



Lettre aux députés et sénateurs

Objet : Amendements UNSA sur le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ».

Madame, monsieur le député, sénateur,

Dans quelques semaines, vous allez être amené(e) à vous prononcer sur le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ».

L'UNSA acte que ce projet de loi comporte des avancées significatives pour les salariés et les actifs, notamment le Compte Personnel d'Activité (pour les salariés peu qualifiés, droits à formation portés de 24 à 40 heures, avec un plafond porté de 150 à 400 heures ; intégration d'un compte engagement citoyen permettant d'acquérir des droits à formation) ainsi que la généralisation de la « garantie jeunes » à partir de 2017 la faisant accéder au statut de droit universel.

Tout en pointant qu'un processus de rééquilibrage en faveur des salariés a commencé dans ce projet de loi, l'UNSA estime toutefois que le compte n'y est pas encore.

Ainsi l'UNSA demande :

- **la suppression de la procédure de validation des accords d'entreprise par consultation des salariés :**

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 y régner une démocratie sociale apaisée que pourraient mettre à mal des référendums susceptibles de cliver les salariés et, à terme, d'affaiblir la démocratie représentative. Les salariés expriment déjà leur choix de représentation lors des élections professionnelles. D'autre part, l'organisation d'une consultation des salariés est une charge supplémentaire, notamment dans les petites et moyennes entreprises, lesquelles ne disposent pas de moyens suffisants pour y faire face.

C'est pourquoi, l'UNSA souhaite la suppression de cette disposition afin de s'en tenir à celles de la loi d'août 2008.

- **la suppression de l'article modifiant la définition du licenciement économique.**

L'UNSA estime qu'il faut laisser au juge toute capacité d'appréciation au cas par cas de la réalité des difficultés économiques de l'entreprise. Celles-ci ne se résument pas à un nombre de trimestres de baisses de commandes, de chiffre d'affaires, de pertes d'exploitation qui pourrait être négocié au niveau de la branche : c'est nier la pluralité et la diversité des entreprises.

Par ailleurs, plutôt que de développer encore le droit du licenciement, l'UNSA estime préférable d'encourager le recours au chômage partiel, disposition qui répond déjà à des difficultés économiques temporaires. D'autre part, il existe un autre levier que sont les accords de maintien dans l'emploi ou de compétitivité qui répondent également à cette problématique d'ajustement. De plus, l'appréciation de ces difficultés au seul niveau national permettrait à un groupe, qui lui n'est pas en difficulté, de licencier sur le territoire français.

Pour l'UNSA, cette définition laisse encore plus le champ ouvert aux employeurs pour procéder à des licenciements collectifs et ne créera en rien des emplois.

**Proposer
c'est AGIR !**



- **la suppression des dispositions concernant l'accord de préservation et de développement de l'emploi.**

L'UNSA estime que ces accords permettront aux employeurs, même sans difficultés économiques récurrentes de l'entreprise, de proposer de modifier substantiellement le contrat de travail et notamment les éléments concernant l'aménagement du temps de travail ou les éléments de rémunération.

L'employeur n'a plus à avancer la moindre justification économique.

De surcroît, le salarié qui refuse l'application du nouvel accord est licencié pour motif personnel.

Il ne peut alors prétendre aux indemnités d'un licenciement économique.

Le juge n'exerce donc plus aucun contrôle sur la réalité et le sérieux de la cause du licenciement du salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail résultant de ce nouvel accord.

- **la suppression de l'alinéa 2 de l'article 3121-58 remettant en cause l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé, sécurité et de prévention.**

Dans le cadre du forfait jour, l'employeur ne sera plus tenu pour responsable si le salarié ne prend pas ses congés ou ses repos.

- **l'inscription dans la loi de la visite médicale obligatoire tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit.**

L'article L. 3122-11 renvoie à un décret qui déterminera les conditions de la surveillance médicale particulière dans ce cas, ce qui nous semble insuffisamment protecteur pour les salariés.

L'UNSA souhaite que la loi précise que la surveillance doit intervenir tous les 6 mois.

- **le projet de loi prévoit un certain nombre d'avancées en matière de dialogue social**, notamment en ce qui concerne la mise à disposition de locaux syndicaux, l'augmentation des moyens pour la formation des représentants du personnel.

Pour l'UNSA, il faut aller plus loin. La loi doit rendre obligatoire la possibilité pour les organisations syndicales de recourir aux moyens d'informations notamment numériques pour communiquer directement avec chaque salarié dans les entreprises. Il faut également augmenter de façon significative les heures de formation et permettre aux représentants du personnel de participer aux instances interprofessionnelles.

Madame, monsieur le député, le sénateur, l'UNSA est persuadée que la prise en compte de ces revendications permettrait véritablement d'instituer de nouvelles libertés et de nouvelles garanties pour les salariés, objectif de cette loi.

Madame, monsieur le député, le sénateur, nous espérons que vous appuierez nos demandes. Dans l'attente sachez que nous restons à votre entière disposition pour échanger avec vous sur l'ensemble de ces points.

Dans l'attente, nous vous prions de croire en l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Proposer c'est AGIR !

