

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

Ce projet de loi reprend 469 amendements issus de la Commission des affaires sociales ainsi que du gouvernement.

Sont intégrés de nouveaux articles ou de nouvelles dispositions positives pour les salariés :

- La responsabilité sociale des plateformes est introduite (contribution accident du travail, nouveaux droits pour les travailleurs des plateformes : droit formation, VAE, créer un syndicat et d'y adhérer, droit de grève...)
- Les réseaux de franchise : création d'instances de dialogue
- De nombreux articles abordent le sujet du handicap, notamment en accordant des droits nouveaux aux travailleurs handicapés ou en facilitant l'articulation vie professionnelle vie personnelle pour leurs proches-aidants
- Plusieurs dispositions viennent renforcer la santé des salariés en forfait annuel (jours ou heures)
- Le projet de loi introduit des mesures pour lutter contre les agissements sexistes, notamment il aligne le régime de la preuve du harcèlement sur celui des discriminations. De plus, la prévention des agissements sexistes est prise en compte dans plusieurs articles faisant référence à la santé et la sécurité des salariés.
- Le recours aux consultations et avis des IRP est réintroduit
- Les consultations par les agents de contrôle de l'Inspection du travail sont également sécurisées dans la loi.
- De nouvelles dispositions pour renforcer encore la lutte contre le détachement illégal (art.50 bis).

Cette version du projet conserve les articles suivants pour lesquels l'UNSA estime qu'il faut que cela bouge encore :

- Le licenciement économique même si des modifications sont intervenues concernant notamment le périmètre, la hauteur des baisses (significatives) ou encore l'ajout d'un indicateur d'excédent brut d'exploitation...
- Le recours au référendum pour la validation des accords
- Accords de préservation et de développement de l'emploi même si le licenciement n'est plus réputé pour cause réelle et sérieuse et est individuel pour motif économique, ce qui fait obligation à l'employeur de proposer aux salariés refusant la modification de leurs contrats de travail un accompagnement par Pôle Emploi.

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous l'analyse et l'avis de l'UNSA.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

Le texte continue son parcours vers le Sénat qui devrait commencer à l'examiner le 1er juin en commission, puis deux semaines après dans l'hémicycle.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Durée légale	Art 2 Art 3121-26 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.
Heures supplémentaires	Art 2 Art 3121-32 jusqu'à 3121-38 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%. Art 3121-35 à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà.		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.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

Modulation du temps de travail	<p>Art 2 Art 3121-39</p> <p>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.</p> <p>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 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>D'autre part, la période de référence est abaissée de 3 à 1 an et la période de référence passe de 16 à 9 semaines dans les moins de 50.</p> <p>Nous sommes opposés à la décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 pour passer à 9 semaines en cas d'absence d'accord.</p>
---------------------------------------	---	---	--

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Horaires individualisés et récupération des heures perdues	Art 2 Art 3121-46 – L'employeur peut en décider seul et après avis du CE ou à défaut les DP. Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.		Elle acte positivement le retour de l'avis des instances CE et DP ainsi que l'autorisation préalable de l'agent de contrôle de l'Inspection du travail dans les entreprises sans élus. L'UNSA souhaite que cette mesure ne soit possible qu'à la demande des salariés.
Forfait jour -Charge de travail et santé	Art 2 Art 3121-58 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."	Suppression de l'alinéa 196 de l'article 2	L'UNSA approuve la suppression de cet alinéa. Il relève donc bien de la responsabilité de l'employeur d'assurer la prise des congés ou repos par les salariés.
Fractionnement du repos quotidien	Art 3131-1 « Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives sauf dans les cas prévus aux articles L. 31312 et L. 31313 et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.	Les cas d'urgence sont renvoyés à un décret.	

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Travail de nuit Surveillance médicale	Art 2 et Art 44 Art.3122-11 Le projet de loi ne dispose plus que la surveillance médicale intervienne tous les 6 mois	La fiche d'aptitude attestant de l'état de santé du salarié est désormais renouvelée (délai fixé par le Conseil d'Etat.)	La demande de surveillance tous les 6 mois n'a pas été intégrée, le délai sera précisé par un décret. L'UNSA réitère sa demande de voir cette précision inscrite dans la loi.
Retour congé maternité Protection contre le licenciement		La période de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue du congé maternité est allongée et passe de quatre à dix semaines.	L'UNSA approuve cette mesure qui renforce la protection des mères à l'issue de leur congé maternité.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

Validation des accords et référendum	<p>Art 10 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 disparaît.</p>	<p>La généralisation se fera au 1^{er} septembre 2019. Un bilan sera établi avant le 31 décembre 2018 mais qui n'est plus le déclencheur de la généralisation de cette disposition pour tous les accords.</p> <p>Les délais de recours au référendum sont encadrés :</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 mois pour demander le référendum- si les OS signataires n'arrivent pas à rallier d'autres OS pour atteindre 50% dans les 8 jours après la signature de l'accord, la consultation est organisée dans les 2 mois. <p>Les poids de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle du collège. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée à cette échelle.</p> <p>Les organisations signataires définiront par protocole spécifique les modalités de l'organisation de la consultation.</p>	<p>L'UNSA s'oppose toujours à cette disposition qui s'applique pour le moment aux accords « durée, aménagement du temps de travail, congés et accords de préservation et développement de l'emploi.</p> <p>Pour l'UNSA, le bilan de ces accords établi avant le 31 décembre aurait dû permettre de juger de l'opportunité ou non de généraliser cette disposition. L'UNSA regrette que la généralisation se fasse sans tenir compte de ce bilan.</p> <p>D'autre part, elle estime toujours que 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.</p> <p>Pour l'UNSA, la validité des accords au sens de la loi de 2008 peut perdurer.</p>
---	---	--	--

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

<p>Accords de préservation et de développement de l'emploi</p>	<p>Art 11 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 ou offensifs". 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'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>Ajouts :</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none">- Obligation de transmettre aux organisations syndicales toutes les informations nécessaires pour un diagnostic partagé.- L'accord doit comporter un préambule afin de clarifier, pour les salariés, les objectifs de l'accord. À défaut, l'accord serait sanctionné de nullité.- Dans les entreprises sans DS, la négociation ne pourra avoir lieu qu'avec un ou plusieurs salariés ou élus du personnel mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, et non avec un élu du personnel qui ne serait pas mandaté.- Licenciement individuel pour motif économique.- Information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord pendant toute sa durée.- Le coût de l'expertise, y compris dans les entreprises n'ayant pas de CE est pris en charge par l'employeur. L'accord est conclu à durée déterminée. A défaut de stipulation, il est fixé à 5 ans. <p>L'accompagnement est assuré par Pôle Emploi dans les conditions prévues par décret (des parallélismes avec le CSP)</p>	<p>L'UNSA est favorable à la suppression de cette mesure même si :</p> <ul style="list-style-type: none">- elle estime toutefois préférable pour le salarié refusant la modification de son contrat de travail que son licenciement soit un licenciement individuel mais pour motif économique et non plus « sui generis », ce qui oblige l'employeur à lui proposer un accompagnement par un dispositif proche du CSP- la durée peut être fixée par accord- le recours à l'expert-comptable est possible et le coût de l'expertise pris en charge par l'employeur.- <p>En effet, l'UNSA ne peut toujours pas accepter la dissymétrie entre les accords de maintien dans l'emploi (difficultés économiques avérées et validation 50%) et ces nouveaux accords. L'UNSA refuse toujours cet accord « offensif ». 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>
---	--	---	--

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Renforcement de la négociation de branche	<p>Nouveau : Art 13</p> <p>Art 2232-5-1</p> <p>Art 2232-9</p> <p>Une commission paritaire permanente chargée de planifier et de mener les négociations de branche est créée.</p> <p>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>Le rôle de la branche est précisé : il doit définir et non plus « viser à définir » les garanties s'appliquant aux salariés relevant de la branche.</p>	<p>L'UNSA approuve la notion d'obligation apportée par cet amendement. L'UNSA approuve le renforcement du rôle de la branche, notamment dans l'appui qu'elle pourra apporter aux petites entreprises. C'est un premier pas. Pour l'UNSA, d'autres mesures doivent pouvoir compléter le renforcement de la branche.</p>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Renforcement des moyens du dialogue social	<p>Art 16 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 18 Augmentation des moyens de la formation des DP et DS de l'entreprise (utilisation du 0,2%: budget CE)</p> <p>Art 15 Des dispositions sécurisent les possibilités de mise à disposition des locaux syndicaux. Elles peuvent faire l'objet d'une convention et en cas d'interruption on a l'attribution d'une indemnité spécifique.</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>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Congés pour évènements familiaux	Deux jours pour le décès d'un enfant ou pour le conjoint ou pour le partenaire PACS ou père ou mère ou beau-père ou belle-mère ou frère ou sœur	Article 3142-4 et -5 Passage de deux à cinq jours de congés en cas de décès d'un enfant. Le droit à congé pour les autres membres reste inchangé (2 jours)	L'UNSA est favorable à l'augmentation de trois jours de congés en cas de décès d'un enfant.
Préambule des accords, méthode, publicité	Art 7 Art 2222-4 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.	Décision d'étendre à toute partie signataire, et pas seulement à l'employeur, le droit de s'opposer à la diffusion d'un accord collectif, lorsque cette diffusion est susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise. La convention ou l'accord définit le calendrier des négociations en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues par le code du travail. Pour les négociations annuelles la limite est de 3 ans, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales. En absence d'accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action. Possibilité de définir une convention ou un accord de méthode permettant le respect de la loyauté et de la confiance mutuelle entre les parties.	Même avec les nouvelles mesures, l'UNSA maintient sa demande de 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 ». 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.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
		<p>Dans ce cas, un accord de méthode signé au niveau de la branche n'entraînera pas la nullité d'un accord d'entreprise.</p> <p>L'entrée en vigueur des dispositions relatives à la publicité des accords est différée (application à compter du 1^{er} janvier 2017).</p>	
<p>Règles de révision et de dénonciation des accords.</p>	<p>Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.</p>	<p>Une précision est apportée, les organisations représentatives habilitées à engager la procédure de révision le sont dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (alinéa 6).</p>	<p>En matière de révision des accords l'UNSA demande que seuls des organisations syndicales ou des élus ou des salariés mandatés puissent réviser des accords.</p>
<p>Maintien des avantages individuels acquis</p>	<p>Art. L. 2261-13 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.</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</p>	<p>Pour l'UNSA, conserver le salaire comme seul Avantage Individuel Acquis (AIA) maintenu 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>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
		validation des accords). 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, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération 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.	
Recours à la visioconférence	Art 9 Art 2326-5 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.		L'UNSA déplore cet ajout dans la loi pour les réunions DP, instances de proximité. Pour l'UNSA, cela doit être négocié et non imposé par la loi. Dans la loi Rebsamen, cette instance n'était pas concernée par la visioconférence.
Prise en charge des expertises CHSCT	Art 17 Art. L. 4614-13-1. - L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. » Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.	L'employeur peut contester le coût prévisionnel, l'étendue de la mission, la désignation de l'expert. Il a 15 jours pour le faire à compter de la nomination. L'employeur peut contester le coût final de l'expertise. S'il l'estime « disproportionné » au	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.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
	<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>regard du travail effectué, il peut demander au juge de se prononcer et ce dans les 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.</p>	
Formation des DS et DP	<p>Art 18</p> <p>Art 2325-43</p> <p>Le CE peut décider par délibération de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise.</p>		L'UNSA est favorable à cet article

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
<p>Compte personnel d'activité</p>	<p>Art 21</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.</p> <p>Le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants et aux artistes auteurs.</p> <p>Le CPA est ouvert pour toute personne d'au moins 16 ans occupant un emploi, à toute personne à la recherche d'un emploi à toute personne accueillie dans un établissement et service d'aide, pour les jeunes apprentis de 15 ans.</p>	<p>Le CPA est enrichi. Les salariés peu qualifiés voient leurs droits à formation portés de 24 à 48 heures, avec un plafond porté de 150 à 400 heures ;</p> <p>un compte engagement citoyen qui permettra d'acquérir des droits à formation</p> <p>Le CPA est ouvert aux personnes retraitées.</p> <p>La possibilité d'obtenir une simulation de ses droits sociaux est inscrite</p> <p>Le CPA reste constitué du CPF, du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CEC (Compte d'engagement Citoyen).</p>	<p>L'UNSA approuve l'augmentation à 48 heures annuel des droits à formation pour les salariés peu qualifiés, les moins employables..</p> <p>Pouvoir obtenir une simulation de ces droits sociaux nous semble une bonne chose.</p> <p>L'UNSA estime que la mise en place du CPA est un élément positif pour sécuriser les parcours professionnels des actifs, des jeunes, et des personnes en situation de handicap. De plus, les droits acquis dans le CPA bénéficieront aux salariés d'une entreprise française travaillant à l'étranger.</p> <p>L'UNSA est favorable à la mesure destinée à intégrer les retraités dans le CPA.</p> <p>Pour l'UNSA, le CPA devra être enrichi de nouveaux droits et être intégré 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. A moyen terme, l'UNSA demande qu'un compte-temps figure dans le CPA</p>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Compte Personnel de Formation/CPA	Art 21 section 4	Le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants aux professions libérales aux professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs	L'UNSA approuve l'élargissement du CPF
CPA	Art 22	Concertation et ordonnances Le CPA est ouvert aux agents publics	
CPA	Art 22 bis	Ouverture du CPA aux agents des chambres consulaires	
Garantie jeunes	Article 23 Deviens un droit universel pour les jeunes 16 à 25 ans	Précision du dispositif centré sur un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie des jeunes.	L'UNSA soutient ce dispositif

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Adaptation du droit du travail à l'ère numérique -Droit à la déconnexion	Art 25 L2242-8 Le droit à la déconnexion pourra être intégré à la négociation d'accords sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).	Obligation d'aborder "la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés et de la vie personnelle et familiale". À défaut d'accord, c'est à l'employeur de définir ces modalités. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en lieu et place de 300 salariés, elles font l'objet d'une charte élaborée après avis du CE. Les formations portent sur un usage « raisonnable » de l'outil numérique. Expérimentation de 12 mois prévue pour les salariés comme les agents publics portant sur l'usage raisonnable » des messageries électroniques	L'UNSA approuve la reconnaissance de ce droit pour les entreprises d'au moins 50 salariés (Charte) ainsi que le recours à l'avis CE et DP. Aujourd'hui, rien n'est prévu dans le Code du Travail pour garantir le droit des salariés à la déconnexion. Pour l'UNSA, il appartiendra aux représentants syndicaux de se saisir de cette question fondamentale pour la santé des salariés.
Télétravail et travail à distance	Art 26 télétravail	Concertation avant le 1 ^{er} octobre 2016 Un guide de bonnes pratiques sera élaboré qui servira de document de référence lors de la négociation ou de la convention d'un accord d'entreprise Cette concertation sert aussi à évaluer la charge de travail des salariés en forfait-jour...ainsi que sur l'opportunité et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. Avant le 1 ^{er} déc. 2017, le gouvernement remet un rapport au Parlement sur l'adaptation juridique des	L'UNSA est favorable à la concertation sur ce sujet et approuve que le guide des bonnes pratiques serve de document de référence aux négociations ou conventions d'entreprise notamment pour la prise en compte de la charge du travail Nous estimons ces mesures importantes pour la santé des salariés. Le rapport gouvernemental permettra au Parlement de sécuriser juridiquement des notions qui jusqu'alors n'étaient pas définies.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
		notions de lieu, de charge et de temps de travail liés à l'utilisation des outils numériques	
Utilisation des outils numériques	<p>Art 27</p> <p>Art. L. 2142-6.</p> <p>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>	A défaut d'accord, les organisations syndicales pourront utiliser l'intranet alors qu'avant cette possibilité était seulement négociée par accord.	L'UNSA demande que la possibilité d'utiliser tout moyen de communication, notamment numérique, à destination de chaque salarié soit inscrite dans la loi et ne soit donc pas soumise à accord. Pour l'UNSA, cette mesure ne doit pas supprimer le recours à la distribution de tract papier.
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.	<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 d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. » ;</p>	<p>L'UNSA demande que le vote électronique soit décidé par accord d'entreprise si les organisations syndicales le souhaitent.</p> <p>A défaut d'accord, cette disposition oblige l'organisation par vote électronique si l'employeur le décide.</p>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
	La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.		
Plateforme de mise en relation par voie électronique – Responsabilité sociale des plateformes		Art 27 bis nouveau Responsabilité sociale des plateformes Les cotisations suivantes sont prises en charge par la plateforme : accident du travail - accès à la formation professionnelle De nouveaux droits sont introduits : - droit à la VAE - possibilité de droit de grève, - possibilité de constituer un syndicat, d'y adhérer - de faire grève Refuser de fournir ses services à la plateforme ne peut constituer un motif de rupture de relation avec la plateforme. Le travailleur ne bénéficie pas du statut de salarié.	L'UNSA est favorable à l'intégration de l'article 27 bis qui était une de ses revendications.

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
Réseaux de franchise : instance de dialogue		<p>Art 29 bis A Dans les réseaux de franchise, une instance de dialogue est créée.</p>	<p>L'UNSA approuve cette mesure qui renforce le dialogue social.</p>
Licenciement économique	<p>Art 30 L1233-3</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. En ne prenant que le périmètre national, le projet aggrave même la situation en dédouanant les entreprises multinationales d'une partie de leurs responsabilités.</p>	<p>Pour cet article, la nouvelle architecture du code du travail est abandonnée. La négociation de branche est donc supprimée ainsi que les dispositions supplétives.</p> <p>Le principe de non-exhaustivité des indicateurs de difficultés économiques est maintenu. Les difficultés économiques sont caractérisées, soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique ou par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés</p> <p>L'indicateur d' « excédent brut d'exploitation » est ajouté pour caractériser les difficultés économiques.</p> <p>(L'EBE exprime la capacité d'une entreprise à générer des ressources de trésorerie du seul fait de son exploitation, c'est-à-dire sans tenir compte de sa politique de financement, ni de sa politique d'amortissement, ni des événements exceptionnels.)</p> <p>La durée des baisses est établie en fonction de l'effectif de salariés de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 trimestre pour les moins de 11 	<p>L'UNSA est favorable au maintien des dispositions de l'actuel Code du travail laissant une large place à l'appréciation du juge. Cette nouvelle formulation franchit un pas dans ce sens en renonçant à restreindre le seul périmètre au seul cadre national.</p> <p>Pour autant, le texte ne va pas au bout en maintenant des critères d'appréciation et des seuils qui encadrent excessivement l'appréciation du juge dans un sens parfois anti-économique. Il pourrait produire des contre-effets nuisibles aux salariés mais aussi aux entreprises.</p> <p>L'UNSA maintient donc sa demande de retour à la rédaction actuelle du Code du travail déjà largement encadré par la jurisprudence.</p>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
		<ul style="list-style-type: none"> - 2 trim consécutifs (entre 11 et 50) - 3 trim consécutifs (de 50 à moins de 300) - 4 trim consécutifs pour 300 et plus) <p>La suppression de l'alinéa 16 sur le périmètre national a pour conséquence de revenir à la rédaction actuelle du code du travail donc l'appréciation du juge se fait sur le groupe quand l'entreprise appartient à un groupe.</p>	
Contrats saisonniers		Art.39. Cette disposition permet d'engager des négociations entre les employeurs de branches et les organisations syndicales concernées pour sécuriser les contrats saisonniers et les modalités de reconduction.	L'UNSA est favorable à cette disposition qui vise à lutter contre la précarité des travailleurs saisonniers.
Moderniser la médecine du travail	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	<p>Pour respecter son obligation de reclassement, l'employeur devra proposer un emploi et non plus un simple poste à un salarié déclaré inapte.</p> <p>Introduction du reclassement par mutation qui permet un reclassement au sein des établissements d'une même entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise considérée. Sont également visées, les entreprises avec lesquelles l'employeur entretient des relations de partenariat offrant des possibilités de permutation du personnel.</p>	<p>Pour l'UNSA l'introduction du reclassement par mutation va dans le bon sens, de même l'UNSA approuve le passage de la notion de poste à emploi.</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>

Document de travail UNSA –Projet de loi El Khomri 17 mai 2016

Décryptages – Analyse

THEME	Projet de loi du 24 mars	Projet de loi au 11 mai	AVIS de l'UNSA
	<p>de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail.</p> <p>« 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>Impossibilité de reclassement en cas de licenciement d'un salarié inapte : cette impossibilité devra être constatée dans "un emploi" et non "dans l'entreprise", et ce afin d'inclure les entreprises du groupe le cas échéant.</p> <p>Attestation de visite d'information et de prévention. La visite d'embauche donne lieu à la délivrance d'une attestation. Le modèle d'attestation est défini par arrêté.</p> <p>Les travailleurs handicapés pourront bénéficier d'un suivi renforcé.</p>	
Travailleurs détachés	<p>Art 45 à 50</p> <p>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>Art 50 bis</p> <p>Ajout de nouvelles dispositions pour renforcer la lutte contre le détachement illégal</p>	<p>L'UNSA juge ces mesures essentielles car elles renforcent la protection des travailleurs détachés et sécurise les entreprises des secteurs concernés.</p>