

Loi « Travail »

où en est-on ?

**Premier outil de synthèse
novembre 2016**



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au journal officiel le 9 août.

Elle a pour objectif de mettre la négociation au cœur du dialogue social, avec pour conséquence un rôle accru des négociateurs. Mais elle comporte également de nombreuses mesures sur des thématiques très variées.

Elle entrera en vigueur progressivement au fur et à mesure de la publication des décrets d'application qui doivent paraître en majorité d'ici la fin de l'année.

Concernant la durée du travail, les horaires et les congés, la loi établit une architecture du Code du travail reposant sur l'articulation de trois niveaux :

- les règles d'ordre public (les grands principes ne pouvant être remis en cause) ;**
- la négociation collective (accords de branches et d'entreprises) ;**
- les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.**

Pour vous permettre d'appréhender les grands thèmes abordés dans la loi, l'UNSA met donc à votre disposition ce fascicule qui sera complété par des fiches thématiques plus approfondies.

Temps de travail

La durée du travail reste fixée par la loi à 35 heures hebdomadaires. Des assouplissements sont introduits. Certains accords d'entreprises primeront sur les accords de branches. Cependant, les branches disposeront d'un « droit de regard ».

Durée minimale hebdomadaire temps partiel

La durée minimale de travail pour des salariés à temps partiel reste de 24 heures hebdomadaires. Toutefois, cette durée pourra être réduite par accord de branche étendu comme actuellement.

Modulation du temps de travail

Par accord majoritaire, la modulation du temps de travail pourra aller jusqu'à 3 ans dans l'entreprise à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité. L'accord devra prévoir une « limite haute » hebdomadaire au-delà de laquelle les heures supplémentaires seront rémunérées avec le salaire du mois considéré, sans attendre la fin de la période de référence. Il pourra aussi fixer des contreparties en repos pour les salariés.

A défaut d'accord, l'employeur peut prendre une mesure unilatérale. La période est ramenée à 9 semaines au lieu de 16 dans les entreprises de moins de 50 salariés (Pas de changement dans les plus de 50 : 4 semaines).

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail reste fixée à 10 heures. Comme aujourd'hui, il est possible de déroger à cette durée par accord collectif dans la limite de 12 heures par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Durée maximale hebdomadaire

La loi ouvre la possibilité à l'accord d'entreprise de déroger à la limite de 44 heures par semaine sur 12 semaines dans la limite de 46 heures. Aujourd'hui, le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est déjà possible par accord de branche.

Heures supplémentaires

Si les 35 heures par semaine demeurent la référence légale, un accord d'entreprise pourra mo-

difier la majoration de salaire des heures supplémentaires jusqu'à 10% (à défaut d'accord, le taux légal de majoration reste de 25% pour les 8 premières heures puis 50% pour les suivantes). L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Travail de nuit

Dans la loi Macron, si le début de

la période de nuit se situait après 22h, la période de nuit devait se terminer à 7h du matin. Cette disposition n'apparaît plus dans la loi « travail » qui stipule qu'un accord collectif peut organiser le travail en soirée de 21h à minuit sans qu'il s'agisse d'un travail de nuit.

C'est pour quand ?

Décrets en novembre.

Congés

La loi apporte plusieurs améliorations :

- Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits (le 1^{er} mai actuellement).
- La durée des congés pour décès de proches a été allongée de 2 à 5 jours pour un enfant, de 2 à 3 jours pour un conjoint, pacsé, parent, beaux-parents, frère ou sœur.
- Le recours au congé de proche aidant est facilité puisque l'ancienneté requise pour l'utiliser passe de 2 ans à un an.

C'est pour quand ?

Décrets en novembre.

Durée de la protection des jeunes mères

Désormais, à son retour de congé maternité, la salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant dix semaines (contre 4 actuellement) qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise. Une protection identique est accordée au père après la naissance de son enfant et aux parents adoptants.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Accords

Validation des accords d'entreprise par référendum

Désormais, un accord d'entreprise, pour être valide, devra être signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Si les signataires sont minoritaires (entre 30 et 50 %), ils pourront demander un référendum des salariés. L'accord sera valide s'il recueille plus de 50% des voix.

C'est pour quand ?

- Au 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, le repos ou les congés.
- Dès la parution du décret pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi.
- La généralisation à tout type d'accord se fera au 1^{er} septembre 2019.

Durée des accords

L'accord doit stipuler expressément que leur durée est indéterminée. A défaut de précision, celle-ci est fixée à 5 ans.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Accords de préservation et de développement de l'emploi

Par accord d'entreprise, l'organisation du travail pourra être revue, y compris en termes de durée et de rémunération, en vue de préserver ou développer l'emploi. La rémunération mensuelle des salariés sera maintenue (précisions par décret). L'accord devra comporter un préambule afin de clarifier les objectifs. A défaut, l'accord sera déclaré nul.

La possibilité de se faire accompagner lors des négociations par un expert-comptable est prévue et le coût de l'expertise sera pris en charge par l'employeur. La durée de l'accord est obligatoirement déterminée et à défaut de précision, elle est fixée à 5 ans. Cet accord primera sur le contrat de travail. Le salarié qui refuse la modification de son contrat pourra être licencié. Celui-ci bénéficiera d'un licenciement pour motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse soumis à la procédure applicable au li-

enciement individuel pour motif économique et aux dispositions sur les conséquences d'un licenciement personnel. Le salarié bénéficiera d'un parcours d'accompagnement personnalisé dont les modalités seront définies par décret.

Accords soumis aux nouvelles règles de validation.

C'est pour quand ?

Décrets en novembre.

Accords de groupe

La loi complète l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales et prévoit que :

- quand le périmètre des entreprises ou établissements est inchangé, c'est le cycle électoral qui prévaut ;
- quand le périmètre a évolué, c'est le résultat des dernières élections qui est pris en compte.

Autre précision : l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être conclues au niveau du groupe. Les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord sur le même thème a été conclu au niveau du groupe. L'accord de groupe pourra prévaloir sur l'accord de branche sans que celui-ci doive l'autoriser expressément.

Accords interentreprises

Un accord peut être négocié au niveau de plusieurs entreprises avec les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées. Dans ce cas, la représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord résulte de l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation. Pour la validité d'un accord, les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord. La consultation des salariés est également effectuée dans ce périmètre.

Dénonciation des accords collectifs

En cas de dénonciation par tous les signataires employeurs ou salariés, les négociations d'un accord de substitution s'engagent, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant le début du préavis précédant la dénonciation et non, comme c'est le cas actuellement, dans les 3 mois suivant la date de dénonciation.

Avantages Individuels Acquis

La notion de maintien des avantages individuels acquis prévue en cas de dénonciation ou de mise en cause de l'accord (suite à fusion, cession...) est remplacée par celle de « maintien de la rémunération perçue ». En l'absence d'accord de substitution, les salariés conservent leur rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

C'est pour quand ?

Application à compter de la date où les accords dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi.

Anticiper la mise en cause d'un accord collectif

En cas de fusion, de cession d'entreprise et pour inciter à l'anticipation, le cédant et le cessionnaire peuvent engager une négociation :

- Soit avec les organisations syndicales représentatives du cédant pour conclure un accord

de substitution pour une durée maximum de 3 ans et dans ce cas l'accord dit de « transition » s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables chez le cessionnaire. À l'expiration de cet accord, ceux du cessionnaire s'appliquent aux salariés transférés.

- Soit avec les organisations syndicales représentatives du cédant et celles du cessionnaire révisent les accords applicables chez le cessionnaire en vue d'un accord dit « d'adaptation ».

C'est pour quand ?

Voir la validation des accords d'entreprise (p.5).

Mandatement d'un salarié

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur pourra conclure un accord d'entreprise avec un élu ou un salarié mandaté (par une organisation syndicale représentative au niveau national ou représentative dans la branche) dans tous les domaines où la négociation collective est ouverte.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Rôle des Branches

Les branches seront amenées à négocier, dans chacune d'entre elles, leur propre ordre public conventionnel. Autrement dit, elles définiront les thèmes (autres qu'en matière d'organisation ou du temps de travail) pour lesquels elles n'autoriseront pas un accord d'entreprise à prévoir des mesures moins favorables que l'accord de branche (sauf les cas où la loi prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise).

La loi renforce le rôle de régulation de la concurrence entre les entreprises relevant du champ de la branche pour éviter la concurrence déloyale.

La prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle femme-homme viennent compléter les domaines relevant déjà de la branche que sont : le salaire mini-

mum, les classifications, les garanties collectives en matière de prestations sociales complémentaires, la mutualisation des fonds pour la formation professionnelle.

Les branches pourront négocier des accords-types applicables directement et unilatéralement par les employeurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation sont créées. Ces commissions vont notamment définir leur agenda social et établir un rapport annuel d'activité.

D'autre part, pour dynamiser le dialogue social dans les branches, un travail de restructuration sera mis en œuvre avec pour objectif de réduire leur nombre à 200 d'ici trois ans.

Licenciement économique

- Deux nouvelles causes de licenciement économique sont introduites : la réorganisation de l'entreprise liée à la sauvegarde de sa compétitivité ainsi que la cessation d'activité de l'entreprise.

- La définition des difficultés économiques pouvant justifier un licenciement économique est précisée dans la loi. Elles peuvent notamment consister en une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires « dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, et une différenciation selon la taille de l'entreprise est intégrée ».

- 1 trimestre pour les moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs (entre 11 et 49),
- 3 trimestres consécutifs (de 50 à moins de 300),
- 4 trimestres consécutifs (pour 300 et plus).

- Le périmètre géographique d'appréciation des difficultés reste international.

C'est pour quand ?

Le 1^{er} décembre 2016 sans nécessité de décret d'application.

Transfert et PSE

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêcheront pas l'entreprise cédante de procéder au licenciement des salariés non repris.

C'est pour quand ?

S'applique aux licenciements économiques engagés après le 10 août (l'engagement de la procédure se situe à la date d'envoi de la convocation à la première réunion DP ou CE).

Compte personnel d'activité (CPA)

La loi définit les modalités de fonctionnement du CPA, prévoit l'ouverture d'un compte pour tout actif (y compris à terme pour les agents publics ou les non-salariés), un compte à visée universelle ouvert dès l'âge de 16 ans (15 ans pour certains jeunes apprentis) et détenu par la personne jusqu'à son décès.

Dans un premier temps, le CPA sera composé de trois comptes distincts, fongibles entre eux :

- le Compte personnel de formation,
- le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- le nouveau Compte engagement citoyen (CEC) créé lui-même par la loi pour reconnaître et encourager le bénévolat et le volontariat.

Une concertation est prévue pour compléter ces mesures.

Le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants, aux professions libérales, aux professions non salariées, à leur conjoint-collaborateur, aux artistes auteurs.

Pour les salariés peu qualifiés, le

crédit d'heures pour le CPF passe de 24 à 48 heures et le plafond de 150 à 400 heures.

Les jeunes décrocheurs du système éducatif bénéficient d'un capital pour acquérir une qualification (abondement du CPF par la Région à hauteur de formation pouvant atteindre 400 heures).

Par ailleurs, la loi prévoit que toutes les personnes titulaires d'un CPA et détenant donc un CPF pourront avoir accès aux prestations du conseil en évolution professionnelle (CEP).

C'est pour quand ?

Les salariés du secteur privé seront couverts le 1^{er} janvier 2017, et les travailleurs indépendants le 1^{er} janvier 2018. Pour les agents de la fonction publique (fonctionnaires et agents contractuels), l'entrée en vigueur du CPA dépend de la publication d'une ordonnance. La loi prévoit que cette ordonnance sera publiée dans les 9 mois. Une concertation est en cours.

Formation professionnelle et apprentissage

La loi réduit de 3 ans à 1 an les délais nécessaires pour présenter un dossier de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La volonté de promouvoir l'apprentissage impose de nouvelles obligations aux centres de formation d'apprentis (CFA), notamment en matière de transparence. Le nombre maximum d'apprentis qu'un maître d'apprentissage peut suivre et prendre en charge est fixé à 2 au maximum, sauf dérogations prévues dans certaines branches professionnelles.

Sur la base du volontariat, les Régions peuvent décider de reculer l'âge maximal d'entrée en apprentissage, en le passant de 25 à 30 ans. Cette dérogation ne devrait s'appliquer pour l'instant qu'à titre expérimental, sur une

période limitée à 2 ans (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019).

C'est pour quand ?

Décrets en novembre sauf certains aménagements sur les formations en alternance qui sont déjà applicables : délivrer un enseignement à distance aux apprentis et, pour la taxe d'apprentissage, l'élargissement des établissements habilités à percevoir les versements libératoires à certains établissements d'enseignement privé (y compris des établissements hors contrat avec l'Etat). Pour la prise en charge financière par un OPCA des actions de formation prévues dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, la suppression de la référence à un forfait horaire a été également actée.

Santé au travail

Forfait-jours

Il est sécurisé pour les entreprises : la loi reprend les principes érigés par la jurisprudence, exigeant des conventions de branches qu'elles comprennent, sous peine de nullité, des garanties minimales en termes de santé et de sécurité des salariés.

C'est pour quand ?

Décret en novembre.

Droit à la déconnexion

La loi introduit un « droit à la déconnexion » pour tous les salariés. À partir de 2017, le droit à la déconnexion devra être abordé lors de la négociation annuelle d'entreprise sur la qualité de vie au travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, à défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Celle-ci définit « les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de for-

mation et de sensibilisations à un usage raisonnable des outils numériques ».

C'est pour quand ?

A partir du 1^{er} janvier 2017.

Télétravail

Une concertation au niveau inter-professionnel doit s'ouvrir.

C'est pour quand ?

Prévu en novembre.

Médecine du travail

La visite médicale systématique à l'embauche est supprimée, sauf pour les postes « à risque ».

La visite après embauche donne lieu à la délivrance d'une attestation.

Le mécanisme de contestation des avis d'inaptitude est revu.

Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude, le médecin pourra déclarer le salarié inapte s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie son changement de poste.

Durcissement des obligations en cas de reclassement pour les sa-

lariés inaptes suite à accident ou maladie d'origine professionnelle. Le médecin devra solliciter l'avis des DP. Les travailleurs de nuit doivent faire

l'objet d'un suivi médical spécifique.

C'est pour quand ?

Décrets en octobre et décembre.

Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

Pour lutter contre le harcèlement moral et les agissements sexistes, la loi aligne le régime de la preuve du harcèlement moral et sexuel sur celui de la discrimination. Un salarié pourra désormais plus facilement prouver le harcèlement moral ou sexuel qu'il subit car il suffira de présenter des indices.

Les règles pour prévenir les agissements sexistes doivent être inscrites dans le règlement intérieur. C'est également une mission du CHSCT.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Responsabilité sociale des plateformes

Pour la première fois, les travailleurs des plateformes pourront bénéficier d'un droit d'accès à la formation professionnelle, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), du droit de grève, ainsi que de la possibilité

de constituer un syndicat et d'y adhérer. Leur couverture sociale en cas d'accident du travail devra être prise en charge par l'entreprise.

C'est pour quand ?

Décrets en décembre.

Handicap

Les travailleurs handicapés seront orientés dès l'embauche vers le médecin du travail pour bénéficier du suivi individuel renforcé de son état de santé dès la visite d'information et de prévention réalisée à l'embauche.

Une nouvelle mission sera donnée au CHSCT en faveur des travailleurs handicapés.

Un dispositif d'emploi sera mis en place pour accompagner les personnes nécessitant un suivi

médico-social. Celui-ci apportera un soutien adapté, tant aux salariés handicapés qu'aux employeurs, à tout moment du parcours professionnel.

Pour les familles, en cas de présence d'un enfant ou adulte handicapé au foyer, une dérogation permettra de prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés d'affilée.

C'est pour quand ?

Application immédiate.

Travailleurs saisonniers

Une définition du travail saisonnier est inscrite dans le Code du travail.

La loi prévoit que les branches ayant un grand nombre de ces salariés négocient « les modalités de reconduction » de leurs contrats et la prise en compte de leur ancienneté.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les travailleurs saisonniers ayant 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise (contrats successifs ou non).

C'est pour quand ?

Application immédiate.

Travailleurs détachés

La lutte contre le travail détaché illégal est renforcée. Obligation est faite au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable à l'inspection du travail. En cas de manquement, des sanctions sont prévues. De plus, les travailleurs détachés bé-

néficient des dispositions relatives au travail temporaire (CDD, intérim) sauf de l'indemnité de fin de mission pour les travailleurs ayant un CDI dans leur pays d'origine.

C'est pour quand ?

Décrets en novembre et décembre.

IRP

Heures de délégations syndicales

Elles sont augmentées de 20% :

- de 10 à 12 heures par mois pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- de 15 à 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- de 20 à 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Les délégués syndicaux centraux passent de 20 à 24 heures.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Diffusion de l'information syndicale

Un accord d'entreprise pourra définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les syndicats présents dans l'entreprise pourront mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

C'est pour quand ?

À partir du 1^{er} janvier 2017.

Formation des DS et des DP

Le CE, par délibération, peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour financer la formation des DS et des DP.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Vote électronique

L'employeur aura la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections CE DP, DUP, même sans accord.

C'est pour quand ?

Décrets en novembre.

Visioconférence

Les réunions DUP sont aussi concernées par l'utilisation de la visioconférence y compris quand les points ne relèvent que des attributions DP.

C'est pour quand ?

Application immédiate.

Fonctionnement CHSCT

- Expertise : il est mis fin à l'obligation pour l'employeur de financer une expertise CHSCT annulée par le juge. Possibilité est ouverte au CE de prendre en charge une partie des frais.
- Missions : une nouvelle mission est dévolue au CHSCT : contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès à tous les emplois aux personnes handicapées ou encore les maintenir en emploi.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Réseaux de franchise

La création d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise d'au moins 300 salariés, permettra aux salariés des entreprises franchisées d'être représentés.

C'est pour quand ?

Décrets en décembre.

Mesures Fonction publique

Agents contractuels

La loi ouvre pour les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une mission de formation continue et qui en remplissent les conditions, la possibilité d'être titularisés dans la Fonction publique de l'État.

Apprentissage

Renforcement du développement de l'apprentissage dans le secteur public.

C'est pour quand ?

Décret en Conseil d'État.

Mesures en faveur des jeunes

Garantie Jeunes

La généralisation de la Garantie jeunes introduite par la loi permet aux jeunes de 18 à 25 ans pas ou peu diplômés, qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, de bénéficier d'un accompagnement et d'une allocation de 461 euros par mois pendant un an si les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA).

C'est pour quand ?

Le dispositif sera mis en œuvre à

partir du 1^{er} janvier 2017 par les missions locales.

Aide à la recherche du premier emploi

Pour les étudiants boursiers de moins de 28 ans diplômés depuis moins de trois mois, la loi crée une aide financière de 400 euros pendant 4 mois après l'obtention du diplôme pour la recherche de leur premier emploi.

C'est pour quand ?

Applicable depuis le 10 août.

Locaux syndicaux

Mise à disposition

Les collectivités territoriales peuvent mettre à disposition des locaux syndicaux aux organisations syndicales qui le demandent. Les conditions sont fixées par la collectivité territoriale et peuvent faire l'objet d'une convention.

En cas de dénonciation de la convention, l'attribution d'une indemnité spécifique applicable aux nouvelles conventions est possible sous conditions.

C'est pour quand ?

Application immédiate.

Au fur et à mesure de la publication des décrets, des fiches thématiques détaillées seront mises à la disposition des structures de l'UNSA.

www.unsa.org

<i>Temps de travail</i>	3
<i>Congés</i>	4
<i>Accords</i>	5
<i>Rôle des Branches</i>	8
<i>Licenciement économique</i>	9
<i>Compte personnel d'activité (CPA)</i>	10
<i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	11
<i>Santé au travail</i>	12
<i>Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes</i>	13
<i>Responsabilité sociale des plateformes</i>	13
<i>Handicap</i>	14
<i>Travailleurs saisonniers</i>	14
<i>Travailleurs détachés</i>	15
<i>IRP</i>	15
<i>Mesures Fonction publique</i>	17
<i>Mesures en faveur des jeunes</i>	17
<i>Locaux syndicaux</i>	18

Loi « Travail »

où en est-on ?

Premier outil de synthèse

novembre 2016



Libres ensemble

LA MARQUE AUTONOME

 www.unsa.org

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET CEDEX