

Pourquoi l'UNSA ne manifeste pas et n'appelle pas au retrait de la loi Travail ?

Suite aux annonces du Premier ministre le 14 mars, après la phase de concertations des partenaires sociaux, l'UNSA a engagé un travail d'analyse afin d'apporter des modifications importantes au projet de loi initial.

Face à une première version du projet de loi inacceptable parce que déséquilibré en défaveur des salariés, l'UNSA s'est mobilisée pour faire radicalement bouger le texte.

Grâce à son action, l'UNSA a obtenu le retrait :

- du barème prescriptif aux prud'hommes pour licenciement abusif;
- des mesures accroissant le pouvoir unilatéral de l'employeur;
- de certaines mesures néfastes en matière d'astreintes, de durée du travail des apprentis, de durée hebdomadaire maximale de travail, de temps d'habillage et déshabillage, de réglementation du temps partiel pour les groupements d'employeurs, de fractionnement du repos quotidien ;
- ...

Nous avons pris acte des nouvelles avancées concernant le Compte Personnel d'Activité (pour les salariés peu qualifiés, droits à formation portés de 24 à 40 heures annuelles, 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.

Cependant, même si l'UNSA a déjà obtenu des évolutions pour rééquilibrer un projet de loi qui était très déséquilibré en défaveur des salariés, l'UNSA a continué d'agir en mettant la pression sur les parlementaires (voir ci-contre le courrier qui leur a été adressé).

De nouvelles avancées ont été obtenues suite à nos différentes auditions :

- appréciation des difficultés économiques d'une entreprise au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe ;
- extension de la garantie jeunes devenant ainsi un droit universel ;
- introduction de nouveaux droits pour les travailleurs des plateformes numériques, droit à la formation professionnelle, VAE, ... ;
- abandon des mesures remettant en cause l'obligation de résultat de l'employeur en matière de sécurité et de prévention ;
- transformation du licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement individuel pour motif économique dans le cadre des accords offensifs pour l'emploi ;
- ... ;

Si des avancées partielles ont été obtenues, le compte n'y est pas encore.

Ainsi l'UNSA souhaite que le processus de rééquilibrage en faveur des salariés continue en renforçant le rôle des branches pour sanctuariser la hiérarchie des normes et en supprimant :

- La procédure de validation des accords d'entreprise par referendum ;
- L'introduction de la jurisprudence actuelle modifiant la définition du licenciement économique ;
- Des dispositions concernant l'accord de préservation et de développement de l'emploi ;
- ...

Nous déplorons que le gouvernement ait eu recours à l'article 49-3, interrompant le dialogue à l'Assemblée Nationale, mais nous agissons de manière à reprendre un processus démocratique par l'examen des amendements en seconde lecture à l'Assemblée Nationale.

Sur les différents points du projet de loi nous rappelons que :

- le vote récent de certaines dispositions par le Sénat n'est pas applicable puisque le projet doit repasser en seconde lecture à l'Assemblée Nationale ;
- la durée légale est de 35 heures par semaine, cela étant inscrit dans l'ordre public social ;
- le projet prévoit que les taux de majoration des heures supplémentaires restent inchangé, seul un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche peut y déroger (cela étant prévu dans le Code du Travail depuis 2008 : article L3121-22) ;
- une modulation du temps de travail peut aller jusqu'à 3 ans ... si l'accord est signé par des organisations syndicales représentant au moins 50 % ;
- des accords de maintien de l'emploi (baisse ou gel de salaire, ...) peuvent s'appliquer ... s'ils sont signés par des organisations syndicales représentant au moins 50 % ;
- Le nombre de jours pour événement familial est amélioré (passage de 2 à 5 jours de congés en cas de décès d'un enfant ; passage de 1 à 2 jours en cas de décès du père ou mère ou beau-père ou belle-mère ou frère ou sœur) ;
- ...

En somme si nous résumons, pour que des dispositions moins favorables s'appliquent, il faut que les syndicats signent un accord majoritaire.

A l'UNSA, nous connaissons la valeur d'un accord d'entreprise.

Mais sincèrement, vous connaissez beaucoup de syndicats prêts à signer des régressions sociales pour les salariés tout en sachant que cela les condamnerait au moment des élections professionnelles ?

Mais nous sommes convaincus que notre travail engagé depuis le mois de mars auprès des parlementaires permettra d'obtenir des avancées importantes, comme le prouvent les modifications déjà obtenues.

***L'UNSA continue à agir
pour que ça bouge encore !***

***Proposer
c'est AGIR !***





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 !

