

Analyse globale de l'UNSA :

Le pré-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs" a été adressé par le gouvernement au Conseil d'Etat pour avis mi-février. Dans le calendrier initial du gouvernement, ce pré-projet devait être présenté au Conseil des ministres le 9 mars. Suite à l'intersyndicale, le Premier ministre a annoncé le 29 février le report de l'examen du pré-projet de loi pour permettre l'ouverture d'une réelle concertation. Le pré-projet, éventuellement modifié sera présenté le 24 mars en Conseil des ministres. S'il est adopté par celui-ci, il serait ensuite débattu à l'Assemblée nationale au cours du mois d'avril.

Ce pré-projet très complexe comporte 150 pages et 53 articles. Il aborde des sujets aussi divers que la refondation du Code du Travail, l'aménagement du temps de travail et l'ensemble de ses implications (heures supplémentaires, compensations, congés, etc...), le détachement des travailleurs étrangers, la médecine du travail, le barème prud'homal de licenciement, le compte personnel d'activité, l'apprentissage, la négociation collective, le droit du licenciement économique ou encore les allocations assurance-chômage ou la représentativité patronale... Il ne se prête donc pas à des analyses sommaires et les formules à l'emporte-pièce qu'il suscite ici ou là visent parfois plus le spectaculaire que l'exactitude.

A ce stade, l'UNSA livre une première analyse sur ce pré-projet qui évoluera dans le cadre des instances parlementaires. Afin que chacune et chacun en saisisse le plus clairement possible les tenants et aboutissants.

L'objet de ce document UNSA est de faire un point factuel sur l'existant et les évolutions envisagées afin d'avoir les arguments nécessaires pour décrypter les dispositions proposées en vue d'une modification du code du travail. Il sera actualisé pour prendre en compte les changements qui, et l'UNSA se battra pour cela, interviendraient.

En premier lieu, ce pré-projet aurait mérité une réelle concertation approfondie avec les partenaires sociaux, qui a profondément manqué. Pour l'UNSA, d'une façon globale, le pré-projet de loi est déséquilibré comportant certes des avancées, mais aussi trop de dispositions qui seraient des régressions pour les droits des salariés. C'est pourquoi, l'UNSA demande impérativement que certaines mesures soient modifiées et d'autres retirées, afin qu'il soit un outil au service d'un dialogue social et économique constructif.

Pour l'UNSA, la mise en place du CPA (Compte Personnel d'Activité) est une avancée déterminante qui permettra d'attacher des droits et de sécuriser les parcours professionnels de tous les actifs tout au long de leur vie. Le renforcement du dialogue social au travers de la possibilité de formation étendue et les moyens supplémentaires accordés aux délégués syndicaux sont aussi à apprécier positivement.

Des dispositions concernant l'équilibre vie professionnelle vie personnelle, le droit à la déconnexion, la question du télétravail, renvoyée à la négociation nationale entre partenaires sociaux, vont dans le sens de la protection de la santé des salariés notamment au vu de la transformation numérique du travail.

Les dispositions relatives au renforcement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) vont dans le bon sens.
Les dispositions encadrant les travailleurs détachés pour lutter contre le détachement illégal sont fondamentales pour lutter contre la concurrence sociale déloyale qui détériore les conditions de travail des salariés concernés et les entreprises des secteurs concernés.

Concernant l'ubérisation de l'économie, l'introduction d'une prise en charge par la plateforme de l'assurance accident de travail et de la formation, d'un droit de constituer un syndicat ou du refus concerté de fournir les services vont dans le sens des revendications portées par l'UNSA lors de la dernière conférence sociale.

Mais ces aspects positifs cohabitent avec d'autres totalement négatifs. C'est pourquoi l'UNSA milite pour que les dispositions suivantes soient retirées parce qu'elles sont une régression soit pour la protection des salariés, soit pour le dialogue social et l'action des représentants du personnel : la barémisation des indemnités prudhommales dues en cas de licenciement abusif, les mesures qui accroissent le pouvoir unilatéral de l'employeur, l'article 30 bis sur le licenciement économique, la validation des accords avec recours au référendum des salariés.

L'UNSA souhaite par ailleurs que des modifications substantielles soient apportées à certains articles : l'extension du forfait jour sur décision unilatérale de l'employeur, la modulation du temps de travail qui passe de 1 an à 3 ans, la modification forcée du contrat de travail en cas d'accord d'entreprise portant sur l'emploi entraînant en cas de refus du salarié un licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse, l'inversion de la hiérarchie des normes ou encore des mesures supplétives (qui s'appliquent en l'absence d'accord) qui sont souvent insuffisantes. L'article 18 concernant la prise en charge des frais d'expertise CHSCT qui seraient facturés au cabinet ou payé par le comité d'entreprise, si celui-ci le décide, en cas de contestation et d'annulation par le juge, n'est pas acceptable en l'état.

L'UNSA demande également de rétablir certaines dispositions qui ont été supprimées, celles notamment d'informations et/ou de consultations des IRP.

L'UNSA agira à tous les niveaux pour faire valoir ses propositions afin de retrouver dans ce texte l'équilibre indispensable entre la nécessaire protection des salariés et les enjeux pour l'emploi.

L'article 1 reprend en préambule les 61 principes essentiels issus des travaux du comité Badinter.

Le chapitre III met en place la nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux : l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche ; les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche.

THEME	LA LOI ACTUELLE	LES PROPOSITIONS « EL KHOMRI »	L'AVIS de l'UNSA
Dispositions supplétives sur le travail effectif	Application de l'accord collectif	Art 3 Art.3121-7 A défaut d'accord, la rémunération prévue à l'article 3121-5 et les contreparties prévues, à l'article 3121-6 sont fixées par l'employeur, après information du CE ou à défaut des DP, si ils existent.	L'UNSA dénonce le pouvoir de décision unilatéral de l'employeur avec simple information du Ce ou des DP s'ils existent.
Durée légale	La durée légale est fixée à 35 heures par semaine.	Art 3 Art 3121-17/18/19 La durée légale est de 35 heures par semaine.	Elle reste de 35h et est inscrite dans l'ordre public social. C'est le souhait absolu de l'UNSA.

<p>Durée maximale du travail par jour et hebdomadaire</p>	<p>La durée maximale de travail est de 10 heures par jour, 48 heures par semaine. Exceptionnellement elle peut monter à 12h par jour et 60h par semaine avec l'autorisation de l'inspection du travail.</p>	<p>Art 3 Art 3121-20/ à 3121-26</p> <p>La durée maximale de travail pourra être portée à 12 heures par jour par accord d'entreprise. Dans ce cas l'autorisation administrative n'est plus obligatoire. En revanche, le passage à 60h par semaine est toujours soumis à l'autorité administrative.</p>	<p>L'UNSA estime que cette disposition facilitera la dérogation déjà possible à l'heure actuelle en étendant la période de 4 semaines supplémentaires (passage de 12 à 16). Par accord collectif, la durée hebdomadaire peut être augmentée de deux heures (passage de 44h à 46h). L'UNSA n'est pas favorable à ce qu'un décret détermine les conditions dans lesquelles ces dispositions s'appliquent et pour la période et pour le dépassement d'heures.</p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Les heures supplémentaires sont rémunérées 25% de plus pour les 8 premières heures, 50% au-delà. Cette majoration peut être réduite jusqu'à 10% par accord collectif, sauf si un accord de branche l'interdit.</p>	<p>Art 3 Art 3121-27 jusqu'à 3121-39</p> <p>Un accord d'entreprise peut réduire les majorations même si l'accord de branche est plus favorable. Le taux de majoration ne pourra dans tous les cas être inférieur à 10%. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà.</p>	<p>Cette disposition remet en cause la hiérarchie des normes. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. L'UNSA estime que les mesures les plus favorables doivent s'appliquer aux salariés.</p>

Document de travail -- Pré-projet de loi El Khomri

Premiers décryptages et analyses de l'UNSA au 8 mars 2016

<p>Modulation sur 3 ans</p>	<p>Art 3122-2 aménagement et organisation du temps de travail et répartition de la durée de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année</p>	<p>Art 3 Art 3121-40 L'augmentation de la période de calcul du temps de travail de 1 an jusqu'à 3 ans, (par accord d'entreprise), permettra aux employeurs d'éviter à avoir des heures supplémentaires à payer 16 semaines en cas de décision unilatérale.</p>	<p>L'UNSA est opposée à cette disposition car elle donnerait la possibilité de ne plus payer les heures supplémentaires en lissant sur 3 années. D'autre part, nous sommes opposés à la décision unilatérale de l'employeur pour passer à 16 semaines en cas d'absence d'accord.</p>
<p>Horaires individualisés et récupération des heures perdues</p>	<p>Art.3122-23 sous réserve que le CE et les DP ne soient pas opposés et que l'Inspecteur du travail soit préalablement informé. 3122-4 – autorisé par l'inspecteur du travail après que l'accord du personnel soit constaté</p>	<p>Art 3 Art 3121-47 – Après avis du CE ou à défaut les DP. Si absence DP l'inspecteur du travail est informé.</p>	<p>L'UNSA est opposée à cette disposition car les instances CE et DP ne sont qu'informés et qu'en leur absence, il n'y a plus d'obligation d'accord mais seulement une information de l'inspecteur du travail.</p>

<p>Forfait jour et santé des salariés</p>	<p>Art 3121-52 Il existe aujourd'hui un dispositif qui permet de quantifier le travail en jours et non pas en heures. C'est le forfait jour. En revanche, comme pour tout salarié, l'employeur est tenu à l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité, notamment pour la prise de repos et congés. Dans ce cadre, le salarié a droit au repos quotidien de 11 heures consécutives et non fractionnables.</p>	<p>Art 3 Art 3121-59 Demain le dispositif forfait jour peut être élargi à toute entreprise de moins de 50 salariés sans accord. En matière de santé et de sécurité, "la responsabilité de l'employeur ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a de sa propre initiative pas bénéficié de ses repos ou congés."</p>	<p>Pour l'UNSA, ces dispositions ouvrent la possibilité de fractionner les 11 heures de repos consécutives. Elles sont inacceptables au regard de la santé des salariés.</p>
<p>Travail de nuit</p>	<p>Art.3122-35 la durée du travail de nuit est calculée sur une période de 12 semaines consécutives et ne peut pas dépasser 40 heures par semaine</p>	<p>Art 3 Art.3122-7 La période passe de 12 à 16 semaines</p>	<p>L'UNSA est opposée à cette disposition qui allonge la période de travail de nuit du salarié concerné de 4 semaines.</p>
<p>Travail de nuit Surveillance médicale</p>	<p>Art.3122-42 – surveillance médicale tous les 6 mois</p>	<p>Art 3 Art.3122-11 Le projet de loi ne définit plus que la surveillance médicale doit intervenir tous les 6 mois maximum</p>	<p>L'UNSA souhaite voir précisé dans la loi que la surveillance doit intervenir tous les 6 mois.</p>
<p>Temps de travail des apprentis mineurs</p>	<p>Le temps de travail des apprentis mineurs ne peut dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine, sauf exception décidée par l'Inspection du Travail.</p>	<p>Art 6 Art 6222-25 Le temps de travail des apprentis mineurs pourra aller jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine, sur décision unilatérale de l'employeur.</p>	<p>L'UNSA est opposée à l'augmentation du temps de travail quotidien et hebdomadaire des apprentis.</p>

<p>Validation des accords et référendum</p>	<p>La loi d'août 2008 définit la validation d'un accord. Lorsque celui-ci est signé par des représentations syndicales pesant au moins 30% des suffrages des salariés, il s'applique. En cas de désaccord des organisations syndicales non signataires, elles peuvent faire valoir leur droit d'opposition si elles représentent plus de 50% des suffrages.</p>	<p>Art 12 Art 2232-12 Pour qu'un accord d'entreprise soit valable, il faudra qu'il soit signé par des organisations syndicales représentant 50% des suffrages des salariés. Si à l'inverse, l'accord est signé par des OS représentants entre 30 et moins de 50% des suffrages des salariés, pour être valide il devra être soumis par celles-ci à référendum. Le droit d'opposition donc disparaît.</p>	<p>L'UNSA s'oppose à cette disposition. Pour l'UNSA, l'entreprise est d'abord un lieu de travail dont l'efficacité repose sur la cohésion de la communauté des salariés. C'est pourquoi doit régner une démocratie sociale apaisée que pourrait mettre à mal des référendums susceptibles de cliver les salariés et, à terme, d'affaiblir la démocratie représentative. La validité des accords au sens de la loi de 2008 peut perdurer.</p>
<p>Accords pour l'emploi</p>	<p>En cas de difficultés économiques conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi » pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique et bénéficier de mesures négociées avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord d'entreprise.</p>	<p>Art 13 Art 2254-2 En plus des accords de maintien de l'emploi pourront être conclus des accords de « préservation » et de « développement » de l'emploi. Il s'agit d'accords "anticipatifs". Par ailleurs, si le salarié refuse l'application de ce nouveau type d'accord à son contrat de travail, il sera licencié pour motif personnel, sans pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement négociées avec les partenaires sociaux.</p>	<p>L'UNSA refuse cet accord « anticipatif ». Elle estime que ces accords pour l'emploi « débridés » permettront aux employeurs, même sans que l'entreprise soit en difficultés économiques récurrentes, de proposer de modifier substantiellement les éléments concernant l'aménagement du temps de travail ou les éléments de rémunération des contrats de travail.</p> <p>L'employeur n'a plus à avancer la moindre justification économique, il en est fini aussi de tout contrôle du juge sur la réalité et du sérieux de la cause du licenciement du salarié qui refuse l'application du nouvel accord.</p>

<p>Renforcement des moyens du dialogue social</p>		<p>Art 17 Les heures accordées aux délégués syndicaux sont majorées de 20 % pour leur permettre d'assumer pleinement les responsabilités nouvelles données au dialogue social.</p> <p>Art 19 Augmentation des moyens de la formation des DP et DS (utilisation du 0,2% : budget CE)</p> <p>Art 16 Des dispositions sécurisent les possibilités de mise à disposition des locaux syndicaux</p>	<p>Pour l'UNSA, la volonté est affichée de renforcer la reconnaissance des organisations syndicales et du dialogue social. C'est insuffisant au regard de la philosophie générale avancée dans cette loi. L'UNSA demande que l'augmentation des heures de délégation soit revue à la hausse. Elle réitère sa demande de voir facilité le détachement complet ou partiel d'un salarié à un autre niveau que celui de l'entreprise.</p>
<p>Congés</p> <p>La logique du pré-projet est globale : le droit à congés de tout type (hors congés payés qui ne sont pas concernés) reste du domaine de l'ordre public, mais la fixation du nombre de jours accordables est renvoyée à la négociation d'entreprise.</p> <p>En cas de non accord, le nombre de jours est celui des mesures supplétives du Code du Travail.</p> <p>Pour l'UNSA, il faut être réaliste, il n'y aura pas de négociation spécifique sur ce type de congés, mais une négociation globale sur l'ensemble des aménagements du temps de travail incluant un passage sur ces congés, concernant de fait un nombre réduit de salariés.</p> <p>Dans ce contexte, la logique du moins-disant risque de s'imposer dès lors que le supplétif s'avérera peu dissuasif.</p> <p>C'est particulièrement vrai pour les congés pour « engagement associatif, politique ou militant » qui ouvrent droit à formation spéciale et pourraient aller en dessous des 12 jours figurant dans le supplétif.</p> <p>Faire monter la portée de la négociation en entreprise et laisser la porte ouverte à une diminution de la fonction syndicale ? Inadmissible pour l'UNSA !</p>			

Document de travail -- Pré-projet de loi El Khomri

Premiers décryptages et analyses de l'UNSA au 8 mars 2016

Congés payés sup pour enfant à charge	Art 3141-9 – concernait uniquement les femmes	Art 3141-8 – concernent les hommes et les femmes	L'UNSA est favorable à cette réécriture dans le cadre de l'égalité professionnelle
Congés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Art 3242-1 – le nombre de jour dans l'ordre public	Art 3142-1 et -5 Le nombre de jour est dans le supplétif. Avec une augmentation de 1 jour pour le décès du père, de la mère du beau-père, de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur.	Pour l'UNSA le nombre de jours doit rester de l'ordre public sinon c'est une régression possible pour les salariés
Congés de solidarité familiale	Art 3142-17 durée maximale de trois mois renouvelable 1 fois	Art 3142-14 La durée est dans le supplétif	Cette disposition peut être moins disante puisqu'elle n'est pas de l'ordre public mais du supplétif
Congés de proche aidant Droit aux congés	3142-22 et -24 – 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Art 3142-15 – Il n'y a plus de condition d'ancienneté pour en bénéficier dans l'ordre public mais est intégré dans le supplétif (3142-26)	L'UNSA constate que la période de 3 mois renouvelable est dans le supplétif alors qu'avant elle était de l'ordre public. A l'inverse de l'ancienneté qui passe dans le supplétif.
Congés de proche aidant acceptation	Art 3142-22 Tout salarié de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de soutien familial non rémunéré...	Art 3142-4 En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat	Attention, les conditions pour en bénéficier sont de l'ordre de la négociation collective, donc, les conditions d'ancienneté pourraient être inférieures à 2 ans. L'UNSA demande que les conditions d'ancienneté et de durée maximale de congés soit dans l'ordre public.

Congés de proche aidant nouveauté		Art 3142-19 – introduction de la possibilité de transformer ce congés en période d'activité à temps partiel ou le fractionner	
Congés pour engagement associatif, politique ou militant	Art.3142-9 -12 jours de formation sociale, économique, sociale et syndicale par an dans l'ordre public 18 jours pour les animateurs	Art.3142-33 – la durée maximale est dans le champ de la négociation Art 3142-35 – la durée maximale se retrouve dans le supplétif	L'UNSA souhaite que la durée de 12 jours et celle de 18 jours reste dans l'ordre public car elle pourrait être inférieure dans le cadre d'un accord.
Congés mutualiste de formation	Art 3142-47 – congés à hauteur de 9 jours non rémunérés	Art 3142-37 il n'y a plus de notion de jours max	
Congés pour catastrophe naturelle		Art 3142-54 – durée max dans le supplétif versus ordre public	La durée maximum est dans le supplétif
Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse		Art 3142-58 - en cas de différend le bureau de jugement du conseil des prud'hommes Art. 3142-60 – le nombre de jours dans le supplétif versus ordre public avant	Les dispositions d'ordre public sont passées dans le supplétif notamment sur le nombre de congés max.
Congés de solidarité internationale	Art 3142-32 – ancienneté requise de 12 mois pour en bénéficier	Art 3142 – 68 – les conditions d'ancienneté sont dans la négociation et encadrée dans le supplétif 3142-75 Art 3142-36 supprimé – la communication semestrielle au CE ou DP des demandes et suite données	

Document de travail -- Pré-projet de loi El Khomri

Premiers décryptages et analyses de l'UNSA au 8 mars 2016

Congés sabbatique	Art 3142-91 – 6 mois minimum et 11 mois max Art 3142-97 après avis du CE ou DP dans les moins de 200 salariés	Art 3142-125 – la partie minimale et maximale du congé est passée dans le supplétif.	L'UNSA regrette que l'avis du CE n'existe plus en cas de refus.
--------------------------	--	--	---

Préambule des accords, méthode, publicité	Art 2222-4 Possibilité de négocier des accords à durée indéterminée ou déterminée, si dénonciation sans signature d'un nouvel accord maintien des AIA.	Art 9 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.	Attention, l'accord à durée indéterminée n'est pas supprimé mais il est maintenant nécessaire de le stipuler expressément dans la convention ou l'accord. Pour l'UNSA, il faut réintroduire dans le texte : « à défaut de clause de revoyure, un accord à durée déterminée bénéficie d'une tacite reconduction dans la limite de 5 ans ».
Règles de révision et de dénonciation des accords	Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.	Art 10 Art L. 2261-14	En matière de révision des accords l'UNSA demande que seuls des OS ou élus ou salariés mandatés puissent réviser des accords. Le salaire est le seul Avantage Individuel Acquis (AIA) maintenu : c'est une définition trop stricte de l'AIA.

			<p>Les accords de substitution sur 3 ans doivent pouvoir intégrer une obligation de négocier après cette période.</p> <p>Lors des fusions, la négociation se fait souvent sur le moins-disant et notamment au détriment des salariés de l'entreprise absorbée.</p> <p>D'autre part sur cette question, l'UNSA n'est pas favorable à la consultation des salariés (cf validation des accords).</p>
Recours à la visioconférence		<p>Art 11 Les réunions de la délégation peuvent se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.</p>	<p>Dans la loi Rebsamen, cette instance n'était pas concernée par la visioconférence, l'UNSA déplore cet ajout pour une instance de proximité.</p>
Prise en charge des expertises CHSCT	<p>Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.</p> <p>L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois,</p>	<p>Art 18 Art. L. 4614-13-1. - L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. »</p>	<p>En cas de contestation et d'annulation par le juge, c'est soit l'expert qui paie les frais de l'expertise, soit le CE qui peut décider de les prendre en charge. C'est un frein à l'expertise du CHSCT et cela fragilise le CHSCT qui pouvait</p>

	<p>lorsque l'expert a été désigné, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1.</p>		<p>se prévaloir de lancer des expertises notamment sur les conditions de travail.</p>
<p>Compte personnel d'activité</p>		<p>Art 22</p> <p>Le CPA sera effectif dès le 1er janvier 2017. Il intégrera le compte personnel de formation et le compte pénibilité. Il prévoira aussi des mesures pour les jeunes, avec un abondement en heures de formation pour les jeunes décrocheurs ou ceux en service civique. Le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants et aux artistes auteurs.</p>	<p>L'UNSA estime que la mise en place du CPA est un élément positif pour sécuriser les parcours professionnels des actifs. Il faudra l'enrichir de nouveaux droits et l'intégrer dans un portail de droits sociaux qui permette à chaque actif, quel que soit son statut, d'avoir de la lisibilité sur ses droits acquis.</p>
<p>Vote électronique</p>	<p>L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et</p>	<p>Article 27</p> <p>« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, si un accord</p>	<p>L'UNSA demande que le vote électronique soit décidé par accord d'entreprise si les organisations syndicales le souhaitent. Cette disposition oblige l'organisation par</p>

Document de travail -- Pré-projet de loi El Khomri

Premiers décryptages et analyses de l'UNSA au 8 mars 2016

	<p>selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.</p> <p>La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.</p>	<p>d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. » ;</p>	<p>vote électronique si l'employeur le décide à défaut d'accord</p>
Droit à la déconnexion	<p>Aujourd'hui, rien n'est prévu dans le Code du Travail pour garantir le droit des salariés à la déconnexion.</p>	<p>Art 25 Le droit à la déconnexion pourra être intégré à la négociation d'accords sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).</p>	<p>Pour l'UNSA, il appartiendra aux représentants syndicaux de se saisir de cette question fondamentale pour la santé des salariés.</p>
Télé travail		<p>Art 26</p>	<p>L'UNSA accueille positivement que le télétravail soit renvoyé à la négociation. Elle précise que l'évaluation de la charge de travail pour les salariés au forfait jour doit être abordée.</p>
Utilisation des outils numériques		<p>Art 27 Art. L. 2142-6. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des publications et tracts syndicaux à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise, lorsqu'ils existent.</p>	<p>A défaut d'accord, les organisations syndicales pourront utiliser l'intranet alors qu'avant cette possibilité était seulement négociée par accord. Nous demandons que la messagerie soit utilisable par les OS même à défaut d'accord. De plus, pour l'UNSA, cette mesure ne doit pas supprimer le recours à la distribution de tract papier.</p>

<p>Barémisation des indemnités prudhommes</p>	<p>Les juges prud'homaux déterminent librement le montant des indemnités prud'homales au regard des préjudices subis.</p>	<p>Art 30 Une barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera imposée aux juges prud'homaux. Le plancher des indemnités disparaît et le plafond maximum est de 15 mois de salaires pour plus de 20 ans d'ancienneté.</p>	<p>Pour l'UNSA, la réparation d'un préjudice personnel ne saurait être pré-établi hors d'une appréciation par le tribunal au cas par cas. L'UNSA a demandé le retrait de cette disposition</p>
<p>Licenciement économique</p>	<p>Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.</p>	<p>Art 30 bis La modification apportée au droit du licenciement économique consiste essentiellement en une intégration de la jurisprudence actuelle dans le corps de la loi. L'éventail de motifs utilisables par les entreprises, extrêmement larges, voire flous, est donc conforté. Le projet aggrave même la situation en dédouanant les entreprises multinationales d'une partie de leurs responsabilités.</p>	<p>Pour l'UNSA, cette nouvelle formulation n'est pas acceptable et nous en demandons le retrait. Le pré-projet de loi passe à côté de ce qui pourrait être une amélioration pour les salariés, à savoir un resserrement aux seuls motifs économiques réels.</p>
<p>Portage salarial</p>		<p>Art 38 Art L.1255-14</p>	<p>Cet article est positif, il sécurise le portage salarial</p>
<p>Travail saisonnier</p>		<p>Art 39</p>	<p>L'UNSA estime que le niveau de la branche est le niveau adapté pour mener cette négociation sur la reconduction du contrat et la prise en compte de l'ancienneté.</p>

<p>Moderniser la médecine du travail</p>	<p>Art 4624-1 – avis de l'inspecteur du travail</p>	<p>Art 44 Art. L. 4624-7. - En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il en informe l'autre partie. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail. « Les litiges relatifs à cet avis relèvent de la compétence, en premier ressort, du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. » ;</p>	<p>Pour l'UNSA, il faut maintenir l'avis de l'inspecteur du travail qui apportera une réponse plus rapide et moins complexe pour le salarié que de saisir un référé.</p>
<p>Travailleurs détachés</p>		<p>Art 45 à 50 Les propositions ont pour but de renforcer la lutte contre le détachement illégal, elle permet donc de renforcer la protection des travailleurs détachés et participe à la lutte contre le dumping social.</p>	<p>L'UNSA juge cette mesure essentielle car elle renforce la protection des travailleurs détachés et sécurise les entreprises des secteurs concernés.</p>