

Analyse globale de l'UNSA après les annonces du Premier ministre :

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, 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 son examen pour permettre l'ouverture d'une réelle concertation. Le 14 mars, le Premier ministre, suite aux concertations, a annoncé des évolutions. Il sera présenté le 24 mars en Conseil des ministres. S'il est adopté par celui-ci, il serait ensuite débattu à par la Commission des Affaires sociales en avril puis à l'Assemblée nationale en mai.

Pour l'UNSA, ces annonces gouvernementales comportent des premiers rééquilibrages en faveur des salariés qui restent à confirmer dans le nouveau projet de loi que nous attendons. L'UNSA continuera ensuite à peser, au cours des auditions auprès des parlementaires qu'elle ne manquera pas de demander.

En voici l'essentiel :

Le projet de loi ne changera plus les dispositions actuelles du code du travail applicables en matière :

- o d'astreintes,
- o de durée du travail des apprentis,
- o de durée hebdomadaire maximale de travail,
- o de temps d'habillage et déshabillage,
- o de réglementation du temps partiel pour les groupements d'employeurs
- o de fractionnement du repos quotidien ;

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

- L'accord d'entreprise ne pourra plus fixer un nombre inférieur de jours de congés pour événements familiaux (idem pour le congé de formation syndicale)
- Le forfait-jour pour les TPE PME sera désormais encadré par des accords-types de branches directement applicables et en cas de négociation dans l'entreprise, les organisations syndicales auront clairement la possibilité de recourir au mandatement ;
- En cas de pic d'activité, les TPE PME pourront moduler le temps de travail sur une période allant jusqu'à 9 semaines;
- La modulation du temps de travail ne sera possible au-delà d'une année que si un accord de branche le permet, celui-ci définira par accord de méthode les modalités de négociations dans l'entreprise ;
- Dans l'optique de renforcement du rôle de la branche, un comité permanent chargé de planifier et de mener les négociations de branches sera institué dans chaque branche ;
- La procédure de validation des accords d'entreprise par référendum sera rendue obligatoire dès la promulgation de la loi concernant la durée du travail, les repos, les congés et les AME offensifs (L.2254-2) ; Au plus tard au 1^{er} septembre 2019 le référendum sera élargi à tous tyoe d'accord à l'exception des accords maintien de l'emploi (L.5125-1)
- L'article 30 bis concernant le droit du licenciement économique est modifié. Pour les groupes internationaux, le champ d'appréciation des pertes d'exploitation restera national. Un nouvel alinéa est intégré concernant les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois.
- L'article sur la barémisation des prud'hommes est supprimé.
- Des avancées nouvelles sont prévues dans le projet de loi concernant le CPA :
 - o 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 ;
 - o un compte engagement citoyen qui permettra d'acquérir des droits à formation sera intégré

- La « garantie jeunes », dispositif déjà en place pour 50 000 jeunes, sera généralisé en 2017. C'est donc un droit universel que le projet de loi va désormais porter.

Les revendications globales que l'UNSA portait avant les annonces du 14 mars :

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.

Mais ces aspects positifs cohabitaient avec d'autres totalement négatifs.

C'est pourquoi l'UNSA a milité 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 souhaitait 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 demandait également de rétablir certaines dispositions qui ont été supprimées, celles notamment d'informations et/ou de consultations des IRP.

Les revendications UNSA sur le projet de Loi EI KHOMRI 2

Durant la phase parlementaire, l'UNSA portera les revendications suivantes :

Article 12 validation des accords par référendum, l'UNSA demande le retrait de cette disposition.

Article 30 bis : les modifications apportées dans le PL2, ne répondent pas à nos exigences.

- L'appréciation des difficultés s'apprécie toujours au niveau national,
- L'alinéa rajouté sur les difficultés économiques créées artificiellement, n'est pas traduisible en droit et ne peut être vérifié par les IRP et les experts CE.
- La définition du motif économique tel qu'indiquait dans le projet de loi : « 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 ». Pour l'UNSA, l'analyse des difficultés économiques telle qu'indiquait laisse le champ ouvert aux employeurs pour procéder à des licenciements collectifs et peut ne pas refléter la situation économique de l'entreprise à moyen et long terme.
- L'intégration de la jurisprudence de la cour de cassation dans la Loi sanctuarisera les différents motifs économiques ne laissant plus au pouvoir judiciaire la possibilité de le modifier pour s'adapter aux évolutions économiques.

Article 13 sur les Accords anticipatif. L'UNSA demande le retrait.

Article 3121-59 remet en cause l'obligation de résultat de l'employeur en matière de sécurité. L'UNSA demande son retrait

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous l'analyse et les arguments que l'UNSA portera lors du débat parlementaire avec pour objectif de continuer à faire évoluer ce texte.

L'UNSA agira donc 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 n'est plus repris en préambule concernant les 61 principes essentiels issus des travaux du comité Badinter. L'UNSA avait pointé dès le 25 janvier, la difficulté de l'article 6 qui met en exergue, parmi les convictions que le salarié peut manifester dans l'entreprise, les convictions religieuses. Cette rédaction, qui se veut de principe, ne respecte pas l'approche actuelle du Code du travail. Au-delà de ces remarques, l'UNSA exprime sa perplexité devant ce rapport qui ne pourrait qu'inspirer un préambule du Code du travail, sans valeur juridique supérieure aux articles suivants

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 <div style="background-color: #76b82a; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">Retiré</div> 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 constate que ses revendications ont été entendues : <ul style="list-style-type: none"> - le retrait de la décision unilatérale de l'employeur - la réintégration de la consultation CE ou à défaut DP
Astreintes		Art 3 <div style="background-color: #76b82a; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">Retiré</div> 3121-9 3121-11	Retour aux dispositions actuelles sur le temps de repos Réintégration de l'information préalable de l'Inspection du travail
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.

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

<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 Retiré 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 60 h par semaine est toujours soumis à l'autorité administrative.</p>	<p>Retour au droit existant</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'extension de la période reste à 12 semaines comme à l'heure actuelle dans la négo collective. - Réintégration de l'avis du CE et de l'Inspection du travail.
<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 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.</p> <p>L'UNSA estime que les mesures les plus favorables doivent s'appliquer aux salariés.</p>
<p>Modulation du temps de travail</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>En cas d'accord collectif, la période de référence est de 1 an sauf si un accord de branche permet un accord allant jusqu'à 3 ans. L'extension est désormais encadrée par un accord de branche. De plus, si la période de référence est supérieure à un an, l'accord doit nécessairement prévoir un seuil, supérieur à 35 heures, au-delà</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

			<p>duquel les heures accomplies au cours d'une même semaine sont des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré.</p> <p>A défaut d'accord, il existe toujours la mesure unilatérale mais la période est ramenée de 16 à 9 semaines dans une entreprise de moins de 50 salariés. (pas de changement avec le droit existant pour les entreprises de plus de 50 salariés : 4 semaines.)</p> <p>L'UNSA estime que l'encadrement par un accord de branche était nécessaire.</p> <p>Nous sommes opposés à la décision unilatérale de l'employeur pour passer à 9 semaines en cas d'absence d'accord.</p>
<p>Horaires individualisés et récupération des heures perdues</p>	<p>Art.3122-23 Possible à la demande de certains salariés et 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 – L'employeur peut le décider seul et après avis du CE ou à défaut les DP. Si absence DP l'inspecteur du travail est informé.</p>	<p>L'UNSA souhaite que cette mesure ne soit possible qu'à la demande des salariés comme dans le droit actuel. Elle acte positivement le retour de l'avis des instances CE et DP ainsi que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans les entreprises sans élus.</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

<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.</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>A supprimer La responsabilité de l'employeur n'est toujours pas engagée si le salarié ne prend pas ses congés ou ses repos. C'est inacceptable au regard de la santé des salariés.</p>
<p>Forfait jour et fractionnement des repos</p>	<p>Dans le cadre du forfait-jour, le salarié a droit au repos quotidien de 11 heures consécutives et non fractionnables.</p>	<p>Retiré Art 3 Art 3121-59 Possibilité dans l'accord mettant en place les forfaits annuels en jours ou en heures de fixer les modalités de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire dès lors que le salarié choisit de travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques</p>	<p>L'UNSA acte positivement le retrait du fractionnement des 11 heures de repos consécutives. Une concertation des partenaires sociaux au niveau national interpro est prévue sur la question des nouvelles formes de travail dans le cadre de la concertation sur le télétravail (avant le 1er octobre 2016)</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>Retiré Art 3 Art.3122-7 La période passe de 12 à 16 semaines</p>	<p>Retour au droit existant L'UNSA acte positivement le retour à 12 semaines. Elle s'était opposée à cette disposition qui allongeait la période de travail de nuit du salarié 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</p>	<p>L'UNSA souhaite voir précisé dans la loi que la surveillance doit intervenir tous les 6 mois.</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

		Le projet de loi ne définit plus que la surveillance médicale doit intervenir tous les 6 mois maximum	
Temps de travail des apprentis mineurs	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>Art 6</p> <p>Retiré Art 6222-25</p> <p>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>	L'UNSA acte positivement le retrait de l'augmentation du temps de travail quotidien et hebdomadaire des apprentis à laquelle elle s'était opposée.
Accords de méthode au niveau de la branche (nouveau)		<p>Art 9</p> <p>Art 2222-3-2 nouveau ; un accord conclu au niveau de la branche peut définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Il s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de conventions ou d'accord mentionné à l'article 2222-3-1</p>	L'UNSA avait demandé le renforcement du rôle de la branche, garantissant plus d'équité entre les salariés notamment dans les petites entreprises ou dans celles dépourvues de représentants du personnel.
Validation des accords et référendum	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>Art 12 Art 2232-12</p> <p>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>A supprimer Dans un premier temps, seuls les accords portant sur la durée du travail, le repos ou les congés ainsi que l'accord pour le développement et la préservation de l'emploi pourront être validés par référendum.</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

			<p>Mais cette mesure serait étendue à tous types d'accords au maximum au 1^{er} septembre 2019.</p> <p>L'UNSA s'oppose toujours 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 offensifs 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>A supprimer Nouvelle mesure : ajout de la possibilité de se faire accompagner d'un expert-comptable lors des négociations dans les conditions prévues à l'article L.2325-35</p> <p>L'UNSA refuse cet accord « offensif » même si la possibilité est donnée aux organisations syndicales de se faire accompagner d'un expert-comptable a été ajoutée.</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

			<p>Elle estime que ces accords pour l'emploi 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 de la négociation de branche</p>		<p>Nouveau : Art 14 bis</p> <p>Une commission permanente chargée de planifier et de mener les négociations de branche est créée. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la Commission nationale de la négociation collective. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche mentionné à l'article L.2232-10 et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.</p>	<p>L'UNSA approuve le renforcement du rôle de la branche, notamment dans l'appui qu'elle pourra apporter aux petites entreprises.</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

<p>Renforcement des moyens du dialogue social</p>		<p>Art 17 Les heures accordées aux délégués syndicaux sont majorés 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>Congés payés sup pour enfant à charge</p>	<p>Art 3141-9 – concernait uniquement les femmes</p>	<p>Art 3141-8 – concernent les hommes et les femmes</p>	<p>L'UNSA est favorable à cette réécriture dans le cadre de l'égalité professionnelle</p>
<p>Congés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle</p>	<p>Art 3242-1 – le nombre de jour est dans l'ordre public</p>	<p>Art 3142-1 et -5</p> <p>Retiré Le nombre de jour est dans le supplétif.</p> <p>Avec une augmentation de 1 jour pour le décès du père, de la mère du beau-</p>	<p>Pour l'UNSA le nombre de jours doit rester de l'ordre public sinon c'est une régression possible pour les salariés</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

		père, de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur.	
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,	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 Retiré	L'UNSA exige 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.

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

politique ou militant		Art 3142-35 – la durée maximale se retrouve dans le supplétif	
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 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.

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	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
--	---	---	--

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

		expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.	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	<p>En matière de révision des accords l'UNSA demande que seuls des OS ou élus ou salariés mandatés puissent réviser des accords.</p> <p>Le salaire est le seul Avantage Individuel Acquis (AIA) maintenu : c'est une définition trop stricte de l'AIA.</p> <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		Art 11 Les réunions de la délégation peuvent se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points	Dans la loi Rebsamen, cette instance n'était pas concernée par la

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

		relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.	visioconférence, l'UNSA déplore cet ajout pour une instance de proximité.
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, 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>Art 18</p> <p>Art. L. 4614-13-1. - L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. »</p>	<p>A supprimer 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 se prévaloir de lancer des expertises notamment sur les conditions de travail.</p>
Compte personnel d'activité		<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</p>	<p>Conforté et amélioré 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,</p>

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

		civique. Le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants et aux artistes auteurs.	quel que soit son statut, d'avoir de la lisibilité sur ses droits acquis. Le CPA est enrichi : <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés peu qualifiés : leurs droits à formation sont portés de 24 à 40 heures, avec un plafond porté de 150 à 400 heures ; - un compte engagement citoyen qui permettra d'acquérir des droits à formation
Vote électronique	L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.	Article 27 « Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. » ;	L'UNSA demande que le vote électronique soit décidé par accord d'entreprise si les organisations syndicales le souhaitent. A défaut d'accord, cette disposition oblige l'organisation par vote électronique si l'employeur le décide.

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

<p>Droit à la déconnexion</p>	<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>
<p>Télétravail</p>		<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. L'UNSA a été entendue sur la charge de travail, elle fera partie de la concertation.</p>
<p>Utilisation des outils numériques</p>		<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>Supprimé 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</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>

		mois de salaires pour plus de 20 ans d'ancienneté.	
Licenciement économique	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>Art 30 bis</p> <p>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>A supprimer</p> <p>Nouveau : Ajout de : « ne pourront constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois. »</p> <p>Pour l'UNSA, cette nouvelle formulation n'est pas acceptable, et nous en demandons le retrait.</p> <p>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>
Portage salarial		<p>Art 38</p> <p>Art L.1255-14</p>	Cet article est positif, il sécurise le portage salarial
Travail saisonnier		<p>Art 39</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.

Décryptages et évolutions au 17 mars 2016

<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>