



## Pré-projet de loi El Khomri : premiers décryptages et analyses de l'UNSA au 29 février 2016

Le pré-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs" dit El Khomri, 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, nous avons choisi de nous limiter à quelques traits saillants de ce projet et pas d'en communiquer une analyse technique exhaustive.

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 serait facturé 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.



**PRE-PROJET DE LOI EL KHOMRI : DECRYPTAGE  
au 29 février 2016**

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.

<b>THEME</b>	<b>LA LOI ACTUELLE</b>	<b>LES PROPOSITIONS « EL KHOMRI »</b>	<b>L'AVIS de l'UNSA</b>
<b>Compte personnel d'activité</b>		Le CPA sera effectif dès le 1er janvier 2017. Il intègrera 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	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 <del>pour</del> 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

		travailleurs indépendants et aux artistes interprètes.	ses droits acquis.
<b>Durée légale</b>	La durée légale est fixée à 35 heures par semaine.	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.
<b>Durée maximale du travail par jour et hebdomadaire</b>	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.	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.	
<b>Heures supplémentaires</b>	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.	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. 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.	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.

<b>Forfait jour et santé des salariés</b>	<p>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>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." Les 11 heures de repos consécutives pourront être fractionnées.</p>	<p>Pour l'UNSA, ces dispositions sont inacceptables au regard de la santé des salariés</p>
<b>Temps de travail des apprentis mineurs</b>	<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>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 y est opposée</p>
<b>Droit à la déconnexion</b>	<p>Aujourd'hui, rien n'est prévu dans le Code du Travail pour garantir le droit des salariés à la déconnexion.</p>	<p>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><b>Validation des accords et référendum</b></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>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>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. L'UNSA s'oppose à cette disposition, la validité des accords au sens de la loi de 2008 peut perdurer.</p>
<p><b>Accords pour l'emploi</b></p>	<p>En cas de difficultés 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>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>Pour l'UNSA, 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><b>Barémisation des indemnités prudhommes</b></p>	<p>Les juges prud'hommes déterminent librement le montant des indemnités prud'homales au regard des préjudices subis.</p>	<p>Une barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera imposée aux juges prud'hommes. 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><b>Licenciement économique</b></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>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, 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. Cette nouvelle formulation n'est pas acceptable.</p>
<p><b>Renforcement des moyens du dialogue social</b></p>		<p>Les heures accordées aux délégués syndicaux sont majorés de 20 % pour leur permettre d'assumer pleinement les</p>	<p>Pour l'UNSA, la volonté est affichée de renforcer la reconnaissance des organisations syndicales et du dialogue social.</p>



		<p>responsabilités nouvelles données au dialogue social.</p> <p>Augmentation des moyens de la formation des élus (utilisation du 0,2% budget CE)</p> <p>Des dispositions sécurisent les possibilités de mise à disposition des locaux syndicaux</p>	
<b>Travailleurs détachés</b>		<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>L'UNSA juge cette mesure essentielle car elle renforce la protection des travailleurs détachés et sécurise les entreprises des secteurs concernés.</p>