tout type d'accord mais serait réduite aux seuls accords concernant l'organisation du temps de travail ;
- **l'article 30 bis concernant le droit du licenciement économique serait modifié.** Pour les groupes internationaux, le champ d'appréciation des pertes d'exploitation resterait national mais encadré afin d'empêcher les abus ;
- **des avancées nouvelles seraient prévues dans le projet de loi concernant le CPA** (pour les salariés peu qualifiés, les droits à formation sont portés de 24 à 40 heures, avec un plafond porté de 150 à 400 heures), tandis qu'un compte engagement citoyen permettant d'acquérir des droits à formation serait intégré ;
- **La « garantie jeunes » serait généralisée en 2017.** C'est donc un droit universel que le projet de loi devrait désormais porter.

Pour l'UNSA, le rééquilibrage du projet de loi en faveur des salariés a donc significativement commencé.

L'hypothèque concernant la réussite possible du dialogue social et de la concertation est donc levée.

Pour autant, l'UNSA continuera donc à agir et argumenter pour que, dans la phase parlementaire, le texte continue son évolution, notamment sur le recours au référendum d'entreprise qui doit être retiré, sur le droit du licenciement économique où les formulations restent floues ou encore pour que davantage de moyens soient dégagés pour le dialogue social.