

N° 501

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 11 avril 2013

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, relatif à la **sécurisation de l'emploi**,*

Par M. Claude JEANNEROT,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, *présidente* ; M. Yves Daudigny, *rapporteur général* ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Louis Lorrain, Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, *vice-présidents* ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, Catherine Deroche, M. Marc Laménie, Mme Chantal Jouanno, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, M. Jean-Noël Cardoux, Mme Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguette Dini, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, MM. Louis Pinton, Hervé Poher, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 774, 839, 847 et T.A. 103

Sénat : 489, 490, 494 et 502 (2012-2013)

SOMMAIRE

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| AVANT-PROPOS | 9 |
| I. UN PROJET DE LOI ISSU DE LA CONCERTATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX ET DESTINÉ À LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ET LA PRECARITE AU TRAVAIL | 11 |
| A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL MARQUÉ PAR UN TAUX DE CHÔMAGE ELEVÉ ET UNE PRECARITÉ CROISSANTE | 11 |
| 1. <i>Une croissance économique en berne</i> | 11 |
| 2. <i>Une forte augmentation du chômage</i> | 11 |
| 3. <i>Un marché du travail segmenté et précaire</i> | 13 |
| a) La prédominance en flux des contrats atypiques | 13 |
| b) Le temps partiel subi | 15 |
| B. LE DIALOGUE SOCIAL À LA FRANÇAISE : DE LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 | 15 |
| 1. <i>Le dialogue social à la française</i> | 15 |
| 2. <i>La « feuille de route » issue de la grande conférence sociale</i> | 17 |
| 3. <i>Le document d'orientation sur la négociation « sécurisation de l'emploi »</i> | 18 |
| a) Lutter contre la précarité sur le marché du travail | 18 |
| b) Améliorer l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences | 18 |
| c) Renforcer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, afin d'éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises concernées | 19 |
| d) Recevoir les procédures de licenciement économique, pour concilier un meilleur accompagnement des salariés et une plus grande sécurité juridique de tous les acteurs | 19 |
| 4. <i>L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013</i> | 19 |
| C. UN PROJET DE LOI FIDÈLE AUX STIPULATIONS DE L'ANI DU 11 JANVIER 2013 | 20 |
| 1. <i>Un avant-projet de loi élaboré de manière loyale et transparente</i> | 20 |
| a) Un devoir de loyauté et de transparence | 20 |
| b) Sur certains points, des arbitrages nécessaires | 21 |
| 2. <i>Un projet de loi qui tient compte des observations du Conseil d'Etat</i> | 21 |
| a) Assurer le respect des normes internationales | 21 |
| b) Application à Mayotte | 21 |
| II. PRÉSENTATION DES ARTICLES DU PROJET DE LOI INITIAL | 22 |
| A. DE NOUVEAUX DROITS EN FAVEUR DES SALARIÉS ET DU DIALOGUE SOCIAL | 22 |
| 1. <i>La généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » et la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance »</i> | 22 |
| a) La généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » | 22 |
| (1) L'importance de la complémentaire pour l'accès aux soins et l'intérêt des contrats collectifs par rapport aux contrats individuels | 22 |
| (2) Les dispositions du projet de loi | 23 |
| b) Le maintien des droits aux couvertures complémentaires santé et prévoyance en cas de chômage | 25 |

| | |
|---|-----------|
| 2. La création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle | 25 |
| 3. La mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de trois cents salariés..... | 26 |
| 4. L'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel | 26 |
| 5. La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises | 27 |
| B. FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LUTTER CONTRE LA PRECARITÉ DANS L'EMPLOI..... | 28 |
| 1. Les droits rechargeables à l'assurance-chômage et la promotion du contrat de sécurisation professionnelle..... | 28 |
| 2. La modulation des cotisations d'assurance chômage des employeurs pour certains CDD de moins de trois mois et l'embauche de jeunes en CDI..... | 29 |
| 3. La réforme des règles du travail à temps partiel..... | 29 |
| C. AMÉLIORER L'ANTICIPATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES AFIN DE PRÉSERVER L'EMPLOI..... | 30 |
| 1. Mieux articuler la négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec les autres négociations obligatoires | 30 |
| 2. Organiser la mobilité interne dans un cadre négocié..... | 31 |
| 3. Créer un régime d'activité partielle simple et unique | 32 |
| 4. Instaurer des accords de maintien de l'emploi apportant toutes les garanties aux salariés | 32 |
| a) Un accord avec de fortes assurances formelles | 32 |
| b) Un accord qui protège les droits des salariés | 33 |
| c) Un accord équitable contrôlé par le juge | 33 |
| 5. Refondre les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)..... | 33 |
| a) Ouvrir la faculté de conclure un accord collectif sur le contenu du PSE..... | 34 |
| b) Améliorer le contenu du PSE..... | 35 |
| c) Simplifier les délais de consultation du comité d'entreprise sur le PSE..... | 35 |
| d) Renforcer les pouvoirs des Direccte..... | 36 |
| e) Donner la compétence au juge administratif pour connaître des recours contre les décisions des Direccte | 36 |
| 6. Créer l'obligation pour une entreprise qui envisage la fermeture d'un établissement de rechercher un repreneur | 37 |
| D. DIVERSES MESURES DONT L'AMÉNAGEMENT DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL .. | 38 |
| 1. Promouvoir la conciliation devant le juge prud'homal et réduire les délais de prescription..... | 38 |
| 2. Mesures diverses | 38 |
| III. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES..... | 39 |
| A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE.. | 39 |
| B. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES | 45 |

| | |
|---|-----|
| EXAMEN DES ARTICLES | 47 |
| CHAPITRE I^{ER} - Créer de nouveaux droits pour les salariés | 47 |
| Section 1 - De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours | 47 |
| • Article 1 ^{er} (art. L. 911-7 [nouveau], L. 911-8 [nouveau] et L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ; art. L. 2242-11 et L. 2261-22 du code du travail ; art. L. 113-3 et L. 322-2-2 du code des assurances ; art. L. 221-8 du code de la mutualité) Généralisation de la couverture complémentaire santé en entreprise et portabilité des droits santé et prévoyance pour les chômeurs | 47 |
| • Article 1 ^{er} bis Rapport sur la fiscalité applicable aux complémentaires santé | 63 |
| • Article 1 ^{er} ter Rapport sur le régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle | 64 |
| • Article 1 ^{er} quater Rapport sur le maintien des couvertures santé et prévoyance en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise | 65 |
| • Article 2 (art. L. 6111-1, L. 6112-3 et L. 6314-3 [nouveau] du code du travail) Création du compte personnel de formation et institution du conseil en évolution professionnelle | 66 |
| • Article 3 (art. L. 1222-12 à L. 1222-16 [nouveaux] du code du travail) Mobilité volontaire sécurisée | 72 |
| • Article 3 bis (art. L. 2325-28 et L. 2325-29 du code du travail) Faciliter l'accès au logement de certains salariés prioritaires | 75 |
| Section 2 - De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés | 77 |
| • Article 4 (art. L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 [nouveaux], L. 2325-35, L. 2325-42-1 [nouveau], L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 [nouveaux], L. 2313-7-1 [nouveau] et L. 4616-1 à L. 4616-5 [nouveaux] du code du travail) Information et consultation des institutions représentatives du personnel | 77 |
| • Article 5 (art. L. 225-22, L. 225-25, L. 225-27-1 [nouveau], L. 225-28-1 [nouveau], L. 225-29, L. 225-30, L. 225-30-1 et L. 225-30-2 [nouveaux], L. 225-31, L. 225-32, L. 225-33, L. 225-34, L. 225-34-1 [nouveau], L. 225-44, L. 225-72, L. 225-79-2 [nouveau], L. 225-80, L. 226-4-2 [nouveau], L. 226-4-3 [nouveau], et L. 226-4-4 [nouveau] du code de commerce ; art. L. 2323-65, L. 2411-1, L. 2411-17 et L. 2421-5 du code du travail) Représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise | 87 |
| CHAPITRE II - Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi | 96 |
| • Article 6 (art. L. 5422-2-1 [nouveau] du code du travail ; art. 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels) Sauvegarde des droits à l'indemnisation du chômage des salariés et soutien au développement du contrat de sécurisation professionnelle | 96 |
| • Article 7 (art. L. 5422-12 du code du travail) Modulation des cotisations d'assurance chômage | 101 |
| • Article 8 (art. L. 2241-13 [nouveau], L. 3123-8, L. 3123-14, L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 [nouveaux], L. 3123-16, L. 3123-17, L. 3123-19 et L. 3123-25 [nouveau] du code du travail) Encadrement du travail à temps partiel | 106 |
| • Article 8 bis Rapport d'évaluation sur le temps partiel | 112 |

| | |
|---|-----|
| CHAPITRE III - Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques | 114 |
| Section 1 - Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences | 114 |
| • Article 9 (art. L. 2242-15, L. 2242-16, L. 2323-33 et L. 2323-35 du code du travail) | |
| Extension du périmètre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences | 114 |
| • Article 10 (art. L. 2242-21 à L. 2242-23 [nouveaux] du code du travail) Mobilité interne | 118 |
| Section 2 - Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles | 122 |
| • Article 11 (art. L. 3232-2, L. 3232-5, L. 5122-1 à L. 5122-4, L. 5428-1 du code du travail ; L. 242-10 du code de la sécurité sociale) Activité partielle | 122 |
| • Article 12 (art. L. 5125-1 à L. 5125-6 [nouveaux] du code du travail) Accords de maintien de l'emploi | 131 |
| Section 3 - Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site | 138 |
| • Article 13 (art. L. 1233-22 à L. 1233-24, L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 [nouveaux], L. 1233-30, L. 1233-33 à L. 1233-36, L. 1233-39 à L. 1233-41, L. 1233-45-1 [nouveau], L. 1233-46, L. 1233-47, L. 1233-50, L. 1233-52 à L. 1233-57, L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 [nouveaux], L. 1233-58, L. 1233-63, L. 1233-90-1 [nouveau], L. 1235-7, L. 1235-7-1 [nouveau], L. 1235-10, L. 1235-11, L. 1235-16, L. 2323-15, L. 2325-35, L. 3253-8, L. 3253-13, L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 [nouveaux] du code du travail ; art. L. 631-17, L. 631-19, L. 641-4 et L. 642-5 du code de commerce) Plan de sauvegarde de l'emploi | 138 |
| • Article 14 (art. L.1233-90-1 [nouveau] et L. 2325-37 du code du travail) Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi | 164 |
| • Article 15 (art. L.1233-5 et L. 1233-71 du code du travail) Pondération des critères de licenciement collectif et durée du congé de reclassement | 167 |
| CHAPITRE IV - Dispositions diverses | 169 |
| • Article 16 (art. L. 1235-1, L. 1471-1 [nouveau], L. 3245-1 du code du travail ; art. 80 duodecies du code général des impôts) Conciliation devant le conseil des prud'hommes et aménagement des règles de prescription | 169 |
| • Article 16 bis (nouveau) Rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale | 174 |
| • Article 17 (art. L.2314-2, L. 2322-2 et L. 2324-3 du code du travail) Aménagement de la mise en place des institutions représentatives du personnel en cas de franchissement des seuils d'effectifs | 174 |
| • Article 18 Expérimentation des contrats de travail intermittents dans certains secteurs d'activités | 176 |
| • Article 19 Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y adapter les dispositions du projet de loi | 179 |
| • Article 19 bis (nouveau) Rapport sur le statut des personnels des chambres consulaires | 180 |
| • Article 20 Rapport sur l'accession des bénéficiaires de l'AAH à la CMU-c, sans conditions de ressources | 181 |

| | |
|--|-----|
| TRAVAUX DE LA COMMISSION | 183 |
| I. AUDITION DU MINISTRE | 183 |
| II. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX | 192 |
| ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE L' ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 | 192 |
| ORGANISATIONS SYNDICALES NON SIGNATAIRES DE L' ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 | 208 |
| ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS | 219 |
| III. EXAMEN DU RAPPORT | 229 |
| ANNEXE 1 – LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES | 281 |
| ANNEXE 2 – DOCUMENT D'ORIENTATION - NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR UNE MEILLEURE SÉCURISATION DE L'EMPLOI | 283 |
| ANNEXE 3 – ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES | 289 |
| TABLEAU COMPARATIF | 315 |

Mesdames, Messieurs,

Le 6 mars dernier, le Gouvernement déposait sur le bureau de l'Assemblée nationale le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Après son adoption en première lecture le mardi 8 avril, le texte a été débattu le jeudi 11 avril en commission des affaires sociales du Sénat et sera examiné en séance publique à partir du mercredi 17 avril.

Il constituera indéniablement l'un des moments forts du quinquennat, tant sur la forme, par la méthode utilisée et la nouvelle place accordée aux partenaires sociaux, que sur le fond, en réformant en profondeur certains aspects du code du travail.

Soucieux d'insuffler une nouvelle dynamique au dialogue social, le Gouvernement a fixé aux partenaires sociaux une feuille de route ambitieuse à l'issue de la grande conférence sociale de juillet dernier, dont le projet de loi, après les emplois d'avenir et les contrats de génération, représente l'un des résultats les plus significatifs.

Le projet de loi est la transcription fidèle de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier dernier par trois des cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et les trois organisations d'employeurs (Medef, CGPME, UPA).

Sur le fond, le projet de loi jette les bases d'un nouveau modèle économique et social, dans lequel la compétitivité des entreprises ne s'oppose plus à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. La préservation de l'emploi transcende ainsi les intérêts des employeurs comme des salariés.

Le texte poursuit trois objectifs principaux : instaurer de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés ; faciliter l'accès à l'emploi et lutter contre la précarité au travail ; favoriser le maintien dans l'emploi et encadrer les procédures de licenciement économique.

De nouveaux droits sont accordés aux salariés, grâce notamment à la généralisation de la couverture complémentaire santé collective, à la création d'un compte personnel de formation ou à la mobilité externe sécurisée.

Parallèlement, des droits nouveaux sont accordés aux institutions représentatives du personnel. Le comité d'entreprise sera désormais consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Les représentants des salariés auront accès à une base de données économiques et sociales concernant leur entreprise. Les salariés désigneront également des représentants aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises.

Afin de lutter contre les difficultés rencontrées par les chômeurs, leurs droits à l'assurance chômage seront rechargeables. La majoration des cotisations sociales pour les contrats à durée déterminée de moins de trois mois ainsi que l'instauration d'un plancher de vingt-quatre heures hebdomadaires pour les contrats à temps partiel visent à mieux protéger les salariés les plus précaires.

Le projet de loi mise sur une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour accompagner les mutations économiques. Dans cette optique, les accords de mobilité interne seront mieux encadrés afin de concilier les besoins d'adaptation des entreprises et la vie personnelle des salariés. Le régime de chômage partiel sera quant à lui totalement refondu pour gagner en simplicité et en efficacité. Les accords de maintien de l'emploi permettront des adaptations internes à l'entreprise en cas de graves difficultés conjoncturelles tout en apportant de très nombreuses garanties aux salariés qui ont accepté cet effort collectif pour préserver l'emploi. La procédure de licenciement collectif sera profondément réformée et confèrera plus de poids au dialogue social dans l'entreprise et au contrôle de l'administration. Enfin, l'employeur qui envisage la fermeture d'un site devra rechercher un repreneur.

Témoignant d'une confiance nouvelle envers les partenaires sociaux, le Gouvernement entend ainsi faire la preuve que notre pays s'engage dans la voie d'un dialogue apaisé, dans lequel la démocratie politique et la démocratie sociale, bien loin de s'opposer, se renforcent mutuellement.

Ce projet de loi marque à coup sûr un tournant dans l'histoire des relations sociales en France et il constitue un moment essentiel dans la bataille pour l'emploi qui se joue aujourd'hui.

I. UN PROJET DE LOI ISSU DE LA CONCERTATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX ET DESTINÉ À LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE ET LA PRECARITE AU TRAVAIL

A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL MARQUÉ PAR UN TAUX DE CHÔMAGE ELEVÉ ET UNE PRECARITÉ CROISSANTE

1. Une croissance économique en berne

Le produit intérieur brut (PIB) français représentait en 2012 un peu plus de 2 000 milliards d'euros courants, soit 15,8 % de l'économie de l'Union européenne à 27. Il était légèrement supérieur à celui du Royaume-Uni, deux fois plus important que celui de l'Espagne, mais inférieur d'un cinquième à celui de l'Allemagne¹.

La France a vu son PIB chuter en 2009 un peu moins fortement que le reste de l'Union européenne à 27, mais la reprise a été moins forte en 2010. Le regain de croissance depuis cette date a laissé place à une croissance nulle pour 2012 selon les dernières prévisions d'Eurostat.

Evolution du taux de croissance des économies française et européenne depuis 2005

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|----------------------|
| PIB France | 1,8% | 2,5 % | 2,3% | -0,1 % | -3,1 % | 1,7 % | 1,7 % | 0,0 % (prévision) |
| PIB Union européenne à 27 | 1,7 % | 3,2 % | 3,0 % | 0,4 % | -4,4 % | 2,0 % | 1,4 % | -0,6 % |

Source : Eurostat

2. Une forte augmentation du chômage

Compte tenu de la crise économique que traverse notre pays, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)² s'établit à **10,6 %** de la population active en France (y compris les départements d'outre-mer) sur le quatrième trimestre **2012**.

¹ Banque de France ; Zone euro, principaux indicateurs économiques et financiers, 21 mars 2013.

²Au sens du BIT, un chômeur est une personne de 15 ans ou plus qui :

- n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence ;
- est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- et a cherché activement un emploi dans le mois précédent (ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois).

Taux de chômage en Europe au sens du BIT, en janvier 2013

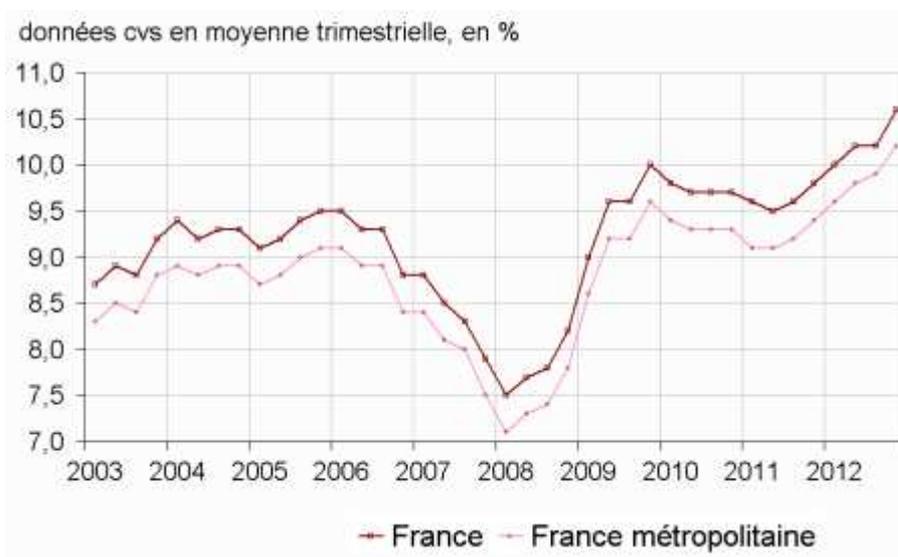
| | |
|-----------------------|--------|
| Union Européenne à 27 | 10,8 % |
| France | 10,6 % |
| Allemagne | 5,3 % |
| Italie | 11,7 % |
| Espagne | 26,2 % |

Source : Eurostat

Si l'on considère uniquement la France métropolitaine, le taux de chômage s'élève à 10,2 %, soit 2,9 millions de personnes. Sur un an, la hausse est de 0,8 point, et atteint même 3,4 points pour les jeunes de 15-24 ans. Aujourd'hui, un jeune actif sur quatre âgé de 15 à 24 ans est au chômage.

Plus généralement, en France métropolitaine, 3,7 millions de personnes ne travaillent pas mais souhaitent travailler, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi

Taux de chômage en France au sens du BIT



Estimation à +/- 0,3 point près du taux de chômage et de l'évolution du taux de chômage d'un trimestre à l'autre

France = France métropolitaine + Dom

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus

Source : Insee, enquête Emploi

Selon les derniers chiffres de la Dares, on dénombre en février dernier **3 187 700 demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits à Pôle emploi**, soit près de 300 000 chômeurs de plus en un an.

Si l'on considère l'ensemble des personnes tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi (autrement dit les personnes relevant des catégories A, B et C), le constat est plus sombre encore car on compte dans ce cas **5 millions de chômeurs** en France métropolitaine et dans les Dom fin février 2013.

La typologie des demandeurs d'emploi selon Pôle emploi

Les règles suivies par Pôle emploi diffèrent de celles du BIT, car elles distinguent 5 catégories de chômeurs :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;

- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois) ;

- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, mais ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois) ;

- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...) y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;

- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

3. Un marché du travail segmenté et précaire

a) La prédominance en flux des contrats atypiques

Les formes particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés, apprentissage), représentent 12 % de l'emploi salarié depuis les années 2000, contre 6 % en 1982, soit un doublement de leur part relative en 20 ans. Plus des trois quarts de ces contrats atypiques sont des CDD. Si l'on observe plus particulièrement le taux de recours aux CDD ou à l'intérim en stock, on constate qu'il est stable depuis 2003. Ainsi, 6,6 % des personnes âgées de 15 à 64 ans travaillaient dans le cadre d'un contrat atypique fin 2012, soit le même niveau qu'en 2003. Dans le même temps, le taux d'emploi en CDI est passé de 49,7 % début 2003 à 49,1 % en 2012¹. Cette précarité sur le marché du travail se traduit par un risque élevé de se retrouver au chômage.

¹ INSEE et enquête emploi.

En effet, un tiers des inscriptions à Pôle emploi sont consécutives à une fin de CDD ou d'intérim¹.

Compte tenu du raccourcissement continu de la durée des contrats atypiques, la majorité des embauches se fait aujourd'hui en CDD. Depuis 2000, seules deux embauches sur dix se font dans le cadre d'un CDI. Entre 2000 et 2010, le nombre total de déclarations d'embauche, hors interim, en CDD de moins d'une semaine a augmenté de 120 %, et de 88 % pour les CDD de moins d'un mois. Comme l'a indiqué Stéphane Lardy, secrétaire confédéral en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage de Force ouvrière (FO), lors de son audition le 3 avril dernier devant votre commission, « *quinze millions de CDD, dix-sept millions de missions d'intérim sont signés chaque année* » en France.

Cette explosion du nombre de contrats atypiques concerne particulièrement les petites entreprises et certains secteurs d'activité autorisés à recourir au CDD d'usage. Les récents chiffres de la Dares montrent que la proportion de salariés en CDD est de 7,4 % en moyenne fin 2012, mais qu'elle atteint 8,9 % dans les entreprises employant entre 50 et 99 salariés, et 8,6 % dans les entreprises occupant entre 10 et 19 salariés, contre 6,2 % dans les entreprises de plus de 500 salariés. Les CDD d'usage sont largement utilisés dans les secteurs qui y sont éligibles. Le ministère du travail estime ainsi qu'un salarié sur cinq bénéficiant d'un CDD en France travaille dans un secteur autorisant le CDD d'usage. A titre d'exemple, 40 000 salariés sont en CDD dans le secteur « spectacles, action culturelle et activités foraines », soit plus de la moitié des salariés du secteur.

Le CDD d'usage

Parmi les cas de recours autorisant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, l'article L. 1242-2 du code du travail prévoit les emplois pour lesquels il est d'**usage constant** de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI), en raison de la **nature** de l'activité exercée et de leur caractère par nature **temporaire**.

Le recours à ces CDD d'usage doit être en outre autorisé par un décret définissant les secteurs concernés ou par convention ou accord de travail étendu.

Le CDD d'usage est notamment utilisé dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de l'enseignement, du spectacle et de l'audiovisuel.

¹ Etude d'impact annexée au projet de loi, p. 28. En décembre 2009, 25,9 % des motifs d'entrée renvoyaient à une fin de CDD, et 10,5% à une fin de mission d'interim.

b) Le temps partiel subi

Le temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés dans certains secteurs d'activité, touchant particulièrement les femmes, les jeunes et les seniors. Dans les entreprises de dix salariés ou plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et hors emplois publics, 16,1 % des salariés travaillent à temps partiel à la fin de l'année 2012¹. Les secteurs dans lesquels les salariés à temps partiel sont les plus nombreux sont les arts, spectacles, associations (39,7 %), l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (37,4 %), l'hébergement et la restauration (31,6 %). En outre, plus de 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Enfin, selon l'enquête Emploi de l'Insee en 2011, 22,4 % des salariés âgés de 15 à 24 ans ne travaillent pas à temps complet, ainsi que 20,7% des salariés de 50 ans ou plus, contre 16,2 % pour les salariés âgés de 25 à 49 ans.

Près de deux tiers des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. Le temps partiel subi est plus fréquent dans les emplois peu qualifiés et concerne surtout les femmes. Par ailleurs, la moitié des salariés à temps partiel perçoivent un salaire net inférieur à 850 euros par mois. C'est pourquoi un salarié sur sept à temps partiel occupe un ou plusieurs autres emplois.

B. LE DIALOGUE SOCIAL À LA FRANÇAISE : DE LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

1. Le dialogue social à la française

Le Président de la République et le Gouvernement ont souhaité relancer et renforcer le dialogue social en France, convaincus que seule la mobilisation des partenaires sociaux et le développement du dialogue social pouvaient permettre de surmonter les difficultés économiques actuelles.

Contrairement à certains pays européens, notamment scandinaves, il est apparu nécessaire que le Gouvernement donne **l'impulsion** à la négociation entre partenaires sociaux et fixe ses attentes à travers un document d'orientation, suivant ainsi les dispositions de l'article L. 1 du code du travail.

¹ Dares indicateurs, « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2012 », n° 020, mars 2013.

L'article L. 1 du code du travail

Depuis 2007, tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle doit faire l'objet d'une **concertation préalable** avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une **négociation** entre eux.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le **délai** qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

L'obligation de concertation n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations concernées en la motivant dans un document qu'il leur transmet avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.

Enfin, il convient de noter que l'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté des règles similaires pour les propositions de loi.

Cette volonté de donner toute sa place au dialogue social dans notre pays a trouvé une nouvelle illustration par la présentation le 13 mars dernier d'un projet de loi constitutionnelle visant à inscrire le dialogue social préalable dans la Constitution.

L'inscription dans la Constitution du « dialogue social préalable à la loi »

Le Gouvernement souhaite inscrire dans la loi fondamentale française que tout projet de loi ou d'ordonnance ou toute proposition de loi, ne peut, sauf en cas d'urgence, être délibéré en conseil des ministres ou inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale ou du Sénat sans que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été mises en mesure de négocier, si elles le souhaitent, sur l'objet de cette réforme.

Cette obligation ne s'appliquera qu'aux réformes en matière de relations individuelles et collectives du travail, d'emploi ou de formation professionnelle, à condition qu'elles relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle.

2. La « feuille de route » issue de la grande conférence sociale

Dans le cadre de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, souhaitée par le Président de la République et associant les organisations de salariés et d'employeurs et les collectivités territoriales, une « feuille de route sociale » a été élaborée. Elle fixe les chantiers prioritaires du Gouvernement et des partenaires sociaux d'ici juillet 2014.

Sept tables rondes ont été organisées, dont trois ont abordé, directement ou indirectement, la question de la sécurisation de l'emploi :

- la table ronde n° 1 « Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes » ;

- la table ronde n° 2 « Développer les compétences et la formation tout au long de la vie » ;

- la table ronde n° 4 « Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail ».

Parmi les chantiers et réformes prioritaires dégagés par la table ronde n° 1, figure explicitement la négociation au niveau national interprofessionnel des conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi, comportant trois volets :

- l'anticipation des évolutions de l'activité ;

- l'accompagnement des mutations économiques ;

- la lutte contre la précarité excessive du marché du travail.

Il était prévu d'aborder également le sujet de l'activité partielle, tandis que la réflexion préalable sur le compte individuel de formation était inscrite dans le cadre du chantier relatif à la sécurisation des parcours professionnels.

Les conclusions de la table-ronde n° 2 ont souligné la nécessité de renforcer le volet « compétences » pour accompagner les mutations économiques, de mieux former les demandeurs d'emploi et de lancer dès septembre 2012 un travail de réflexion sur le compte individuel de formation.

A l'issue de la table ronde n° 4, il a été indiqué que la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes devait devenir une priorité pour tous les acteurs et dans tous les domaines d'action concernés. En outre, il a été précisé que la question du temps partiel pouvait être traitée, si les partenaires sociaux le souhaitaient, dans la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle en lien avec la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

3. Le document d'orientation sur la négociation « sécurisation de l'emploi »

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a remis aux partenaires sociaux, le 7 septembre dernier, un document d'orientation nationale interprofessionnelle pour une meilleure sécurisation de l'emploi.

L'objectif fixé aux partenaires sociaux était de parvenir à un accord avant la fin de l'année 2012.

Le parti pris du Gouvernement a été de faire résolument confiance au dialogue social, troisième voie entre la déréglementation et la sur-réglementation. L'expression de « flexisécurité »¹ est absente du document, le Gouvernement préférant parler d'équilibre « gagnant-gagnant ».

Cette négociation devait évidemment s'articuler avec les autres négociations mentionnées à l'issue de la grande conférence sociale, et portant notamment sur les institutions représentatives du personnel, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, la convention d'assurance chômage.

En outre, le ministère a souhaité qu'une attention particulière soit accordée à l'égalité entre les femmes et les hommes pendant la négociation.

Quatre axes de négociation ont été définis par le Gouvernement, les partenaires sociaux étant toutefois libres d'élargir ces domaines.

a) Lutter contre la précarité sur le marché du travail

Le ministère a souhaité que le CDI « redevienne la forme normale d'embauche », à travers notamment une modulation des taux de cotisation à l'assurance chômage pour les autres types de contrats de travail.

En outre, les partenaires sociaux sont invités à traiter la problématique du temps partiel subi et à proposer un meilleur accès à la formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

b) Améliorer l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences

Cet axe passe par un meilleur partage, en amont, des décisions de l'employeur et de l'information auprès des institutions représentatives du personnel, et par un rôle accru des salariés et de leurs représentants dans les instances de gouvernance de l'entreprise.

Il implique également un renforcement des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'employabilité des salariés et de la portabilité des droits à la formation, et le développement des démarches d'anticipation dans les branches et les territoires.

¹ Par « flexisécurité », il faut entendre une stratégie intégrée visant à renforcer à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

c) Renforcer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, afin d'éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises concernées

Ce troisième axe comprend deux mesures phares :

- d'une part, l'amélioration et l'unification des dispositifs d'activité partielle.

- d'autre part, la mise en place d'un cadre juridique pour les accords collectifs d'entreprises qui souhaitent maintenir l'emploi et l'activité dans un contexte de difficultés conjoncturelles aiguës.

d) Revoir les procédures de licenciement économique, pour concilier un meilleur accompagnement des salariés et une plus grande sécurité juridique de tous les acteurs

Le ministère de travail est parti du constat que les procédures de licenciements collectifs font l'objet de « contournements » qui portent préjudice aux salariés et aux entreprises. Plus globalement, les rôles respectifs des institutions représentatives du personnel, des partenaires sociaux, de l'Etat, du juge, ne peuvent plus être considérés comme pleinement satisfaisants aujourd'hui.

C'est pourquoi le document d'orientation souhaitait donner plus d'importance aux accords collectifs, renforcer le rôle de l'administration (tout en excluant explicitement un retour à l'autorisation administrative de licenciement), clarifier et sécuriser les délais associés à ces procédures, et plus globalement renforcer les interventions des tiers (juges et experts).

Il était également demandé aux partenaires sociaux d'apporter une réponse en cas de projet de fermeture d'un site et de refus de la direction de considérer favorablement l'offre valable d'un repreneur garantissant la pérennité de tout ou partie ou partie des emplois.

Enfin, le document d'orientation appelait au renforcement de la sécurisation des parcours professionnels et des dispositifs de reclassement.

4. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

Les négociations ont débuté juste après la remise du document d'orientation et ont duré quatre mois.

Après de très nombreuses réunions, un accord a finalement été trouvé le 11 janvier dernier, obtenant la signature de six des huit organisations présentes à la table des négociations.

Le titre de l'accord témoigne de l'ambition des signataires, puisqu'il s'agit désormais d'un accord pour « *un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ».

L'accord, présenté en annexe du présent rapport, compte 28 articles et de nombreuses annexes, non reproduites.

Ces articles sont regroupés en 6 titres :

- créer de nouveaux droits pour les salariés afin de **sécuriser les parcours professionnels** (I) ;

- renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour **renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (II) ;

- donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de **préserver l'emploi** (III) ;

- développer l'emploi en **adaptant la forme du contrat de travail** à l'activité économique de l'entreprise (IV) ;

- rationaliser les **procédures de contentieux judiciaires** (V) ;

- **dispositions diverses** (VI).

C. UN PROJET DE LOI FIDÈLE AUX STIPULATIONS DE L'ANI DU 11 JANVIER 2013

1. Un avant-projet de loi élaboré de manière loyale et transparente

a) Un devoir de loyauté et de transparence

Le Gouvernement actuel est allé au-delà des dispositions de l'article L. 1 du code du travail car il a pris l'engagement de reprendre fidèlement dans le projet de loi les stipulations de l'Ani du 11 janvier 2013.

Cet engagement repose sur la loyauté que les signataires de l'accord attendent du Gouvernement, qui devait respecter l'équilibre général de l'Ani.

Il repose également sur la transparence de la transcription à l'égard des organisations non signataires, compte tenu de leur présence tout au long de la négociation de l'accord.

L'avant-projet de loi a donc été soumis aux partenaires sociaux avant son envoi pour avis au Conseil d'Etat.

Certaines stipulations ne relevant pas du niveau législatif n'avaient par leur place dans l'avant-projet. Il en va ainsi de l'article 6 de l'Ani sur le congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée, qui appelle des mesures réglementaires, ou de l'article 24 sur la sécurité juridique des relations de travail, qui nécessite seulement, le cas échéant, une aide technique du ministre auprès du groupe de travail des partenaires sociaux.

De l'avis général des personnes auditionnées par votre rapporteur, la transcription des stipulations de l'accord est de qualité et respectueuse des engagements des partenaires sociaux.

b) Sur certains points, des arbitrages nécessaires

Certains arbitrages ont été pris par le ministère de travail dans le silence de l'accord ou pour dissiper certaines stipulations floues.

Il en va ainsi, par exemple :

- de l'absence de référence à la clause de désignation à l'article 1^{er} de l'avant-projet ;

- de l'envoi à la Directe du document unilatéral définitif de l'employeur définissant le PSE, et non pas de son projet comme prévu dans l'Ani.

2. Un projet de loi qui tient compte des observations du Conseil d'Etat

a) Assurer le respect des normes internationales

S'agissant du volet mobilité des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prévu à l'article 10 de l'avant-projet de loi, le Conseil d'Etat a demandé la suppression de la référence à un licenciement pour motif personnel en cas de refus d'une mobilité, et a souhaité la remplacer par celle d'un licenciement individuel pour motif économique.

Le ministère du travail, après consultation des partenaires sociaux, a suivi cette recommandation, afin d'éviter tout risque de contrariété avec la convention C. 158 de l'Organisation internationale du travail de 1982.

En effet, son article 4 stipule qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il est apparu plus logique de faire reposer le licenciement d'un salarié qui refuse un accord de mobilité sur un motif lié à la « nécessité du fonctionnement de l'entreprise », et sur les motifs de nature « économique, technologique, structurelle et similaire » qui en découlent et qui sont exposés aux articles 13 et 14 de la convention.

Il s'agit de la principale modification apportée après le passage au Conseil d'Etat.

b) Application à Mayotte

Un article a été introduit dans le projet de loi pour autoriser le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 18 mois, les dispositions nécessaires pour l'application du texte à Mayotte.

II. PRÉSENTATION DES ARTICLES DU PROJET DE LOI INITIAL

A. DE NOUVEAUX DROITS EN FAVEUR DES SALARIÉS ET DU DIALOGUE SOCIAL

1. La généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » et la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance »

L'article 1^{er} vise, d'une part, à généraliser dans toutes les entreprises, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, la couverture complémentaire santé collective obligatoire et, d'autre part, à assurer la continuité des droits ouverts par les contrats complémentaires santé et prévoyance, pendant un maximum d'un an, pour les salariés qui perdent leur emploi.

a) *La généralisation de la couverture complémentaire collective « santé »*

(1) L'importance de la complémentaire pour l'accès aux soins et l'intérêt des contrats collectifs par rapport aux contrats individuels

Dès les ordonnances de 1945 créant la sécurité sociale, le principe de la participation de l'assuré aux dépenses de santé a été affirmé, ce qui fut appelé le ticket modérateur. C'est à partir de ce principe que s'est développée la couverture complémentaire santé qui prend en charge tout ou partie du reste à charge pour le patient.

L'assurance maladie continue d'assurer 75,5 % des dépenses de santé en France, mais ce taux diminue tendanciellement depuis la fin des années 1970, phénomène qui s'est malheureusement accentué ces dernières années du fait des remboursements, franchises et participations forfaitaires mis à la charge des patients. Les restes à charge portent principalement sur les soins de ville, les médicaments et les autres biens médicaux (optique...), peu sur les dépenses liées à l'hospitalisation. Les organismes complémentaires, qui ont versé 27,5 milliards d'euros de prestations en 2011, financent 13,7 % des dépenses de santé.

De nombreuses études mettent en avant l'importance de bénéficier d'une couverture complémentaire dans les phénomènes de **renoncement aux soins** : 33 % des personnes qui en sont privées déclarent avoir renoncé à des soins pour une raison financière, contre 15 % pour les personnes en bénéficiant.

Aujourd'hui, 56 % des bénéficiaires d'une couverture complémentaire s'assurent à titre individuel et 44 % profitent d'une garantie collective *via* leur employeur.

La diffusion de la complémentaire santé collective, qui est minoritaire, demeure en outre inégale, elle existe principalement dans les établissements de grande taille, dans ceux qui emploient surtout des cadres et dans le secteur de l'industrie.

Or, **la couverture collective présente d'indéniables atouts** par rapport à la couverture individuelle :

- la prévoyance collective repose sur le principe de non-sélection individuelle par l'organisme assureur ;

- les garanties offertes sont souvent plus larges en collectif qu'en individuel et la qualité des contrats est meilleure ;

- la cotisation moyenne d'un contrat individuel est supérieure de 32 % à celle d'un contrat collectif¹ ;

- le régime fiscal de la couverture collective est avantageux tant pour le salarié au titre de l'impôt sur le revenu que pour l'employeur au titre de l'impôt sur les sociétés et, surtout, des prélèvements sociaux.

On peut d'ailleurs relever que les résultats financiers des contrats collectifs en santé sont systématiquement inférieurs à ceux des contrats individuels.

(2) Les dispositions du projet de loi

L'Ani et l'**article 1^{er}** du projet de loi fixent **un principe essentiel** : toutes les entreprises devront, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, proposer à leurs salariés une couverture santé collective, qui devra respecter un certain niveau de garanties minimales, qui seront déterminées par décret.

Cette généralisation permettra de faire bénéficier d'une couverture collective environ **3,7 millions de salariés** qui en sont dépourvus, dont plus de 400 000 n'ont aucune complémentaire.

A compter du 1^{er} juin 2013, les branches professionnelles entameront des négociations pour mettre en œuvre une telle couverture ; elles porteront notamment sur le contenu et le niveau des garanties, les modalités de choix de l'assureur, les cas de dispense d'affiliation obligatoire pour certains salariés et les délais de mise en œuvre dans les entreprises.

Entre le 1^{er} juillet 2014 et le 1^{er} janvier 2016, les entreprises disposant d'un délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche **devront elles-mêmes entamer des négociations** pour mettre en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective.

Ainsi, tant l'Ani que le projet de loi repose sur **une logique de dialogue social au niveau de la branche**, la négociation au niveau de l'entreprise n'intervenant qu'en l'absence d'accord professionnel.

¹ Source : Cour des comptes, rapport 2011 sur la sécurité sociale.

Aujourd'hui, soixante-dix branches disposent déjà d'un tel accord dont il sera cependant nécessaire de vérifier le niveau de garanties par rapport au panier de soins minimal qui sera défini par décret. A partir d'un panier de garanties prévu dans l'accord, trois cas de figures existent :

- l'accord laisse chaque entreprise libre de s'adresser à l'organisme de son choix ;

- il « recommande » un ou des organismes auprès desquels les entreprises sont libres de s'adresser, mais elles peuvent contracter auprès d'un autre, tant qu'il assure un contrat conforme au panier de garanties ;

- il « désigne » un ou plusieurs organismes auprès desquels les entreprises sont tenues d'assurer leurs salariés. Ces clauses de désignation ont été déclarées licites, à plusieurs reprises, par les plus hautes instances juridictionnelles (Conseil d'Etat, Cour de cassation¹ et Cour de justice de l'Union européenne).

Contrairement à ce qui est parfois prétendu, **le projet de loi laisse complète liberté aux partenaires sociaux pour choisir les modalités de choix de l'assureur** : les organisations syndicales et patronales pourront soit laisser aux entreprises le choix complet de l'assureur, soit recommander un ou des organismes, soit en désigner.

Votre rapporteur estime ainsi qu'**il n'appartient pas au législateur d'interdire aux partenaires sociaux les pratiques qu'ils mettent en œuvre depuis longtemps et qui sont conformes au droit**. Cependant, la loi doit les encadrer pour qu'elles soient transparentes et ouvertes. C'est pourquoi le projet de loi prévoit qu'en cas de désignation ou de recommandation par la branche, il est procédé à une mise en concurrence dans des conditions de transparence fixées par décret. L'Assemblée nationale a opportunément approfondi cette exigence.

La généralisation de la complémentaire santé collective, nouveau droit pour les salariés, aura **un coût pour les entreprises**, estimé entre **2 milliards et 3 milliards d'euros** par l'étude d'impact du projet de loi, et **un coût pour les finances publiques** qui serait compris entre **1,5 milliard et 2,1 milliards**. La montée en charge de ces dépenses sera progressive d'ici 2016.

¹ Dès un arrêt du 10 mars 1994, INPR, pourvoi n° 91-11516, et jusqu'à un arrêt du 5 décembre 2012, AG2R c/ AGEP, pourvoi n° 11-24233, relatif à l'accord dans le secteur de la boulangerie. Ce dernier arrêt précise : « la cour d'appel en a exactement déduit que l'article 14 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 étendu pouvait valablement faire obligation aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artisanales relevant du secteur de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de souscrire aux garanties dudit avenant auprès de l'organisme de prévoyance désigné à son article 13 au plus tard le 1^{er} janvier 2007 peu important le niveau de garantie souscrit antérieurement ».

b) Le maintien des droits aux couvertures complémentaires santé et prévoyance en cas de chômage

Conformément à l'Ani, l'article 1^{er} du projet de loi prévoit que les salariés couverts collectivement dans leur entreprise par une complémentaire santé ou un contrat de prévoyance bénéficieront, dans certaines conditions, du **maintien de leurs droits à titre gratuit en cas de cessation du contrat de travail**, dans la limite de la durée de leur dernier contrat et la période d'indemnisation du chômage, sans que ce maintien puisse excéder douze mois. Les entreprises et les organismes complémentaires ou de prévoyance devront appliquer cette « portabilité » à partir du 1^{er} juin 2014 pour le risque maladie et à compter du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance.

Enfin, l'article 1^{er} prévoit également que les partenaires sociaux engagent une négociation, avant le 1^{er} janvier 2016, pour permettre aux salariés de bénéficier d'une couverture prévoyance. La prévoyance, qui inclut selon certaines définitions le risque maladie, regroupe un ensemble de garanties destinées à assurer au salarié une indemnisation complémentaire en cas d'invalidité, d'incapacité, d'absence pour arrêt de travail ou de décès-veuvage. Aujourd'hui, 65 % des établissements déclarent offrir un contrat prévoyance, ce qui permet de couvrir 86 % de l'ensemble des salariés.

2. La création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle

L'**article 2** du projet de loi confère aux salariés deux nouveaux droits en matière de formation professionnelle, conformément aux articles 5 et 16 de l'Ani du 11 janvier 2013. Il inscrit dans le code du travail les principes selon lesquels le **compte personnel de formation** sera régi et vise à permettre à tout salarié de bénéficier d'un **conseil en évolution professionnelle**.

Le **compte personnel de formation** rompt avec les dispositifs de formation professionnelle existants sur un point central : il n'est pas lié au statut de son titulaire. Jusqu'à présent, les outils comme le congé individuel de formation (Cif) ou le droit individuel à la formation (Dif) sont réservés avant tout aux salariés. Bien que la portabilité du Dif ait été améliorée afin qu'il puisse être utilisé à la suite d'un licenciement, les droits acquis au titre d'une précédente expérience professionnelle expirent au bout de deux ans. Le compte personnel de formation est quant à lui universel : tous les actifs devraient en disposer, dès leur entrée sur le marché du travail et indépendamment de leur statut. Son contenu sera intégralement transférable, quelle que soit la situation professionnelle de son détenteur.

Les dispositions concernant le compte personnel de formation peuvent sembler insuffisamment détaillées par rapport à l'Ani. La raison en est simple : sa mise en œuvre ne peut se faire sans que les principaux acteurs de la formation professionnelle, c'est-à-dire les partenaires sociaux, les régions et l'Etat, ne s'entendent sur son contenu, son financement et ses modalités de

gestion. Cette négociation, complexe, doit débiter prochainement afin d'aller au-delà des contours dessinés par l'Ani, et notamment l'abondement du compte par le Dif et des contributions d'autres financeurs, et qu'un public le plus large possible puisse accéder à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le **conseil en évolution professionnelle** doit, quant à lui, permettre aux salariés de mieux anticiper les ruptures dans leur parcours professionnel ou d'être accompagnés s'ils cherchent à se reconverter. Mis en œuvre dans le cadre du service public local de l'orientation, il vise à améliorer l'information disponible, pour tous les salariés, sur leur environnement professionnel et l'évolution de l'activité sur leur territoire ainsi que sur les dispositifs auxquels il peut accéder afin de réorienter sa trajectoire professionnelle. Il doit également permettre, sur un plan individuel, à chacun de ceux qui font appel à lui, de mieux connaître leurs compétences et d'identifier celles qu'il leur serait utile d'acquérir.

3. La mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de trois cents salariés

L'**article 3** poursuit cette extension des droits reconnus aux salariés en leur reconnaissant un droit à une période de mobilité externe sécurisée en dehors de leur entreprise d'origine.

Dans ce cadre, tout salarié d'une entreprise de trois cents salariés et plus justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté pourra, avec l'accord de son employeur, exercer une activité dans une autre entreprise pendant une durée déterminée, sans rompre son contrat de travail. Celui-ci sera uniquement suspendu.

Les conditions dans lesquelles celle-ci s'effectuera (objet, durée, terme) devront avoir été prévues par un avenant à ce contrat de travail. Le salarié retrouvera de plein droit son entreprise d'origine une fois sa période de mobilité achevée. Il pourra toutefois décider de ne pas la réintégrer : dans ce cas, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une démission. Quant à un éventuel retour anticipé du salarié, l'avenant pourra l'autoriser mais il sera toujours possible avec l'accord de l'employeur.

4. L'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel

Transposant l'article 12 de l'Ani, l'**article 4** du projet de loi apporte d'importantes modifications au régime d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) afin d'améliorer leur fonctionnement et de mieux les associer aux choix de l'entreprise tout en simplifiant les procédures.

Ainsi, il crée deux nouvelles consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise (CE) : une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue avec l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de celle-ci, et une autre sur l'usage fait des sommes perçues au titre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). L'expertise à laquelle le comité d'entreprise pourra faire appel dans le cadre de l'évaluation des orientations stratégiques de l'entreprise devra être prise en charge, à hauteur de 20 %, par son budget, sauf si un accord d'entreprise en a décidé autrement.

De plus, il prévoit la création dans chaque entreprise, à partir de 2014 ou 2015 selon sa taille, d'une base de données économiques et sociales sur l'entreprise, destinée à mieux informer les IRP. Mise régulièrement à jour, elle aura une valeur prospective puisque son contenu portera sur les deux années précédentes et les trois suivantes. A terme, les éléments transmis de manière récurrente au CE le seront par ce biais.

Cet article transforme les règles relatives aux délais de consultation du comité d'entreprise et de travail des experts que celui-ci peut solliciter. Ce seront désormais des délais prefix, dont la prolongation pourra seule être décidée, dans le premier cas, par le juge si l'employeur n'a pas communiqué les éléments nécessaires pour que le comité d'entreprise rende son avis. Dans le second, ils ne pourront être prolongés que d'un commun accord avec l'employeur. La définition de ces délais est renvoyée à la négociation entre ce dernier et le comité d'entreprise ou, à défaut, à un décret en Conseil d'Etat.

Enfin, cet article ouvre la possibilité de créer une instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des différents établissements d'une entreprise si ceux-ci sont concernés par un même projet de réorganisation ou de modification de leur organisation productive. Cette instance, dans laquelle siégeront des représentants de chaque CHSCT, pourra recourir à une expertise unique et, si un accord d'entreprise le prévoit, se substituer aux CHSCT locaux pour rendre un avis unique sur le projet concerné. Toutefois la règle restera celle de la transmission, par l'instance, des résultats de l'expertise commandée à tous les CHSCT afin que chacun puisse se prononcer.

5. La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises

L'article 5 clôt la section du projet de loi consacrée aux nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés en instaurant la participation obligatoire de représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui ont leur siège social en France et dont les effectifs dépassent 5 000 salariés dans notre pays ou 10 000 dans le monde. L'article 13 de l'Ani en fixe les principes, suivant ainsi une des recommandations du rapport Gallois de novembre 2012.

Il décline ce principe aux trois principales formes juridiques que prennent les grandes entreprises dans notre droit des sociétés : la société anonyme dotée d'un conseil d'administration et d'une direction générale, la société anonyme dotée d'un conseil de surveillance et d'un directoire ainsi que la société en commandite par actions. Les salariés auront un représentant si le conseil d'administration ou de surveillance compte au plus douze membres et deux au-delà.

Ces administrateurs à part entière pourront être choisis selon quatre modalités alternatives, les statuts de l'entreprise devant opter entre :

- l'élection par les salariés ;
- la désignation par le comité d'entreprise ;
- la désignation par l'organisation syndicale la plus représentative dans l'entreprise (ou les deux les plus représentatives si deux administrateurs doivent être désignés) ;
- pour les plus grands conseils, le recours à l'une de ces méthodes pour le premier administrateur et la désignation par le comité d'entreprise européen pour le second.

Distincts des administrateurs représentant les salariés actionnaires, ces salariés administrateurs doivent améliorer la prise en compte du point de vue des salariés sur la définition de la stratégie de l'entreprise.

B. FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LUTTER CONTRE LA PRECARITÉ DANS L'EMPLOI

1. Les droits rechargeables à l'assurance-chômage et la promotion du contrat de sécurisation professionnelle

L'**article 6**, inspiré par les articles 3 et 11 de l'Ani, vise à renforcer les droits à indemnisation des personnes privées d'emploi et à développer les incitations en faveur du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Géré par les partenaires sociaux, le régime d'assurance chômage verse une allocation aux demandeurs d'emploi s'ils ont travaillé quatre mois au cours des vingt-huit derniers mois, pour une durée égale, dans un plafond de vingt-quatre mois, à la période d'activité. Toutefois, en cas de reprise d'emploi puis de retour au chômage, les droits acquis au titre des différentes périodes en emploi ne se cumulent pas complètement.

C'est la raison pour laquelle cet article autorise l'Unédic à mettre en place, dans le cadre de sa prochaine convention triennale, des droits rechargeables à l'assurance chômage, afin que les droits non épuisés issus d'une période antérieure d'indemnisation soient pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors d'une future

période de chômage. Les jeunes et les salariés précaires, qui alternent entre contrats courts et inactivité, en seront les principaux bénéficiaires.

Par ailleurs, cet article a également pour objet de favoriser la conclusion d'un outil d'accompagnement renforcé des licenciés économiques, dans le cadre de son expérimentation en direction des personnes qui se retrouvent sans emploi à la suite d'une fin de CDD ou de contrat d'intérim. Pour ces anciens salariés, la durée d'indemnisation par l'Unédic est souvent inférieure aux douze mois du CSP. Les partenaires sociaux ont donc décidé de leur verser une prime de 1 000 euros afin qu'ils ne refusent pas un CSP pour des raisons financières. Pour l'autoriser, une modification de la loi ayant créé le CSP est nécessaire.

2. La modulation des cotisations d'assurance chômage des employeurs pour certains CDD de moins de trois mois et l'embauche de jeunes en CDI

Les partenaires sociaux signataires sont convenus, à l'article 4 de l'Ani, de majorer le taux de la cotisation due par les employeurs à l'Unédic pour certains CDD de moins de trois mois. Alors que ce taux est, en règle générale, de 4 %, il sera prochainement porté, par avenant à la convention d'assurance chômage, à :

- 7 % pour les CDD de moins d'un mois ;
- 5,5 % pour ceux compris entre un et trois mois ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage de moins de trois mois.

Les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent ou dans le cadre d'une activité saisonnière sont exclus de cette mesure.

Par ailleurs, les employeurs seront exonérés, pour une durée de trois mois (ou quatre pour les entreprises de moins de cinquante salariés), de toute cotisation d'assurance chômage s'ils recrutent un jeune de moins de vingt-six ans en CDI au-delà de la période d'essai.

Dans ce cadre, l'**article 7** du projet de loi modifie le droit en vigueur concernant les conventions d'assurance chômage afin de prévoir qu'elles peuvent majorer ou minorer les taux des contributions selon les critères objectifs suivants : la nature du contrat de travail, sa durée, le motif de recours à ce type de contrat, l'âge du salarié ou la taille de l'entreprise.

3. La réforme des règles du travail à temps partiel

L'article 11 de l'Ani invite à une modification en profondeur du droit actuel relatif au travail à temps partiel, à sa rémunération et à son organisation au sein de l'entreprise. L'**article 8** du projet de loi en est la transposition fidèle.

Au niveau de la branche, il prévoit une négociation obligatoire pour celles d'entre elles dont plus du tiers des effectifs est à temps partiel.

Dans l'entreprise, il instaure une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures, à laquelle il pourra être dérogé :

- soit à la demande du salarié, en cas de contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs emplois ;

- soit par accord de branche, si des garanties pour la mise en œuvre d'horaires réguliers sont offertes.

Le régime de rémunération des heures complémentaires est également modifié. Celles qui ne dépassaient pas le dixième de la durée inscrite au contrat de travail du salarié, qui jusqu'à présent n'étaient pas majorées, le seront à hauteur 10 %. Au-dessus de ce seuil, le taux de majoration, qui est actuellement de 25 %, pourra être fixé par accord de branche sans toutefois être inférieur à 10 %.

Cet article ouvre également la possibilité aux entreprises, si un accord de branche étendu l'a prévu, de proposer à leurs salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail afin d'augmenter temporairement leur durée de travail. Si les heures comprises dans le cadre de l'avenant ne seront pas obligatoirement majorées, celles qui le dépassent seront des heures complémentaires majorées à 25 %. L'employeur ne pourra pas conclure plus de huit avenants par an avec chaque salarié.

L'entrée en vigueur de cet article sera progressive, au 1^{er} janvier 2014 pour le plancher de vingt-quatre heures et la majoration à 10 % des premières heures complémentaires, tandis que les contrats de travail en cours à cette date bénéficieront d'une période transitoire de deux ans avant de devoir intégrer cette nouvelle durée minimale.

C. AMELIORER L'ANTICIPATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ECONOMIQUES AFIN DE PRÉSERVER L'EMPLOI

1. Mieux articuler la négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec les autres négociations obligatoires

L'**article 9** complète les dispositions relatives à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), obligatoire dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Le but est, principalement, de prendre en compte les avancées contenues dans le projet de loi en matière de négociation et de consultation des IRP et de faire de la GPEC un outil d'adaptation des compétences des salariés efficace, avant que des difficultés économiques n'apparaissent. Il reprend l'article 14 de l'Ani.

Il rend trois nouveaux thèmes de négociation obligatoires : la mobilité interne à l'entreprise, les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les perspectives de recours par l'employeur aux différents types de contrats de travail. Il impose la réalisation d'un bilan à l'expiration de chaque accord.

Il permet également à l'entreprise, si elle le souhaite, de négocier sur l'information de ses sous-traitants sur les orientations stratégiques choisies ainsi que sur les modalités de leur association à sa politique de GPEC.

Enfin, il procède à plusieurs coordinations afin que les consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation et sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, qui ont lieu chaque année et sont distinctes, prennent en compte les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle contenues dans l'accord sur la GPEC.

2. Organiser la mobilité interne dans un cadre négocié

L'**article 10** crée une nouvelle obligation de négociation triennale dans les entreprises sur la mobilité professionnelle ou géographique interne dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement.

L'accord conclu, qui devra être porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés, portera notamment sur :

- les mesures d'accompagnement pour les salariés ;
- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, qui sera elle-même définie par l'accord ;
- les mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Précision protectrice du salarié, le niveau de rémunération et sa classification personnelle ne pourront diminuer du fait de l'application de l'accord. Sa qualification professionnelle devra être maintenue ou améliorée.

Cet accord, qui s'imposera aux contrats de travail des salariés entrant dans son champ, aura pour effet de suspendre les clauses contraires que ceux-ci pourraient contenir. Si un salarié refuse que l'accord soit appliqué à son contrat, il sera licencié, dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique.

Il n'y a toutefois pas d'obligation de conclure un accord. Il est soumis aux règles de droit commun relatives à la négociation collective d'entreprise et à la validité des accords, définies à l'article L. 2232-12 du code du travail : signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, et droit d'opposition de la part des organisations ayant recueilli la majorité des suffrages.

3. Créer un régime d'activité partielle simple et unique

L'**article 11**, reprenant les dispositions de l'article 19 de l'Ani, remplace les divers dispositifs d'allocations de chômage partiel en une allocation unique d'activité partielle, financée par l'Etat et l'Unédic, tout en encourageant les salariés placés en activité partielle à suivre des actions de formation.

Les règles actuelles se sont en effet révélées :

- **complexes**, car pas moins de cinq dispositifs différents coexistent, parfois cumulatifs, financés soit par l'Etat, soit par l'Unédic, soit par l'employeur ;

- **peu efficaces**, surtout quand on compare le dispositif français à ses équivalents allemand ou italien ;

- **instables**, renforçant ainsi leur faible attractivité auprès des entreprises en difficulté.

Une convention financière entre l'Etat et l'Unédic sera prochainement conclue pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif.

4. Instaurer des accords de maintien de l'emploi apportant toutes les garanties aux salariés

L'**article 12** définit le contenu des accords de maintien dans l'emploi et reprend les dispositions de l'article 18 de l'Ani.

En cas de graves difficultés conjoncturelles, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, modifier le temps de travail et la rémunération des salariés.

De très nombreuses garanties sont apportées aux salariés.

a) Un accord avec de fortes assurances formelles

L'accord ne peut être conclu qu'en cas de difficultés conjoncturelles sérieuses, qui font l'objet d'un **diagnostic** partagé avec les syndicats.

En outre, il doit être signé par des syndicats représentant au moins **50 %** des suffrages exprimés (contre 30 % selon le droit commun). Il peut également être signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté. Dans cette hypothèse, l'accord doit ensuite être approuvé par les salariés par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

Enfin, l'accord ne peut durer plus de deux ans.

b) Un accord qui protège les droits des salariés

L'accord ne peut pas porter atteinte à **l'ordre public social**. Le projet de loi reprend à cet égard la liste non limitative de l'Ani : Smic, durée légale, durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, repos quotidien et hebdomadaire, congés payés, 1^{er} mai.

En contrepartie des modifications de la durée du travail, de l'organisation des tâches et de la rémunération, l'entreprise s'engage à ne procéder à **aucun licenciement pour motif économique** pendant la durée de validité de l'accord.

L'accord ne peut pas baisser la rémunération des salariés touchant moins de **1,2 Smic par mois**.

L'acceptation de chaque salarié est **nécessaire** afin de faire prévaloir les stipulations de l'accord sur celles contraires du contrat de travail.

Si un salarié refuse l'application de cet accord, il peut faire l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique. Il bénéficie alors de **mesures d'accompagnement spécifiques** et les indemnités légales de préavis et de licenciement, ainsi que l'allocation chômage, sont calculées de la **manière la plus favorable au salarié**.

c) Un accord équitable contrôlé par le juge

Les efforts acceptés par les salariés doivent être partagés par toutes les parties prenantes.

Ainsi, les **dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires** doivent **participer** aux efforts demandés dans les conditions fixées au cas par cas dans l'accord.

En outre, l'accord doit comprendre une « **clause pénale** » pour sanctionner le non-respect des engagements de l'employeur.

Enfin, le **président du tribunal de grande instance** peut suspendre temporairement, voire définitivement, l'accord en cas de non-respect des engagements des parties ou si la situation de l'entreprise a évolué de manière significative.

5. Refondre les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

L'**article 13**, transcrivant les dispositions de l'article 20 de l'Ani, réforme les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Il introduit la possibilité de conclure un accord d'entreprise « majoritaire » pour définir le contenu du plan.

Il simplifie les délais de consultation du comité d'entreprise, et renforce les prérogatives de l'administration du travail, qui doit désormais valider les accords PSE ou homologuer les documents unilatéraux de l'employeur.

Il tient compte des spécificités des redressements et liquidations judiciaires.

Enfin, il confère au juge administratif la compétence de contrôler ces nouvelles décisions administratives relatives à l'aspect collectif du licenciement économique (procédure et PSE), tout en conservant la compétence du juge prud'homal pour les litiges individuels des salariés licenciés pour motif économique.

Reprenant les dispositions des articles 21 et 23 de l'Ani, l'**article 15** pondère les critères d'ordre des licenciements collectifs et aménage la durée du congé de reclassement.

a) Ouvrir la faculté de conclure un accord collectif sur le contenu du PSE

Le projet de loi permet la conclusion d'un **accord collectif « PSE »**.

Cet accord doit **fixer le contenu du PSE**. Son **volet facultatif** comprend notamment les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, le nombre de licenciements prévus et les catégories professionnelles concernées, la pondération et le périmètre d'application des critères de licenciement, le calendrier des licenciements ou encore les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement des salariés.

L'accord ne peut être que **majoritaire** : il doit être signé avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel). Les règles de validité sont donc similaires à celles exigées pour les accords de maintien de l'emploi.

Les délégués syndicaux peuvent être aidés par des experts-comptables désignés par le comité d'entreprise.

L'employeur conserve néanmoins la possibilité de fixer de manière unilatérale le PSE après la dernière réunion du CE. En effet, le projet de loi initial n'oblige pas l'employeur à engager des négociations avec les délégués syndicaux en vue de la conclusion d'un accord PSE. Il n'existe d'ailleurs aucune obligation de signer un procès-verbal de désaccord avant de recourir au document unilatéral de l'employeur. Par défaut, les matières du volet « facultatif » de l'accord PSE doivent être fixées par l'employeur.

Le projet de loi initial conserve également la possibilité de conclure un accord de méthode, mais en réduit le contenu.

Au final, le projet de loi promeut une grande souplesse dans les règles d'élaboration du PSE et des mesures annexes, et autorise des combinaisons entre accords de méthode, accords PSE et documents unilatéraux de l'employeur.

b) Améliorer le contenu du PSE

L'employeur définit seul aujourd'hui les **critères pour l'ordre des licenciements pour motif économique**, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, l'ancienneté du salarié ou ses qualités professionnelles appréciées par catégorie.

La Cour de cassation a constamment jugé depuis 1997 que l'employeur peut **privilégier un de ces critères**, en particulier celui des qualités professionnelles, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus par le code du travail.

L'**article 15** du projet de loi entérine cette solution jurisprudentielle.

En outre, afin de donner plus de souplesse et d'attractivité au **congé de reclassement**, sa durée passe de 9 mois à **1 an** et sa date de fin n'est plus fixe mais **glissante**, grâce à la suspension du congé en cas de conclusion d'un CDD ou d'un contrat de travail intérimaire que propose ce même article 15.

c) Simplifier les délais de consultation du comité d'entreprise sur le PSE

Le projet de loi simplifie en premier lieu l'articulation entre la consultation du comité d'entreprise au titre de son droit à l'information sur la « bonne marche de l'entreprise » lors d'un « **projet de restructuration et de compression des effectifs** » (L. 2323-15 du code du travail) et la consultation spécifique sur un **projet de licenciement collectif précis** (L. 1233-30 du même code).

Désormais, les délais sont globalisés et débutent avec la première réunion du CE au titre de l'article L. 2323-15 et doivent prendre fin deux, trois ou quatre mois plus tard selon l'ampleur du licenciement projeté (moins de 100, entre 100 et 250, plus de 250 salariés).

Alors que le droit en vigueur prévoyait seulement deux réunions obligatoires du CE (ou trois en cas de recours à un expert) sur le fondement de l'article L. 1233-30, le projet de loi ouvre la voie à un plus grand nombre de réunions pour affiner le contenu du PSE et des mesures annexes.

A l'issue de la première réunion du CE, l'entreprise doit indiquer à l'administration si elle envisage d'ouvrir une négociation en vue de conclure un « accord PSE ».

En second lieu, il précise les **délais fixés à l'expert-comptable mandaté par le CE**.

L'expert doit demander à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur de son côté dispose de quinze jours pour répondre à cette demande. Quant à l'expert, il doit présenter son rapport au plus tard quinze jours avant la dernière réunion du CE.

Les mêmes règles s'appliquent à l'expert désigné par le **CHSCT** dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs.

d) Renforcer les pouvoirs des Direccte

Les services compétents de la Direccte auront la tâche de **valider** les accords collectifs PSE dans les **huit jours** suivant leur réception, et **d'homologuer** les documents unilatéraux de l'employeur dans un **délai de vingt et un jours**.

Ces deux délais sont ramenés à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

L'administration contrôlera la **régularité de l'accord**, de la **procédure d'information et de consultation du CE** et la **consistance du PSE**. Elle ne se prononcera donc pas sur le bien-fondé du motif du licenciement, sur sa cause réelle et sérieuse.

Pour les documents unilatéraux de l'employeur, le contrôle de l'administration sera plus poussé, car elle devra tenir compte des moyens dont dispose l'entreprise et des efforts déployés.

Tout licenciement prononcé avant même d'avoir reçu la réponse de l'administration, ou en cas de décision négative de validation ou d'homologation, entraîne la **nullité de la procédure** de licenciement collectif économique.

Le **silence** de l'administration pendant les délais prévus pour les demandes de validation et d'homologation vaut **acceptation**.

Plus généralement, l'administration peut intervenir à tout moment en cours de procédure pour faire des **observations** à l'employeur sur la procédure et les mesures sociales prévues ; elle peut présenter des propositions pour améliorer le PSE et elle se voit attribuer un pouvoir d'**injonction** avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation.

e) Donner la compétence au juge administratif pour connaître des recours contre les décisions des Direccte

Les décisions de validation ou d'homologation de l'administration sont des **actes administratifs unilatéraux** faisant grief (à l'employeur, aux salariés, aux institutions représentatives du personnel, aux délégués

syndicaux), contrairement aux lettres d'observation actuelles et aux constats de carence¹.

Le projet de loi en tire les conséquences et il revient désormais au **juge administratif** de connaître des contentieux contre les décisions, explicites ou implicites, de validation/homologation des PSE. La compétence du tribunal de grande instance est donc supprimée en matière de PSE.

Le texte impose des **délais de jugement strictement encadrés**. Le recours doit être présenté dans un délai de deux mois devant le tribunal administratif, le juge devant rendre sa décision dans les trois mois. A l'issue de ce délai, s'il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue également dans un délai de trois mois. Si la cour ne s'est pas prononcée dans ce délai ou en cas de pourvoi en cassation, l'affaire est portée devant le Conseil d'État.

Toute personne ayant un intérêt à agir pourra également saisir le juge administratif en **référé** (référé-suspension et référé-liberté notamment).

Enfin, tout salarié conserve la possibilité de saisir le **juge prud'homal** en cas de litige individuel lié à son licenciement pour motif économique, et notamment pour contester son caractère réel et sérieux.

6. Créer l'obligation pour une entreprise qui envisage la fermeture d'un établissement de rechercher un repreneur

L'**article 14** oblige un employeur qui envisage un projet de licenciement collectif entraînant la fermeture d'un établissement à rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise, transcrivant une stipulation de l'article 12 de l'Ani.

Il n'existe aucune obligation en la matière aujourd'hui.

Cet article ne concerne que les entreprises employant plus de mille salariés, qui ne sont pas en procédure de redressement ou de liquidation judiciaires.

¹ Ces constats de carence sont d'ailleurs abrogés par le paragraphe XIX de l'article 13 du projet de loi.

D. DIVERSES MESURES DONT L'AMÉNAGEMENT DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

1. Promouvoir la conciliation devant le juge prud'homal et réduire les délais de prescription

L'**article 16**, conformément aux articles 25 et 26 de l'Ani, encourage le recours à la phase de **conciliation** devant le **juge prud'homal** par l'instauration par décret d'un barème indicatif tenant compte de l'ancienneté du salarié.

En outre, il limite à **deux ans** le délai de saisine du juge pour les actions relatives à **l'exécution ou la rupture du contrat de travail**, et à **trois ans** la prescription des actions en paiement du **salaire**.

2. Mesures diverses

L'**article 17**, transposant l'article 17 de l'Ani, autorise les entreprises qui viennent de **franchir les seuils de 11 et 50 salariés** à organiser respectivement les **élections** des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage, au lieu de 45 jours aujourd'hui.

Par ailleurs, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Transposant les stipulations de l'article 22 de l'Ani, l'**article 18** autorise, à titre **expérimental** jusqu'au 31 décembre 2014, certaines entreprises de moins de 50 salariés à recruter des salariés en **contrat de travail intermittents** sans convention ou accord collectif préalable.

Ces entreprises ne peuvent relever que des trois secteurs suivants :

- les organismes de formation, à l'exclusion des formateurs en langues ;
- le commerce des articles de sport et des équipements de loisirs ;
- les détaillants et détaillants-fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Enfin, l'**article 19**, non prévu par l'Ani, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de dix-huit mois, les dispositions nécessaires pour l'application du texte à **Mayotte**.

III. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE ET LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE

- **Chapitre I^{er} « créer de nouveaux droits pour les salariés »**

L'**article 1^{er}** n'a pas été modifié substantiellement. L'Assemblée nationale a renforcé les droits des salariés, notamment en termes d'information. Elle a précisé que la conformité des contrats collectifs au contrat-socle ou minimal sera évaluée par catégorie de garanties. Elle a demandé aux négociations de branche de déterminer les cas de dispense d'affiliation pour les ayants droit des salariés, et pas seulement pour ces derniers. Elle a ajouté que les contrats collectifs d'entreprise devront respecter les critères des **contrats responsables** et solidaires.

L'Assemblée nationale a également **renforcé les exigences de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement** lorsque les partenaires sociaux décident de recommander ou de désigner un ou des organismes assureurs dans l'accord de branche :

- elle a approfondi les conditions de mise en concurrence ;

- elle a mis sur un pied d'égalité les mutuelles, les sociétés d'assurance et les institutions de prévoyance, en élargissant à ces deux premières catégories d'organismes la possibilité de maintenir les prestations en cas de défaut de paiement de la cotisation par l'entreprise, lorsque le contrat résulte d'une obligation prévue par un accord de branche. Les sociétés d'assurance pourront, en outre, mettre en œuvre une action sociale au profit de leurs assurés à l'instar des mutuelles et des institutions de prévoyance.

Enfin, l'Assemblée nationale a pris en compte la situation spécifique des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire d'**Alsace-Moselle** : les négociations de branche et le décret fixant la couverture minimale prévoiront les « *adaptations* » nécessaires.

Après l'article 1^{er}, l'Assemblée nationale a inséré trois articles additionnels demandant la présentation de **rapports** par le Gouvernement au Parlement. Ils portent respectivement sur :

- les aides accordées au financement des contrats de complémentaire santé et la fiscalité de ces contrats (**article 1^{er} bis**) ;

- l'articulation entre le régime local d'Alsace-Moselle et la généralisation de la complémentaire santé en entreprise (**article 1^{er} ter**) ;

- le maintien des couvertures santé et prévoyance en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise (**article 1^{er} quater**).

L'**article 2** a été considérablement enrichi par les travaux de l'Assemblée nationale. Les principes sur lesquels le compte personnel de formation sera bâti, présents dans l'Ani, ont été détaillés : comptabilisation en heures, financement de formations individuelles, accord exprès de son titulaire pour tout débit effectué, appui du service public de l'orientation à tout projet d'utilisation. Son financement a été précisé : il comprendra, outre les droits au titre du Dif, des abondements complémentaires, principalement de l'Etat ou des régions, pour favoriser l'accès à la qualification des personnes qui en sont dépourvues. La concertation entre les partenaires sociaux, l'Etat et les régions sur sa mise en œuvre devra débuter avant le 1^{er} juillet 2013, tandis qu'avant le 1^{er} janvier 2014 le Parlement devra avoir été informé sur ses modalités de fonctionnement et les conditions de sa substitution au Dif.

Un amendement présenté par les députés membres du groupe de la gauche démocrate et républicaine a été adopté afin de prévoir que la stratégie nationale relative à la formation professionnelle tout au long de la vie comporte un volet consacré aux personnes en situation de handicap.

Le conseil en évolution professionnelle a, quant à lui, été recentré sur l'amélioration de la qualification des salariés qui en bénéficient et leur progression professionnelle, sans que le compte personnel de formation ait à être mobilisé pour y recourir.

Sur l'**article 3**, qui crée la période de mobilité volontaire sécurisée, plusieurs précisions ont été apportées au projet de loi initial, sans remettre en cause le dispositif :

- le retour anticipé du salarié, selon les modalités fixées par l'avenant à son contrat de travail, devra intervenir dans un délai raisonnable ;
- le salarié pourra faire part à son employeur au cours de sa mobilité de sa volonté de ne pas réintégrer son entreprise d'origine ;
- le comité d'entreprise sera informé par l'employeur semestriellement des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée qu'il a reçues et des suites qu'il leur a données.

Destiné à transposer l'article 10 de l'Ani, un **article 3 bis** a été inséré à l'initiative du rapporteur de l'Assemblée nationale. Il prévoit que :

- les commissions d'information et d'aide au **logement**, présentes dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, prennent en compte la problématique de l'accès au logement lors de la première embauche ou dans le cadre d'une mobilité organisée par l'entreprise ;
- la priorité accordée à certains salariés sera élargie aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle et à ceux qui connaissent une situation de précarité en ce qui concerne leur logement.

L'**article 4**, relatif à l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel, a connu plusieurs modifications importantes qui renforcent les prérogatives reconnues aux IRP.

La consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise lui permettra de proposer des orientations alternatives, auxquelles le conseil d'administration ou de surveillance devra faire une réponse argumentée. Le financement de l'expertise, dans ce cas précis, pourra être pris en charge par le comité d'entreprise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement, comme convenu dans l'Ani, mais dans la limite du tiers de son budget annuel. La consultation du comité d'entreprise sur l'utilisation des sommes perçues au titre du CICE ne pourra pas y être intégrée.

Le contenu de la base de données économiques et sociales a fait l'objet d'un élargissement, en particulier en matière d'informations sociales et environnementales. Elle sera accessible aux délégués du personnel et actualisée régulièrement. Son contenu pourra être enrichi par accord de branche ou d'entreprise.

Les contours de l'instance de coordination des CHSCT ont été redessinés. Son caractère temporaire est réaffirmé et sa composition modifiée afin de trouver un équilibre garantissant la représentation de tous les CHSCT concernés mais assurant, d'un point de vue concret, le fonctionnement de l'instance. Une fois l'expertise unique réalisée, chaque CHSCT rendra son avis, celui de l'instance ne pouvant en aucun cas s'y substituer.

Les dispositions relatives à la participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises, présentes à l'**article 5**, n'ont pas été remises en cause. Elles ont au contraire fait l'objet d'adaptations afin que ces représentants des salariés soient véritablement des membres à part entière des organes dans lesquels ils siègeront.

Ainsi, leur nombre, tel que fixé dans la loi, constitue un plancher et non une prescription impérative. L'employeur devra leur donner le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et financer, à leur intention, une formation à la gestion des entreprises. Les personnes élues ou désignées pour représenter les salariés bénéficieront de la même protection contre le licenciement que les représentants du personnel dans les IRP ou les élus syndicaux. En cas d'élection, le candidat titulaire et son suppléant ou suivant de liste devront être de sexe différent.

L'entrée en fonction de ces représentants a été avancée par rapport au délai de vingt-six mois fixé par le projet de loi initial, puisqu'elle devra avoir lieu six mois après l'assemblée générale modifiant les statuts de la société, celle-ci devant obligatoirement intervenir en 2014. Enfin, le Gouvernement devra remettre un rapport au Parlement avant le 30 juin 2015 faisant un premier bilan de cette mesure et formulant des propositions en vue de son extension.

- **Chapitre II « lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi »**

L'**article 6**, sur les droits rechargeables à l'assurance chômage et l'incitation à conclure un CSP, a été très peu modifié puisque sa mise en œuvre est conditionnée à une négociation des partenaires sociaux au sein de l'Unédic. Il faut toutefois noter que ce sont, potentiellement, les droits issus de plusieurs périodes antérieures d'indemnisation qui seront préservés et non plus d'une seule période antérieure, comme dans le texte initial.

La portée de l'**article 7**, qui concerne la modulation des cotisations dues par les employeurs au titre de l'assurance chômage en cas de recours à certains contrats de travail, a été encadrée dans un souci de ne pas dégrader la situation financière de l'Unédic. Les taux de cotisation devront être fixés de telle sorte que le produit des contributions ne soit pas diminué. Par ailleurs, le Gouvernement devra réaliser, avant le 1^{er} juillet 2015, un rapport sur l'application de cet article et ses effets sur la diminution de l'emploi précaire.

L'**article 8**, réformant les règles applicables au travail à temps partiel, a été modifié afin de mieux protéger les salariés. Les accords de branche permettant de déroger au cadre fixé par la loi, comme par exemple sur la durée minimale d'activité ou la rémunération des heures complémentaires, devront ainsi avoir fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension.

Un **article 8 bis** a été ajouté par la commission des affaires sociales, demandant au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel, notamment pour en mesurer l'impact en termes d'égalité professionnelle, d'ici au 1^{er} janvier 2015.

- **Chapitre III « favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques »**

L'**article 9**, sur la GPEC et son articulation avec d'autres exercices du dialogue social dans l'entreprise relatifs, notamment, à la formation professionnelle, a été amendé afin d'élargir son champ. L'accord conclu au titre de la GPEC définira les objectifs du plan de formation et les publics vers lesquels il sera orienté en priorité. Il examinera également les moyens de diminuer les recours aux contrats courts et de développer l'usage du CDI dans l'entreprise. Enfin, il pourra également porter sur la participation de celle-ci aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

A l'**article 10**, la négociation sur la mobilité géographique ou professionnelle interne à l'entreprise a considérablement évolué entre le projet de loi initial et le texte adopté par l'Assemblée nationale. Elle devient facultative et perd sa périodicité triennale. Elle exclut tout projet de réduction d'effectifs, et non simplement les licenciements. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, elle en constituera l'ébauche.

Le contenu de l'accord de mobilité interne est désormais plus développé, afin de garantir la protection de la vie personnelle et familiale du salarié et de renforcer les mesures d'accompagnement à la mobilité qui incombent à l'employeur, notamment en matière de compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat.

Une phase de concertation préalable à la mise en œuvre de mesures de mobilité est instaurée, tandis que la procédure de recueil de l'accord du salarié est précisée. Le régime de licenciement du salarié refusant l'application de l'accord n'est pas modifié mais des mesures de reclassement, dans un cadre adapté, seront obligatoires.

Enfin, le Gouvernement devra remettre avant le 31 décembre 2015 un rapport dressant le bilan des accords de mobilité conclus.

A l'**article 11**, le régime de l'indemnité d'activité partielle a été aligné sur celui des allocations de chômage partiel en matière de taxe sur les salaires, de cotisations de sécurité sociale et d'abattement fiscal. En outre, un rapport est demandé au Gouvernement présentant les propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.

A l'**article 12**, de nombreuses garanties ont été apportées aux accords de maintien de l'emploi.

Les « efforts proportionnés » s'imposent aussi bien aux dirigeants salariés qu'aux mandataires sociaux et aux actionnaires.

Le champ d'application de la clause pénale est élargi à tous les engagements de l'employeur compris dans l'accord, et pas seulement à ceux en lien avec le maintien de l'emploi.

L'accord devra prévoir les modalités d'information des salariés quant à son application et à son suivi pendant toute sa durée, ainsi que les modalités de notification au salarié de la modification de son contrat de travail (à défaut, les dispositions de droit commun de l'article L. 1222-6 s'appliquent).

Le réexamen de la décision de suspension de l'accord par le président du TGI nécessite seulement la demande de l'une des parties signataires, et non plus leur demande conjointe.

Enfin, un rapport est demandé au Gouvernement sur l'évaluation des accords de maintien de l'emploi.

A l'**article 13**, la réforme des licenciements collectifs a été précisée sur de nombreux points.

L'administration sera informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord PSE, et elle disposera d'un délai de quinze jours pour valider un accord au lieu de huit.

Le seul fait d'ouvrir, avant la première réunion du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif, une négociation relative à un accord PSE ne peut pas constituer un délit d'entrave.

Le contrôle de la Direccte a été doublement élargi. D'une part, elle devra vérifier, lors d'une demande de validation ou d'homologation, la régularité de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination le cas échéant, s'ils ont été saisis. D'autre part, lors d'une procédure d'homologation, le rapport éventuel du comité d'entreprise sur l'utilisation de son droit d'alerte concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), qui a été instauré à l'article 4 du projet de loi, devra lui être communiqué.

Les délais fixés à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise sont modifiés afin de lui permettre de poser une deuxième série de questions à l'employeur, tandis que les règles fixées pour l'expert désigné par le CHSCT ou la nouvelle instance de coordination ont été simplifiées, car le rapport doit seulement être rendu au plus tard quinze jours avant la fin de la consultation du comité d'entreprise.

A l'**article 14**, le comité d'entreprise pourra formuler des propositions lorsqu'il rend un avis sur ces offres de reprise de site. En outre, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, un rapport est demandé au Gouvernement, pour présenter le bilan des actions entreprises dans le cadre de la revitalisation des bassins d'emplois, et proposer des pistes d'amélioration.

A l'**article 15**, la mention spécifique du critère des qualités professionnelles a été supprimée.

- **Chapitre IV « Dispositions diverses »**

A l'**article 16**, l'indemnité versée lors de la phase de conciliation prud'homale ne se substituera pas aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles peut prétendre le salarié. En outre, s'agissant des règles de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, l'exception prévue pour les victimes de discrimination a été élargie. Enfin, un amendement a repris une disposition de l'Ani, qui prévoit que les demandes de salaire se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat, mais que si la demande est formée dans le délai de 24 mois, la période de prescription de 36 mois commence à compter de la rupture du contrat.

A l'**article 17**, un amendement a précisé que l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer « complètement » aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

A l'**article 18**, un amendement du Gouvernement adopté en séance publique est revenu à la rédaction initiale du projet de loi.

Aucun amendement n'a été adopté sur l'**article 19**.

Un article additionnel (**article 20**) a été adopté pour demander un rapport au Gouvernement sur les coûts de l'attribution de la CMU-c aux allocataires de l'AAH, sans conditions de ressources.

B. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Consciente des avancées réalisées à l'Assemblée nationale, votre commission a veillé à **préciser et clarifier** certaines dispositions du projet de loi, **sans dénaturer l'équilibre de l'Ani** du 11 janvier 2013.

Au total, une centaine d'amendements ont été adoptés, dont une cinquantaine présentés par votre rapporteur, et l'ensemble des amendements présentés par la commission des lois sur l'article 5 ont été adoptés.

A l'article 1^{er}, un large débat a naturellement eu lieu sur l'impact de la généralisation des complémentaires santé collectives en entreprise et sur les modalités de choix de l'organisme assureur par les branches et par les entreprises. A l'initiative de son rapporteur, la commission a adopté onze amendements, qui apportent principalement des précisions rédactionnelles ou des simplifications, ainsi qu'un amendement portant sur le régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle. Elle a également adopté deux amendements de précision présentés par le groupe écologiste.

A l'article 2, la mission du service public de l'orientation envers celles et ceux qui voudront faire usage de leur compte personnel de formation a été mieux définie et le principe selon lequel la stratégie nationale de formation professionnelle devra comporter un volet consacré aux personnes en situation de handicap a été préservé, tout en supprimant plusieurs mentions ne relevant pas du domaine de la loi.

A l'article 3 *bis*, qui concerne les actions des entreprises destinées à favoriser l'accès au logement de leurs salariés, la commission a adopté un amendement présenté par son rapporteur pour simplifier la rédaction de l'article, tout en conservant la priorité que l'Ani a entendu porter envers les jeunes, les salariés en mobilité et ceux en situation de précarité.

A l'article 4, le champ de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise a été élargi, sur proposition de votre rapporteur, à l'organisation et aux conditions de travail.

A l'article 5, la commission a adopté 46 amendements présentés par notre collègue Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis de la commission des lois. Ils procèdent à la réécriture de l'article et à la simplification de sa structure, dans un souci de fidélité à l'Ani. Sur le fond, plusieurs lacunes sont comblées, notamment la procédure à suivre lorsqu'une entreprise refuse de modifier ses statuts pour se soumettre à l'obligation créée au présent article. Enfin, le texte adopté par la commission revient au nombre de représentants des salariés fixé par l'Ani.

A l'article 7, sur proposition de votre rapporteur, la commission a supprimé la disposition adoptée par l'Assemblée nationale et prévoyant que la modulation des taux ne doit pas avoir pour effet la baisse du produit des contributions de l'Unédic. Cette règle aurait eu pour effet de restreindre de manière trop importante la marge de manœuvre des partenaires sociaux, qui vont définir précisément les contours et le contenu des droits rechargeables. Elle entrerait même en contradiction avec la logique du dispositif, dont le but est d'inciter les entreprises à diminuer leur recours aux contrats courts.

A l'article 8, une périodicité triennale a été fixée pour la négociation obligatoire sur le temps partiel dans les branches dont au moins un tiers de l'effectif travaille à temps partiel. Par ailleurs, les branches qui dépasseront ce seuil après la promulgation de la loi auront un délai de trois mois pour se conformer à cette obligation.

A l'article 9, la commission a adopté deux amendements visant à simplifier la rédaction de certaines dispositions.

A l'initiative du groupe CRC, un article additionnel (devenu l'article 16 *bis*) a été adopté pour demander un rapport au Gouvernement, six mois après la promulgation de la loi, sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

Enfin, à l'initiative de son rapporteur, la commission a adopté un article additionnel (devenu l'article 19 *bis*) pour demander un rapport au Gouvernement sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires.

*

* *

Réunie le 11 avril 2013, votre commission a adopté le projet de loi dans la rédaction issue de ses travaux.

EXAMEN DES ARTICLES

CHAPITRE I^{ER}

-

Créer de nouveaux droits pour les salariés

Section 1

-

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

Article 1^{er}

(art. L. 911-7 [nouveau], L. 911-8 [nouveau] et L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ; art. L. 2242-11 et L. 2261-22 du code du travail ; art. L. 113-3 et L. 322-2-2 du code des assurances ; art. L. 221-8 du code de la mutualité)

Généralisation de la couverture complémentaire santé en entreprise et portabilité des droits santé et prévoyance pour les chômeurs

Objet : Cet article vise, d'une part, à généraliser dans toutes les entreprises, à compter du 1^{er} janvier 2016 au plus tard, la couverture complémentaire santé collective obligatoire, d'autre part, à assurer la continuité des droits ouverts par les contrats complémentaires santé et prévoyance, pendant un maximum d'un an, pour les salariés qui perdent leur emploi.

I - Le dispositif proposé

1) Etat des lieux de la couverture complémentaire santé

Dès la création de la sécurité sociale par les ordonnances de 1945, le principe d'un reste à charge pour les assurés a été affirmé et s'est concrétisé dans une « participation aux frais », souvent appelée ticket modérateur. De ce fait s'est développé un secteur « complémentaire » destiné à prendre en charge tout ou partie de cette participation et qui a proposé, progressivement, de couvrir également une partie des dépenses engagées par les patients au-delà des tarifs de la sécurité sociale, notamment dans le dentaire et l'optique.

En 2011, l'assurance maladie prend en charge 75,5 % de la consommation de soins et de biens médicaux (CSBM)¹ en France, les autres acteurs publics (Etat, fonds CMU et collectivités territoriales) en représentant 1,2 %. Le reste à charge des ménages (23,3 % au total) est partiellement mutualisé grâce aux **organismes complémentaires** qui **financent 13,7 % des dépenses de santé**.

Si le financement par la sécurité sociale de base reste élevé, il s'effrite depuis une trentaine d'années au profit de la couverture complémentaire et il est inégal selon le type de soins et de prestations : la solidarité nationale demeure forte en hospitalisation, pour laquelle la part du financement public est déterminante (92 %), mais elle est nettement moins importante pour les soins de ville (65 %), les médicaments (67 %) et les autres biens médicaux (44 %). Entre 2000 et 2011, la part des organismes complémentaires dans les dépenses de santé a crû sensiblement, passant de 12,4 % à 13,7 %.

Même si le renoncement aux soins résulte d'un ensemble de facteurs très divers, en partie liés à des motivations personnelles, les différentes études qui existent sur cette question mettent clairement en avant deux explications majeures à ce phénomène : le niveau des revenus et le bénéfice d'une couverture complémentaire. Selon les indicateurs annexés au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, **le taux de renoncement aux soins pour raison financière diminue pour les personnes bénéficiant d'une couverture complémentaire** : en 2010, il s'élève à **32,6 % pour les personnes sans complémentaire**, 20,4 % pour les bénéficiaires de la CMU-c et 14,7 % pour les personnes bénéficiant d'une complémentaire privée.

Selon l'enquête sur la santé et la protection sociale en 2010, réalisée par l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes) en juillet 2012, environ 95 % des individus déclarent bénéficier d'une couverture complémentaire en santé. Un peu plus de trois millions de personnes seraient ainsi privées d'une complémentaire en France, principalement parmi celles qui ne disposent pas d'un emploi (retraités ou chômeurs).

Trois types d'acteurs économiques opèrent sur le marché de la complémentaire santé :

- les sociétés d'**assurance**, à but lucratif ;
- les **mutuelles**, personnes de droit privé à but non lucratif dont les structures de gouvernance sont élues par les sociétaires ;
- les **institutions de prévoyance**, également personnes morales de droit privé à but non lucratif mais gérés paritairement par des représentants des employeurs et des salariés.

¹ Indicateur statistique habituellement utilisé dans les comparaisons internationales et qui recouvre la consommation de soins hospitaliers, de soins de ville, de transports de malades, de médicaments et d'autres biens médicaux.

Au total, les prestations versées par ces organismes se sont élevées à **27,5 milliards d'euros en 2011** pour un montant de primes perçues par eux égal à 31,1 milliards.

Sur les 495 organismes exerçant une activité de complémentaire santé et recensés par l'Autorité de contrôle prudentiel, 360 sont des mutuelles, 106 des sociétés d'assurance et 29 des institutions de prévoyance. Le secteur mutualiste connaît, depuis une dizaine d'années, un mouvement de concentration important mais demeure morcelé. Les chiffres publiés par le fonds CMU diffèrent mais fournissent les mêmes ordres de grandeur : en 2011, les 559 mutuelles qui contribuent au fonds CMU représentent 82 % des organismes complémentaires et 56 % du chiffre d'affaires du secteur ; les sociétés d'assurance 14 % des organismes et 27 % du marché ; les institutions de prévoyance 4 % des organismes et 17 % du marché.

Tous types d'opérateurs confondus, **56 % des bénéficiaires d'une couverture complémentaire s'assurent à titre individuel et 44 % profitent d'une garantie collective** *via* leur employeur.

Les mutuelles sont plus présentes sur le marché de l'individuel, couvrent une population relativement âgée et 91 % de leur chiffre d'affaires est issu de l'activité santé. En revanche, l'activité santé des sociétés d'assurance ne représente qu'une faible part de leur activité totale (14 % pour les sociétés qui ne distribuent pas d'assurance-vie et 6 % pour les sociétés dites mixtes, couvrant à la fois vie et non-vie). Les institutions de prévoyance, qui représentent un peu plus de 20 % des bénéficiaires d'une complémentaire santé, sont quasiment absentes du marché individuel mais sont le premier acteur du marché collectif et la moitié de leur chiffre d'affaires est générée par l'activité santé.

Répartition de la couverture complémentaire santé par type d'organisme

(en % du nombre de bénéficiaires)

| | Individuel | Collectif | Total |
|----------------------------|------------|-----------|-------|
| Mutuelles | 70 % | 39 % | 56 % |
| Institutions de prévoyance | 4 % | 41 % | 20 % |
| Assurances | 26 % | 20 % | 24 % |

Source : Drees

La diffusion de la complémentaire santé collective reste inégale, puisque ce sont des **établissements de grande taille**, ceux qui emploient surtout des **cadres** ou le secteur de **l'industrie** qui la proposent le plus souvent¹ :

- 67 % des entreprises de moins de 10 salariés ne proposent pas de complémentaire santé, 51 % de celles entre 10 et 49 salariés, 21 % de celles entre 50 et 249, mais seulement 7 % de celles de plus de 250 salariés ;

- 74 % des salariés déclarent y avoir accès par le biais de leur établissement et 60 % à en bénéficier effectivement. Les salariés déclarant ne pas avoir accès à une complémentaire collective sont majoritairement à faible niveau de salaire, en contrat à durée déterminée ou à temps partiel et des jeunes.

On peut d'ailleurs relever que, selon cette même enquête de l'Irdes, 75 % des salariés qui bénéficient d'une couverture collective préféreraient la conserver plutôt que de lui substituer une augmentation de salaire.

Enfin, il est important de noter que **la prévoyance collective est gouvernée par le principe de non-sélection individuelle**, dont la mise en œuvre a été assurée concrètement par la loi « Evin » de 1989 qui renforce les garanties des contrats d'assurance.

2) Les contrats collectifs sont moins coûteux pour le salarié et lui offrent plus de garanties

Selon la Drees², **les garanties proposées dans les contrats collectifs sont souvent plus larges et plus avantageuses que celles des contrats individuels**. Par exemple, le montant moyen remboursé pour un traitement d'orthodontie de 900 euros est le double en collectif par rapport à l'individuel : 400 euros contre 208 euros. Pour une prestation de 500 euros en optique dite « complexe », les contrats individuels remboursent en moyenne 220 euros contre 345 euros en collectif. Pour une prothèse auditive numérique de 3 000 euros, un contrat collectif prend en charge en moyenne 1 202 euros contre 696 euros pour un contrat individuel.

La Drees a mis en évidence un classement des contrats de complémentaire santé en quatre catégories : A, B, C et D, dans un ordre décroissant des garanties couvertes. Les enquêtes annuelles de la Drees révèlent que les contrats collectifs sont de très loin les mieux représentés dans la classe de garantie la plus élevée (A).

¹ « Panorama de la complémentaire santé collective en France en 2009 et opinions des salariés sur le dispositif », Irdes, *Questions d'économie de la santé*, n° 181, novembre 2012.

² « Les contrats les plus souscrits auprès des complémentaires santé en 2009 », *Etudes et résultats*, n° 789, février 2012.

Répartition des contrats complémentaires santé par classe de garanties

(en % en 2007)

| | Contrats individuels | Contrats collectifs |
|---|----------------------|---------------------|
| A | 4,3 % | 31,2 % |
| B | 36,9 % | 32,1 % |
| C | 47,4 % | 31,4 % |
| D | 11,4 % | 5,3 % |

Source : Drees

En termes de cotisations, si le montant moyen d'un contrat de complémentaire santé s'élève à 40 euros par mois et par personne, **les primes des contrats collectifs sont inférieures de 6 à 7 euros à celles des contrats individuels.**

D'ailleurs, **les résultats financiers des contrats collectifs en santé sont systématiquement inférieurs à ceux des contrats individuels**, ils sont même déficitaires en 2011 à l'exception de ceux des sociétés d'assurance « non-vie » qui parviennent tout juste à l'équilibre¹. Si les écarts entre les types d'organismes apparaissent faibles pour les seuls frais de gestion, ils sont significatifs pour les frais d'acquisition, dont le poids apparaît relativement plus fort pour les sociétés d'assurance et plus particulièrement pour les contrats individuels.

D'une façon générale, les résultats des organismes complémentaires sont tirés à la baisse par la gestion de leurs contrats collectifs. En 2011, les charges de prestations (hors frais de gestion) représentent 82 % des primes collectées pour les sociétés d'assurance mixtes, 73 % pour les sociétés d'assurance « non-vie », 81 % pour les mutuelles et 92 % pour les institutions de prévoyance.

En outre, le montant de la prime est réduit pour les salariés par une participation de l'employeur qui s'élève en moyenne à 56 %. Seuls 6 % d'entre eux ne participent pas au financement.

Qui plus est, les contrats collectifs bénéficient de **déductions fiscales** tant pour le salarié que pour l'employeur, dans la limite de certains plafonds :

- les cotisations versées par les salariés sont déductibles de l'assiette de **l'impôt sur le revenu** (la Cour des comptes estime cette perte de ressources fiscales entre 575 millions et 661 millions selon les hypothèses retenues) ;

- celles versées par les employeurs sont **exemptées de l'assiette de cotisations sociales** et font partie des charges déductibles du bénéfice imposable. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les contributions patronales peuvent cependant être soumises au forfait social (taux dérogatoire de 8 % et

¹ Rapport sur la situation financière des organismes complémentaires assurant une couverture santé, Drees, décembre 2012.

seulement pour les entreprises d'au moins dix salariés). Les estimations de l'impact de cette exemption de cotisations sociales sur les finances publiques varient sensiblement, entre 1 milliard d'euros en net selon une annexe du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 et 3,37 milliards selon la Cour des comptes dans une hypothèse haute et avec un champ large.

Le bénéfice de ces déductions est accordé uniquement aux contrats collectifs qui respectent plusieurs critères, et non aux contrats individuels ; ils doivent être à adhésion obligatoire, sous réserve des dispenses d'affiliation possibles, et doivent respecter les conditions des contrats dits responsables et solidaires¹.

*

Dans ce contexte, les deux premiers articles de l'Ani apportent des réponses au déficit de couverture complémentaire santé et sont traduits tous deux fidèlement dans l'article 1^{er} du projet de loi.

3) La généralisation de la couverture complémentaire collective en santé

• **Le principe : toutes les entreprises devront faire bénéficier leurs salariés, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire.**

Le 1^o du **paragraphe II** introduit un nouvel article L. 911-7 au sein du code de la sécurité sociale. Il fixe le principe selon lequel, à compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas déjà d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de santé, qui soit au moins aussi favorable qu'un niveau minimum fixé par décret, sont tenues de prendre une décision unilatérale pour le faire.

• **Un niveau minimal de garanties sera fixé par décret.**

Le même article L. 911-7 définit ensuite **la couverture minimale** que devra respecter tout contrat collectif obligatoire en entreprise. Elle devra comprendre la prise en charge totale ou partielle du **ticket modérateur** (part restant à la charge des assurés sur toute dépense faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie de base), du **forfait journalier hospitalier** et des **frais dentaires** et liés à certains **dispositifs médicaux** à usage individuel (par exemple, l'optique).

Un **décret** déterminera précisément **le niveau de prise en charge** de ces dépenses, ainsi que la liste des dispositifs médicaux qui devront être remboursés. Si le projet de loi renvoie légitimement à une mesure réglementaire d'application, l'Ani est plus explicite : le panier de soins

¹ Les contrats d'assurance maladie relatifs à des opérations collectives à adhésion obligatoire doivent respecter les conditions suivantes : cotisations non fixées en fonction de l'état de santé ; non-prise en charge des participations forfaitaires, des franchises et des majorations liées au non-respect du parcours de soins coordonné.

comprendrait 100 % du tarif de base des consultations, actes techniques et frais de pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an.

Ce décret fixera également **les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation** eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Aujourd'hui, le bénéfice des exonérations sociales pour les contrats collectifs est notamment conditionné à une obligation d'affiliation sous réserve d'exceptions ; celles-ci sont fixées à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et concernent principalement les salariés couverts en tant qu'**ayant-droit** par le régime collectif de leur conjoint, certains **apprentis** ou **salariés à temps partiel** pour lesquels la cotisation demandée dépasserait 10 % de leur rémunération brute, ainsi que les ressortissants du **régime local d'Alsace-Moselle**. Selon l'étude d'impact du projet de loi, le Gouvernement entend reprendre ces mêmes catégories de salariés en ce qui concerne la dispense possible d'affiliation dans le cadre de la généralisation des complémentaires collectives en santé.

Enfin, le nouvel article L. 911-7 prévoit que **l'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement** de la couverture complémentaire santé.

• **La voie de la négociation collective par branche puis, en cas d'absence d'accord, au sein de chaque entreprise.**

Le **paragraphe I** fixe le calendrier et la méthode permettant d'aboutir, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, à une couverture collective santé pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Une **première phase** s'échelonnait du **1^{er} juin 2013 au 30 juin 2014** : durant cette période, **les partenaires sociaux devront négocier, par branche**, afin de permettre la mise en place de garanties à un niveau au moins aussi favorable que celui fixé par décret pour la couverture minimale.

La négociation devra porter sur la définition et le niveau des garanties, la répartition de la charge entre employeurs et salariés, les modalités de choix de l'assureur, le financement éventuel d'outils de solidarité (action sociale ou droits non contributifs) et les situations de dispense d'affiliation. Cette négociation permettra également de fixer le délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises, délai qui devra être au minimum de dix-huit mois sans pouvoir excéder le 1^{er} janvier 2016.

A l'issue de cette première phase et en cas d'**absence d'accord de branche**, d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale du chef d'entreprise, **chaque employeur engagera une négociation sur ce thème entre le 1^{er} juillet 2014 et le 1^{er} janvier 2016**. Cette négociation se déroulera selon les modalités de droit commun de la négociation obligatoire en entreprise.

4) Dispositions diverses relatives à la complémentaire santé et à la prévoyance

Les organismes complémentaires sont régis par un certain nombre de dispositions législatives et réglementaires, dans lesquelles le risque santé est le plus souvent dénommé « intégrité physique de la personne et maternité » ou encore « maladie, maternité ou accident ».

Parallèlement, les partenaires sociaux ont négocié la couverture d'autres risques que la seule maladie ; ce champ de la **prévoyance** couvre un ensemble de risques large, notamment le décès, l'incapacité de travail ou l'invalidité mais aussi la retraite complémentaire voire supplémentaire. Selon certaines définitions, la prévoyance inclut également le risque maladie ; pour une meilleure compréhension, le présent rapport distingue la prévoyance et la maladie / santé.

a) L'amélioration des droits

• **La « portabilité » : maintien des droits à titre gratuit, pendant au maximum un an, pour les salariés dont le contrat de travail est rompu.**

Le 1^{er} du paragraphe II de l'article 1^{er} insère également un nouvel article L. 911-8 dans le code de la sécurité sociale, qui vise à compléter les droits des salariés lorsqu'ils se retrouvent au chômage.

Ainsi, les salariés couverts collectivement dans leur entreprise par une complémentaire santé ou un contrat de prévoyance bénéficieront du **maintien de ces droits à titre gratuit en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, sans que ce maintien puisse excéder douze mois.**

Plusieurs conditions sont fixées : la rupture du contrat ne doit pas être consécutive à une faute lourde et doit ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (exclusion des cas de démissions) ; les droits devaient être ouverts chez le dernier employeur pour éviter le maintien de la couverture en cas de reprise du travail même pour une courte période ; les garanties sont identiques à celles en vigueur dans l'entreprise ; le maintien des garanties ne peut pas conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage (cas des personnes en arrêt maladie et percevant des indemnités journalières à la fois de la part de l'assurance maladie et d'organisme de prévoyance de leur ancienne entreprise). En outre, les anciens salariés devront justifier du respect de ces conditions auprès de leur ancien employeur durant le maintien des droits.

Selon le **paragraphe VI**, les entreprises et les organismes complémentaires ou de prévoyance devront appliquer cette « portabilité » à partir du 1^{er} juin 2014 pour le risque maladie et à compter du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance.

● **La nécessaire adaptation de la loi « Evin » relative aux contrats d'assurance.**

La loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi « Evin », vise à renforcer les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques :

- son article 2 prévoit que l'organisme qui couvre la garantie santé ou prévoyance ne peut exclure aucune pathologie ou affection qui est incluse dans le champ de la sécurité sociale de base. Cet organisme doit également prendre en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat, sous réserve d'une éventuelle fausse déclaration de l'adhérent ;

- son article 4 permet le maintien des droits, sans condition probatoire ni examen ou questionnaire médical, d'une part, durant une période de douze mois pour les ayant-droits d'un salarié décédé, d'autre part, sans condition de durée pour les salariés qui quittent l'entreprise soit pour prendre leur retraite, soit en raison d'une incapacité ou invalidité, soit s'ils sont privés d'emploi. Les modalités et conditions de ce maintien sont prévues dès le contrat initial du salarié et les tarifs applicables ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs¹ ;

- son article 5 prévoit que le contrat d'assurance doit prévoir le délai de préavis applicable à sa résiliation ou à son non-renouvellement, ainsi que les conditions selon lesquelles l'organisme peut maintenir la couverture au profit des salariés concernés, sans condition de période probatoire, d'examen ou de questionnaire médicaux.

Le 1^{er} du **paragraphe III** de l'article 1^{er} du projet de loi permet d'étendre les dispositions des articles 2 et 5 de la loi de 1989 aux salariés qui perdent leur emploi et qui bénéficient du maintien des droits à titre gratuit durant une période maximale de douze mois au titre du nouvel article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 4 de la loi de 1989 ne permet aux anciens salariés de présenter leur demande de maintien des garanties que durant une période de six mois après la rupture du contrat de travail. Le 2^o du même paragraphe III assure une articulation adéquate entre ce délai et le maintien des droits à titre gratuit en cas de perte d'emploi, en autorisant l'ancien salarié à opter pour le dispositif qui lui est le plus favorable.

● **La programmation d'une négociation sur la prévoyance dans chaque branche.**

Le **paragraphe V** prévoit que les partenaires sociaux engagent **une négociation, avant le 1^{er} janvier 2016**, pour permettre aux salariés qui ne

¹ Décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance d'accéder à une telle couverture.

Historiquement antérieure à la complémentaire santé d'entreprise, la prévoyance recouvre un ensemble de garanties destinées à assurer au salarié une indemnisation complémentaire en cas d'invalidité, d'incapacité, d'absence pour arrêt de travail ou de décès-veuvage. Deux établissements sur trois, couvrant 86 % des salariés, déclaraient en 2009 offrir un contrat de prévoyance à leurs salariés, soit vingt points de plus que ceux offrant une complémentaire santé. Un établissement sur deux prend par exemple en charge, *via* le contrat de prévoyance, les trois jours de carence durant lesquelles le salarié en arrêt maladie ne touche plus de salaire et pas encore d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale.

b) La transparence et la mise en concurrence en cas d'accord de branche

L'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoit **dès aujourd'hui** que **les accords de branche** concernant la protection sociale complémentaire (maladie ou prévoyance) **peuvent prévoir une mutualisation** des risques au sein des entreprises de la branche **en désignant un ou des organismes auxquels adhèrent obligatoirement les entreprises**. Dans ce cas, les accords doivent comporter une clause de réexamen périodique dont la fréquence ne peut être supérieure à cinq ans.

Le 2° du paragraphe II complète cet article L. 912-1 par une disposition permettant, dans ce cadre, d'assurer **une mise en concurrence préalable et une transparence** des procédures utilisées. Ainsi, lorsque les accords prévoient une mutualisation des risques et désignent un ou des organismes, il doit être procédé à une mise en concurrence préalable dans des conditions de transparence et selon des modalités qui seront fixées par décret. Cette procédure sera également applicable en cas de simple recommandation, sans valeur contraignante pour les entreprises concernées, d'un ou de plusieurs organismes par l'accord de branche.

c) L'adaptation des négociations collectives existantes

Le **paragraphe IV** modifie certaines dispositions du code du travail relatives aux négociations collectives pour les adapter à l'article 1^{er} du projet de loi.

Ainsi, la sous-section 3 de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code, qui concerne aujourd'hui le « *Régime de prévoyance maladie* », s'intitulera désormais « *Protection sociale complémentaire des salariés* » (1°). En son sein, l'article L. 2242-11 prévoit que, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.

Le 2° fixe cette exigence en cas d'absence à la fois d'un régime de prévoyance et d'un régime en santé qui soit au moins aussi favorable que la couverture minimale fixée au nouvel article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article L. 2261-22 du code du travail prévoit que, pour être étendue, une convention de branche doit notamment contenir des clauses portant sur « *les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie* ». Le 3° modifie cet alinéa : il s'agira de clauses relatives aux « *modalités d'accès à un régime de prévoyance ou un régime* » complémentaire santé.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales n'a pas modifié substantiellement l'article 1^{er} du projet de loi.

Outre plusieurs amendements rédactionnels, elle a souhaité renforcer **les droits des salariés, notamment en termes d'information** :

- l'éventuelle dispense d'affiliation prévue dans les négociations de branche sera réalisée « *à l'initiative du salarié* » ;

- les salariés doivent être informés de l'éventuelle décision unilatérale de l'employeur de les faire bénéficier d'une couverture collective d'entreprise, en cas d'absence d'accord de branche ;

- l'employeur devra signaler dans le certificat de travail le maintien des garanties à titre gratuit durant au maximum un an. Le certificat de travail est un document remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail, quels que soit les motifs de la rupture (licenciement, démission, fin de CDD, départ en retraite...) et la durée du contrat ;

- en cas de départ de l'entreprise, l'organisme complémentaire devra proposer au salarié le maintien de ses droits dans un délai d'un mois après la rupture du contrat de travail.

En ce qui concerne **les accords de branche qui désignent ou recommandent un ou des organismes complémentaires**, la commission a ajouté, outre la mise en concurrence et la transparence, « *l'impartialité et l'égalité de traitement entre les candidats* » et elle a explicitement prévu que cette mise en concurrence sera également effectuée au moment de chaque réexamen (au maximum tous les cinq ans selon l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, alors que le projet de loi prévoyait le maintien des droits à titre gratuit pour la complémentaire santé et la prévoyance en cas de « *rupture* » du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation chômage (hors faute lourde), la commission a préféré le terme « *cessation* » qui permet d'englober les fins de CDD.

- En séance publique, d'autres aménagements ont été apportés au texte de la commission.

A l'initiative du rapporteur, l'Assemblée nationale a précisé que les contrats qui résulteront soit d'un accord de branche, soit d'un accord d'entreprise, soit d'une décision unilatérale de l'employeur devront respecter le niveau minimum prévu par décret « *pour chacune des catégories de garanties* », ainsi que « *la part du financement assurée par l'employeur* ».

Le projet de loi prévoit que les négociations de branche portent notamment sur les cas où la situation particulière de certains salariés peut justifier une dispense d'affiliation. A l'initiative du groupe socialiste et du rapporteur, l'Assemblée nationale a inséré une référence aux « *ayants droit, lorsqu'ils sont concernés par la couverture* », qui pourront donc être dispensés de l'affiliation.

A l'initiative de plusieurs députés du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de Moselle, l'Assemblée nationale a permis aux négociations de branche de prévoir des « *adaptations* » pour les salariés relevant du régime complémentaire obligatoire d'**Alsace-Moselle**. En outre, le décret organisant la couverture minimale précisera « *les adaptations dont fait l'objet la couverture* » de ces salariés.

A l'initiative de son rapporteur, l'Assemblée nationale a prévu que les contrats collectifs d'entreprise respectent les conditions fixés par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale qui concernent **les contrats dits responsables et solidaires** (*cf.* note de bas de page *supra.*).

A l'initiative du groupe socialiste, l'Assemblée nationale a approfondi **les conditions de mise en concurrence** en cas de recommandation ou désignation d'un ou de plusieurs organismes par l'accord de branche, en prévoyant qu'elles « *doivent notamment intégrer et préciser les éléments suivants : publicité préalable obligatoire, fixation des modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux [...], règles en matière de conflit d'intérêts et détermination des modalités de suivi du régime en cours de contrat* ».

A l'initiative de Francis Vercamer, député, et du rapporteur, l'Assemblée nationale a étendu aux sociétés d'assurance (**paragraphe VII**) et aux mutuelles (**paragraphe VIII**) l'obligation qui existe pour les institutions de prévoyance¹ de maintenir les prestations en cas de défaut de paiement de la cotisation par l'entreprise, lorsque le contrat résulte d'une obligation prévue par un accord de branche.

A l'initiative de plusieurs députés du groupe UDI, l'Assemblée nationale a permis aux sociétés d'assurance de mettre en œuvre au profit de leurs assurés une action sociale qui, lorsqu'elle se traduit par l'exploitation de réalisations sociales collectives, doit être gérée par une ou plusieurs personnes morales distinctes de l'assureur. Cette possibilité reprend celle qui existe pour les institutions de prévoyance (article L. 931-1 du code de la sécurité sociale) et les mutuelles (article L. 111-1 du code de la mutualité).

¹ Cinquième alinéa de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale.

Ces deux dernières dispositions permettent de **placer sur un pied d'égalité, en termes de prestations offertes aux entreprises, les trois catégories d'acteurs sur le marché de la complémentaire santé** : les sociétés d'assurance, les mutuelles et les institutions de prévoyance.

III – Le texte adopté par la commission

Le bénéfice d'une complémentaire santé fait reculer les renoncements aux soins et améliore **l'accès aux soins**. En outre, **les contrats collectifs présentent des avantages substantiels par rapport aux contrats individuels** : leurs garanties sont en moyenne plus élevées ; leur coût est plus faible, que ce soit avant et *a fortiori* après imposition.

Dans ces conditions, votre rapporteur estime que **la généralisation de la complémentaire santé en entreprise constitue un progrès social majeur**. Cette mesure symbolise tout l'intérêt du dialogue social et la qualité de la démarche des partenaires sociaux ayant permis d'aboutir à l'Ani du 11 janvier. En outre, elle se mettra en place progressivement à la suite de négociations dans l'ensemble des branches professionnelles, ce qui conforte le processus d'appropriation du dialogue social par l'ensemble des acteurs.

La décision des partenaires sociaux s'inscrit dans **la démarche engagée par le Président de la République** qui a annoncé lors du congrès de la Mutualité française, le 20 octobre 2012, qu'il entendait « *généraliser, à l'horizon 2017, l'accès à une couverture complémentaire de qualité* ». Marisol Touraine, ministre des affaires sociales et de la santé, a d'ailleurs entamé des discussions avec les acteurs du secteur et a chargé, en mars 2013, le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (Hcaam) de formuler un diagnostic et des propositions d'ici l'été 2013.

Le Gouvernement a également annoncé, dans le cadre du plan quinquennal de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, qu'il allait, à l'été 2013 également, **relever de 7 % le plafond de ressources permettant de bénéficier de la couverture maladie universelle (CMU-c)**, le plafond de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) augmentant automatiquement d'autant. Ainsi, toutes les personnes se situant sous le seuil de pauvreté bénéficieront d'un dispositif d'aide à l'accès aux soins. On peut aussi mentionner la mission que le Gouvernement a confiée, en mars 2013, à notre collègue Aline Archimbaud sur l'accès aux soins des plus démunis.

Elargissement des droits à la CMU-c et à l'ACS et généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés du secteur privé, notamment dans les très petites, petites et moyennes entreprises, sont bien deux éléments convergents pour faciliter l'accès aux soins.

Ces mesures déterminantes ne doivent pas obérer **la nécessité d'évaluer et d'améliorer la qualité des contrats complémentaires** : la distinction entre contrats responsables et autres contrats n'est plus pertinente puisque la quasi-totalité des contrats complémentaires entrent aujourd'hui

dans la première catégorie. Il est donc nécessaire de revoir, en partenariat avec les acteurs, dont les mutuelles, les sociétés d'assurance et les institutions de prévoyance, les cahiers des charges des contrats et le champ des prestations couvertes par les complémentaires santé.

En septembre 2011, la Cour des comptes a publié une étude sur les aides publiques au financement de la couverture maladie complémentaire, dans laquelle elle se montre sévère sur « *les multiples incohérences* » de ces aides, dont le montant atteint environ 6 milliards d'euros, et sur leur « *ciblage très imparfait au regard même de l'équité sociale* ». Cette question fait d'ailleurs partie de la lettre de mission adressée par le Gouvernement au Hcaam.

A l'initiative de son rapporteur, la commission a adopté **onze amendements** pour revenir au texte initial du Gouvernement ou simplifier et améliorer certaines rédactions, ainsi qu'**un amendement** relatif au régime local d'Alsace-Moselle.

Elle a également adopté **deux amendements** de précision déposés par le groupe écologiste.

Alors que le principe de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise recueille un large assentiment de la part des différents partenaires, deux questions ont été particulièrement soulevées au moment de l'examen du texte par l'Assemblée nationale.

● **Le débat sur les modalités de mise en œuvre des accords de branche : la question de la clause de désignation.**

Les régimes de prévoyance collective peuvent se constituer de trois manières : par une décision unilatérale de l'employeur, une ratification par la majorité des salariés dans le cadre d'un referendum au sein de l'entreprise ou une convention ou un accord collectif d'entreprise, de branche ou interprofessionnel.

L'intérêt des accords à un niveau plus large que celui de l'entreprise réside notamment dans la possibilité de mutualiser les risques, ce qui permet d'accéder à une complémentaire à un meilleur rapport qualité / prix, notamment pour les salariés âgés ou à fort risque. Il s'agit d'une logique assurantielle classique : plus le risque est dispersé et assis sur de nombreuses personnes, moins il est coûteux pour chacun.

En outre, les partenaires sociaux ont estimé intéressant, dans certaines branches, de prévoir des couvertures spécifiques, adaptées au secteur professionnel concerné, notamment pour mettre en place des actions sociales, de prévention et / ou de santé publique.

Pour **mutualiser les risques** et **initier des actions de prévention**, il peut être utile que l'accord de branche recommande ou désigne un ou des assureurs, ce qui permet, d'une part, la fixation négociée de ces prestations au

niveau de la branche, d'autre part, la connaissance et la prévisibilité pour l'organisme du nombre d'adhérents au contrat.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de certaines branches ont décidé depuis de nombreuses années d'avoir recours aux outils de la recommandation ou de la **désignation**, sans d'ailleurs que les pouvoirs publics n'aient eu à adopter une disposition juridique de quelque ordre qu'elle soit. Ce second dispositif, décrié par un certain nombre d'acteurs économiques, a été jugé **parfaitement licite par l'ensemble des juridictions** qui ont pu être saisies au fil des années :

- le **Conseil de la concurrence**, dès son avis n° 92-A-01 du 21 janvier 1992, a considéré que la désignation d'un organisme de prévoyance n'est pas, en tant que telle, contraire au droit de la concurrence et que la clause de désignation et le choix du régime correspondant sont des éléments constitutifs de l'économie de la convention ;

- la **Cour de cassation** et le **Conseil d'Etat** ont également considéré que les clauses de désignation ne méconnaissent pas le droit de la concurrence. La Cour de cassation a même reconnu la licéité de telles clauses accompagnées de stipulations de « migration », c'est-à-dire qui obligent les entreprises disposant déjà d'un contrat à s'affilier à celui de la branche ;

- la **Cour de justice de l'Union européenne** considère aussi, depuis un arrêt de 1999, que les accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux et destinés à améliorer les conditions d'emploi et de travail ne relèvent pas du droit de la concurrence dans la mesure où le régime a une finalité sociale. Dans un arrêt de 2011¹, elle a même estimé que « *la suppression de la clause de migration nuirait à l'objectif de solidarité car elle pourrait aboutir à une impossibilité, pour l'organisme concerné, d'accomplir la mission d'intérêt économique général qui lui a été impartie* », notamment lorsque, en cas de non-paiement des cotisations, il n'est pas autorisé à résilier la garantie.

On le voit, l'un des intérêts de la mutualisation au niveau de la branche est de permettre le financement de l'action sociale et la constitution de droits non contributifs, c'est-à-dire l'obligation pour l'assureur de maintenir le versement des prestations alors même que l'entreprise n'est pas à jour dans le paiement des cotisations. De ce point de vue, l'Assemblée nationale a, de manière tout à fait pertinente, permis aux mutuelles et sociétés d'assurance d'être placées sur un pied d'égalité avec les institutions de prévoyance.

Finalement, la rédaction proposée par le Gouvernement s'inscrit en cohérence avec l'Ani : **le législateur n'a pas à imposer aux partenaires sociaux une manière de gérer la prévoyance et la complémentaire santé des salariés de la branche**. Pour autant, si les négociateurs doivent bien rester libres d'opter pour la désignation, la recommandation ou le choix de chaque

¹ Arrêt du 3 mars 2011, AG2R Prévoyance c/ Beaudout, C-437/09.

entreprise, la loi doit encadrer cette liberté pour qu'elle s'exerce dans des conditions de transparence, d'équité et d'impartialité et pour prévenir les conflits d'intérêt. D'ailleurs, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà réuni le groupe de travail qu'ils avaient eux-mêmes mentionné dans l'Ani et qui est chargé de définir « *les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence [...] du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés* ».

A cet égard, sans atténuer les exigences d'égalité et d'impartialité lors de la mise en concurrence entre organismes assureurs, votre rapporteur souligne qu'il sera tout de même nécessaire, pour des raisons linguistiques et, surtout, d'intelligibilité du droit, de simplifier la rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale.

- **La question du régime local d'Alsace-Moselle.**

A l'occasion des négociations de l'Ani, les partenaires sociaux n'ont pas nécessairement envisagé les difficultés d'articulation entre la généralisation de complémentaire santé en entreprise, qui constitue clairement un droit nouveau pour les salariés, et les particularités du régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle.

Le régime local résulte d'une histoire et d'une culture qu'il ne saurait être question de remettre en cause. Notre commission a publié l'an passé, à l'initiative de notre collègue Patricia Schillinger, un rapport d'information¹ présentant les enseignements de ce régime : **l'autonomie de gestion** par les partenaires dans le cadre prudentiel strict défini par le code de la sécurité sociale ; **la solidarité du financement** qui assure une redistribution intergénérationnelle et entre catégories de revenus.

Or, des différences structurelles existent entre ce régime et les contrats collectifs d'entreprise : financement assuré uniquement par le salarié contre participation des employeurs ; cotisation proportionnelle aux revenus et dé plafonnée contre prime le plus souvent forfaitaire ; champ des bénéficiaires élargi aux chômeurs et aux retraités.

En outre, l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale limite les prestations versées par le régime local, qui ne peuvent jamais dépasser les tarifs de la sécurité sociale. De ce fait, le panier de soins du contrat socle en entreprise devrait se révéler supérieur à ce que peut proposer le régime local ; le Gouvernement a ainsi indiqué qu'il devrait reprendre, dans le décret définissant ce panier de soins, les dispositions de l'Ani qui prévoient notamment 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an.

¹ « *Les enseignements du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle* », rapport d'information de la commission des affaires sociales, Sénat, n° 443 (2011-2012).

C'est pourquoi la commission, à l'initiative de votre rapporteur, a adopté un amendement pour autoriser le régime local à porter son niveau de prestations à celui des garanties minimales des contrats complémentaires en entreprise.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 1^{er} bis

Rapport sur la fiscalité applicable aux complémentaires santé

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur les aides accordées au financement de la complémentaire santé.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Inséré à l'initiative du groupe socialiste et du rapporteur qui a proposé deux sous-amendements, cet article demande la réalisation d'un rapport sur les aides directes et indirectes accordées au financement de la complémentaire santé, ainsi que sur une refonte de la fiscalité appliquée à ces contrats au regard de l'objectif de généralisation de la couverture santé complémentaire à tous les Français à l'horizon 2017.

Ce rapport doit également réaliser un point d'étape des négociations de branche en cours.

Il devra être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 15 septembre 2014.

II – Le texte adopté par la commission

Divers rapports ont déjà été publiés sur cette question, dont celui de la Cour des comptes en septembre 2011. En outre, le Gouvernement a déjà confié la charge au Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (Hcaam) de rédiger un tel rapport d'ici cet été, dans l'objectif de la généralisation de complémentaires santé de qualité, objectif annoncé par le Président de la République pour 2017.

En outre, l'article prévoit que le rapport réalise un point d'étape des négociations de branche en cours, mais avec un délai de remise du rapport au 15 septembre 2014 qui n'est pas cohérent avec la fin des négociations prévue pour juin 2014.

Même si la commission est souvent réticente à multiplier les rapports et surcharger ainsi l'administration de manière inutile, elle n'a pas souhaité remettre en cause les demandes de rapport formulées par l'Assemblée nationale.

En conséquence, la commission a adopté cet article sans modification.

Article 1^{er} ter
**Rapport sur le régime local
d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle**

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur l'articulation entre le régime local d'Alsace-Moselle et les complémentaires collectives d'entreprise.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Inséré à l'initiative de plusieurs députés du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, et du rapporteur qui a proposé un sous-amendement, cet article demande la réalisation d'un rapport sur l'articulation entre le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire d'Alsace-Moselle et la généralisation de la complémentaire santé.

Il étudiera « *l'hypothèse d'une éventuelle évolution* » du régime local et ses conséquences.

Il devra être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 1^{er} septembre 2013.

II – Le texte adopté par la commission

La question du financement du régime local par les seuls salariés devra être étudiée avec attention, en concertation avec les partenaires sociaux. Il n'est pas certain qu'un nouveau rapport sur le régime local, après celui rédigé par la Cour des comptes à la demande de notre commission, soit absolument nécessaire pour connaître les données du problème. Pour autant, la commission n'a pas remis en cause les demandes de rapport formulées par l'Assemblée nationale.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 1^{er} quater

**Rapport sur le maintien des couvertures santé et prévoyance
en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise**

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur le maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en liquidation judiciaire.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Inséré à l'initiative du groupe socialiste et du rapporteur qui a proposé trois sous-amendements, cet article demande la réalisation d'un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire.

Ce rapport présentera notamment la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation, existant ou à créer, pour prendre en charge le financement de ce maintien, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le maintien des droits à titre gratuit des anciens salariés qui se retrouvent au chômage.

Il devra être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 1^{er} mai 2014.

II – Le texte adopté par la commission

La question des droits non contributifs, à savoir le maintien des garanties du contrat même en l'absence de cotisation de la part de l'employeur, est importante pour les salariés et le projet de loi y répond partiellement. En effet, l'Assemblée nationale a utilement prévu que, comme les institutions de prévoyance aujourd'hui, les sociétés d'assurance et les mutuelles ne pourront pas résilier ou suspendre un contrat lorsque la souscription résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

En outre, l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale prévoit, pour les institutions de prévoyance, que les garanties subsistent en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaires. Dans un délai de trois mois à compter de la date du jugement, l'administrateur et l'institution de prévoyance conservent le droit de résilier l'adhésion ou le contrat.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 2

(art. L. 6111-1, L. 6112-3 et L. 6314-3 [nouveau] du code du travail)

Création du compte personnel de formation et institution du conseil en évolution professionnelle

Objet : *Cet article a pour objet l'instauration d'un compte personnel de formation pour tous les actifs, quel que soit leur statut, et la mise en place d'un droit au conseil en évolution professionnelle à destination des salariés.*

I - Le dispositif proposé

1) Les principes du compte personnel de formation

Le **paragraphe I** de l'article 2 complète l'article L. 6111-1 du code du travail, qui définit les objectifs de la formation professionnelle, en y inscrivant le principe d'un compte personnel de formation et les règles générales qui le gouverneront.

Conformément à l'article 5 de l'Ani du 11 janvier 2013, toute personne disposera donc d'un compte personnel de formation afin de favoriser l'accès de chacun à la formation professionnelle tout au long de la vie. Contrairement aux outils existants, comme le congé individuel de formation (Cif) ou le droit individuel à la formation (Dif), ce compte ne sera pas lié à la qualité de salarié de son titulaire mais bien indépendant de son statut.

Mis en place dès l'entrée de la personne sur le marché du travail, le compte personnel de formation sera intégralement transférable en cas de changement d'emploi et préservé pendant les périodes d'inactivité. Il sera donc mobilisable par une personne au chômage, sur le modèle de la portabilité du Dif, tout en étant maintenu pendant l'intégralité de la vie professionnelle de son détenteur.

2) Le conseil en évolution professionnelle

Le **paragraphe II** constitue la traduction législative d'un droit nouveau pour les salariés, reconnu à l'article 16 de l'Ani : celui de bénéficiaire d'un conseil en évolution professionnelle. Il l'insère au sein du chapitre du code du travail relatif au droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles, dont le champ avait été étendu par la loi¹ du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cet article L. 6314-3 nouveau du code du travail prévoit que ce conseil en évolution professionnelle sera mis en œuvre au niveau local par le service public de l'orientation. Il détermine également ce que l'accompagnement qui sera offert doit apporter aux salariés. Ce sont quatre volets distincts qui sont abordés :

- l'information du salarié sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur son territoire ;

- la connaissance et la valorisation de ses compétences par le salarié ainsi que l'identification d'éventuelles compétences nouvelles à acquérir pour la poursuite du parcours professionnel ;

- l'identification, par le salarié, des offres d'emploi correspondant à ses compétences ;

- l'information du salarié et la connaissance, par celui-ci, des dispositifs auxquels il peut faire appel pour consolider son parcours professionnel.

Chaque salarié devra être informé de l'existence de ce droit au conseil en évolution professionnelle et des mesures d'accompagnement qui en découlent. Le rôle de l'employeur est, sur ce point, explicitement mentionné par la loi. Enfin, le compte personnel de formation, créé au paragraphe I, pourra servir d'outil de financement de ces prestations.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale n'a pas modifié les dispositions relatives au compte personnel de formation. En revanche, sur un amendement des députés du groupe UDI, elle a précisé le champ d'intervention du conseil en évolution professionnelle en prévoyant qu'il vise prioritairement un objectif de qualification.

- Cet article a été très largement enrichi lors de l'examen du projet de loi en séance publique. Les principes selon lesquels le compte personnel de formation sera organisé, présents dans l'Ani, ont été intégrés au texte :

- comptabilisation en heures ;

- financement de formations à titre individuel ;

- accord exprès du titulaire pour tout débit effectué.

Le service public de l'orientation apportera un appui à tout projet d'utilisation du compte, sans que cela n'entraîne un coût supplémentaire pour la personne. Le financement du compte a été précisé : il comprendra, outre les droits au titre du Dif, des abondements complémentaires, principalement de l'Etat ou des régions, visant notamment à favoriser l'accès à la qualification des personnes qui ont quitté le système scolaire prématurément ou sans diplôme. Il pourra intervenir en complément d'autres dispositifs de formation.

Concernant la traduction concrète de ces règles, la concertation entre les partenaires sociaux, l'Etat et les régions sur la mise en œuvre du compte devra débuter avant le 1er juillet 2013, tandis qu'avant le 1er janvier 2014 le Parlement devra avoir été informé sur ses modalités de fonctionnement et les conditions de sa substitution au Dif.

Un amendement présenté par les députés membres du groupe de la gauche démocrate et républicaine (GDR) a été adopté afin de prévoir que la stratégie nationale relative à la formation professionnelle tout au long de la vie comporte un volet consacré aux personnes en situation de handicap. Un second amendement des mêmes auteurs vise à rappeler que la formation professionnelle constitue un « *élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés* ».

Le conseil en évolution professionnelle a, quant à lui, été recentré sur l'amélioration de la qualification des salariés qui en bénéficient et leur progression professionnelle, sans que le compte personnel de formation ait à être mobilisé pour y recourir.

III - Le texte adopté par la commission

1) Une transposition fidèle de l'Ani

Les dispositions de l'article 2 du projet de loi ne s'éloignent pas de celles de l'Ani. Ainsi, le **paragraphe I**, relatif au compte personnel de formation, est la traduction des trois grandes propriétés que l'article 5 de l'Ani donne à ce compte : il doit être universel, individuel et intégralement transférable. Il n'est pas réservé aux salariés mais est offert à toute personne, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite. Il lui reste attaché tout au long de son parcours professionnel.

Il en va de même pour le conseil en évolution professionnelle, à qui l'article 16 de l'Ani fixe comme objet l'évolution et la sécurisation professionnelle des salariés à travers une offre de service d'accompagnement « *claire, lisible et de proximité* ». Le **paragraphe II** reprend les trois buts de ce service, y ajoutant l'information sur les dispositifs existants en matière de sécurisation des parcours professionnels.

2) Une première étape législative avant une mise en œuvre soumise à l'achèvement de négociations avec les acteurs concernés

Cet article fait entrer dans le code du travail deux nouveaux droits pour les actifs, en matière de formation et d'évolution professionnelles, promus par les partenaires sociaux. Toutefois, il ne fait que consacrer législativement leurs principes directeurs, sans en détailler la mise en œuvre concrète. En effet, plusieurs négociations entre l'Etat, les partenaires sociaux et les régions, tous directement concernés dès lors qu'il s'agit de faire évoluer le droit en matière de formation et d'orientation professionnelles, sont nécessaires pour parvenir à définir leurs modalités d'application.

La question de leur articulation avec le droit existant se pose. La création d'un compte individuel de formation est une idée déjà ancienne mais qui est redevenue d'actualité à la suite de la grande conférence sociale de juillet 2012, à l'issue de laquelle le ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage a demandé au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie de conduire une réflexion sur sa faisabilité. Dans son rapport rendu le 18 mars 2013, il étudie les différents *scenarii* envisageables. Ecartant d'emblée l'idée d'un compte qui viendrait remplacer l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle actuels, il propose que ce compte prenne la forme d'un réceptacle recevant des abondements selon trois logiques complémentaires :

- l'épargne, soit le versement régulier de crédits horaires en lien avec l'activité professionnelle de la personne, éventuellement complétés par une contribution directe de sa part. C'est ainsi que fonctionne le Dif ;

- la dotation, soit l'abondement, par les pouvoirs publics ou d'autres acteurs, du compte en fonction de facteurs comme la formation initiale de la personne ou l'évolution de son parcours professionnel ;

- le droit de tirage, soit la garantie de l'exercice d'un droit par des financeurs en fonction des priorités définies par ceux-ci. C'est la logique du Cif.

Les partenaires sociaux ont fixé, dans l'article 5 de l'Ani, le cadrage de la négociation à venir : le compte personnel de formation, qui sera comptabilisé en heures, sera abondé annuellement de vingt heures par l'employeur au titre des droits acquis par le salarié. L'utilisation du compte pour financer une formation se fera d'un commun accord entre le salarié et l'employeur tandis que les personnes sorties du système scolaire sans qualification pourront bénéficier d'un compte avant leur premier emploi, à condition qu'il soit financé par l'Etat ou une autre personne publique.

Malgré ces précisions, les négociations à venir devront encore trancher ou inviter le législateur à intervenir sur de nombreux points, parmi lesquels :

- la façon dont ce compte universel, qui concerne potentiellement plus de vingt millions de personnes, sera géré ;

- la répartition des financements et le coût total du dispositif ;

- les modalités de sa substitution au Dif ;

- la place du financeur dans l'élaboration du projet de formation et l'accompagnement que pourra recevoir le salarié durant cette période ;

- les modalités de son utilisation durant les périodes d'activité professionnelle et durant la phase de transition entre deux emplois ;

- l'impact de la prochaine étape de la décentralisation, avec le renforcement des compétences des régions, dans le cadre du service public régional de la formation, envers de nouveaux publics et en matière d'achat de

formations ainsi que le développement du service public régional de l'orientation ;

- son rôle dans la consécration d'un droit à la formation initiale différée, en lien avec le projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République actuellement soumis au Parlement.

**Extrait du projet de loi d'orientation et de programmation
pour la refondation de l'école de la République**

L'article 8, dans sa rédaction adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale, complète l'article L. 122-2 du code de l'éducation par les dispositions suivantes :

« Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles doit pouvoir poursuivre des études afin d'acquérir ce diplôme ou ce titre. »

[...]

« Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante qu'il peut utiliser dans des conditions fixées par décret. »

Il en va de même pour le conseil en évolution professionnelle. L'article 16 de l'Ani stipule qu'il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants dans le champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Afin de faire en sorte qu'il soit mis en œuvre le plus rapidement possible, les partenaires sociaux sont convenus que les Fongecif et l'association pour l'emploi des cadres (Apec), organismes paritaires présents dans toute la France et spécialisés dans l'accompagnement des salariés, seraient mobilisés pour assurer l'effectivité de ce nouveau droit.

Néanmoins, de nombreuses questions restent en suspens, en lien notamment avec le futur projet de loi de décentralisation qui doit réformer le service public de l'orientation. L'articulation avec les lieux d'accueil et les réseaux locaux d'organismes labellisés « Orientation pour tous » par le préfet de région, sur la base d'un cahier des charges défini par le délégué à l'information et à l'orientation (DIO), se pose également. Alors que, dans l'état actuel des réflexions du Gouvernement, la compétence en matière d'orientation tout au long de la vie serait régionalisée, l'Etat devra s'assurer qu'un service homogène sera offert sur tout le territoire. Les acteurs potentiellement concernés ne sont pas non plus clairement définis ou énumérés : s'il ne serait sans doute pas opportun de restreindre le champ des organismes susceptibles d'offrir ce conseil en évolution professionnelle, on peut s'interroger sur la possible participation d'organismes publics, en particulier Pôle emploi.

La compétence de Pôle emploi envers les salariés en activité

Article L. 5312-1 du code du travail :

« Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :

[...]

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, **qu'elles disposent ou non d'un emploi**, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ; »

Dans ce contexte, votre rapporteur émet le vœu que les négociations rendues nécessaires pour l'application de cet article du projet de loi et des articles 5 et 16 de l'Ani débutent dans les plus brefs délais afin que le législateur puisse ensuite les traduire dans la loi et rendre le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle réellement effectifs pour tous les publics concernés. Les précisions apportées par l'Assemblée nationale sur ce point répondent à ce souhait ; il appartient désormais aux différentes parties de débiter leurs travaux.

3) Les modifications apportées par la commission

Sur proposition de votre rapporteur, plusieurs amendements ont été adoptés à cet article.

Au-delà de ceux dont l'objet était purement rédactionnel, la mission du service public de l'orientation envers celles et ceux qui voudront faire usage de leur compte personnel de formation a été mieux définie. Ce service devra être en mesure d'assurer l'information, le conseil et l'accompagnement de ces personnes.

Enfin, tout en préservant le principe selon lequel la stratégie nationale de formation professionnelle devra comporter un volet consacré aux personnes en situation de handicap, la commission a supprimé plusieurs mentions ne relevant pas du domaine de la loi.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 3

(art. L. 1222-12 à L. 1222-16 [nouveaux] du code du travail)

Mobilité volontaire sécurisée

Objet : *Cet article ouvre aux salariés d'une entreprise la possibilité de réaliser une période de mobilité volontaire sécurisée au sein d'une autre entreprise, sans rompre leur contrat de travail avec leur employeur initial.*

I - Le dispositif proposé

Transposition de l'article 7 de l'Ani du 11 janvier 2013, cet article insère une section nouvelle, composée de quatre articles, dans le chapitre du code du travail relatif à l'exécution et à la modification du contrat de travail.

L'article L. 1222-12 (nouveau) définit le champ d'application de cette procédure de mobilité volontaire sécurisée d'un salarié d'une entreprise à une autre. Tout salarié d'une entreprise ou d'un groupe de plus de trois cents salariés et justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans peut en bénéficier, sous réserve de l'accord de son employeur. Pendant toute la durée de son activité dans une autre entreprise, l'exécution de son contrat de travail d'origine est suspendue.

L'employeur pouvant refuser cette mobilité à son salarié, celui-ci à un accès libre, après deux refus successifs, au Cif sans que les conditions d'ouverture prévues aux articles L. 6322-4 et L. 6322-7 du code du travail (ancienneté et pourcentage de salariés déjà bénéficiaires) ne puissent lui être opposées.

L'article L. 1222-13 (nouveau) précise les modalités de mise en œuvre de cette période de mobilité. C'est un avenant au contrat de travail qui doit en déterminer l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme. Il précise également le délai dont dispose le salarié pour informer son employeur s'il ne souhaite pas réintégrer son entreprise d'origine.

L'avenant doit également prévoir les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié. Celui-ci reste possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

L'article L. 1222-14 (nouveau) porte sur les droits du salarié au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée. A son retour dans l'entreprise d'origine, il doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. La qualification et la rémunération doivent être au moins équivalentes. Sa classification est maintenue à titre personnel.

L'article L. 1222-15 (nouveau) traite de la rupture du contrat de travail du salarié lorsqu'il décide de ne pas réintégrer son entreprise à l'issue de sa mobilité. Elle prend la forme d'une démission à laquelle ne s'applique aucun préavis, à l'exception de celui prévu par l'avenant au contrat de travail signé pour permettre cette mobilité.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a apporté plusieurs modifications à cet article afin de renforcer la protection des salariés et l'information des institutions représentatives du personnel.

Sur proposition de son rapporteur, elle a tout d'abord précisé que le retour anticipé du salarié, selon les modalités fixées par l'avenant à son contrat de travail, doit intervenir dans un délai raisonnable, afin d'éviter qu'il ne puisse rester sans emploi pendant une longue période.

Elle a également créé un article L. 1222-16 nouveau au code du travail, en complément de ceux ajoutés par le projet de loi, en application duquel le comité d'entreprise sera informé par l'employeur semestriellement des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée qu'il a reçues et des suites qu'il leur a données.

Enfin, sur proposition des membres du groupe socialiste, la commission a également prévu que le salarié pourra faire part à son employeur au cours de sa mobilité de sa volonté de ne pas réintégrer son entreprise d'origine.

- Aucun amendement n'a été adopté durant l'examen du projet de loi en séance publique.

III - Le texte adopté par la commission

Selon le préambule de l'article 7 de l'Ani, « *afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée* ». Les partenaires sociaux signataires de cet accord ont décidé de répondre à ce constat en instituant une période de mobilité permettant à son bénéficiaire de « *découvrir un emploi dans une autre entreprise* ».

L'article 3 du projet de loi ne trahit pas cette volonté. Il garantit aux salariés volontaires de pouvoir exercer pendant une durée fixée par les parties une activité dans une autre entreprise dans un cadre juridique sécurisé, avec l'assurance de réintégrer leur entreprise d'origine à l'issue de cette période.

Outil innovant de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour les entreprises et d'enrichissement des parcours professionnels pour les salariés, la mobilité volontaire sécurisée n'est pas un droit opposable. Elle doit être construite dans la concertation avec l'employeur. Elle n'a pas pour objet, contrairement aux différents mécanismes de la formation professionnelle, l'acquisition d'une qualification.

Elle se distingue des autres périodes que le salarié peut passer en dehors de son entreprise sans rompre son contrat de travail, qui lui sont comparables. Le congé sabbatique, défini aux articles L. 3142-91 à L. 3142-95 du code du travail, s'il emporte bien la suspension du contrat de travail, nécessite une ancienneté de trente-six mois et sa durée plafond est de onze

mois. De plus, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est quant à lui organisé par une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice et par un avenant au contrat de travail du salarié concerné, qui définit notamment le travail qui lui sera confié, mais le contrat de travail de celui-ci n'est pas suspendu.

Dans le cadre de la mobilité volontaire sécurisée, le salarié signera un contrat de travail de droit commun avec l'entreprise qui l'accueille tandis que l'exécution de son contrat de travail d'origine sera suspendue. Le lien avec le premier employeur ne sera donc pas rompu et le salarié conservera des obligations envers lui, comme les obligations de loyauté¹ et de discrétion auxquelles tout salarié est soumis. Il restera compté dans les effectifs de l'entreprise, tout en étant comptabilisé dans ceux de l'entreprise d'accueil.

Préservant la liberté des parties, le dispositif de mobilité volontaire sécurisée tel qu'il est instauré par cet article est déjà une réalité dans certaines entreprises, sur une base conventionnelle. Il fait partie des mesures permettant l'anticipation des évolutions de l'activité, des méthodes de production et des métiers. Grâce à lui, les salariés peuvent acquérir des compétences nouvelles, sans qu'elles aient à être sanctionnées par un diplôme, et ensuite les mettre en œuvre dans leur entreprise d'origine.

Cette période de mobilité ne doit pas être un outil de gestion des effectifs et se substituer à des mesures de gestion des ressources humaines en cas de difficultés économiques, comme le plan de départ volontaire. L'encadrement juridique prévu ne le permettrait d'ailleurs pas. Au contraire, elle permet d'agir préventivement, avant que les mutations économiques ne viennent fragiliser les entreprises. Salariés et employeurs peuvent donc en tirer profit, dans le cadre d'une politique de GPEC véritablement prospective que votre rapporteur appelle de ses vœux.

Seuls des **amendements rédactionnels** ont été proposés à cet article.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 30 mars 2005, n° 03-16.167.

Article 3 bis

(art. L. 2325-28 et L. 2325-29 du code du travail)

Faciliter l'accès au logement de certains salariés prioritaires

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article vise à faciliter l'accès au logement de certains salariés, notamment les jeunes de moins de trente ans, les salariés en mobilité et ceux en situation de précarité en ce qui concerne leur hébergement.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Depuis 1953, les entreprises du secteur privé non agricole doivent consacrer une partie de leur masse salariale au financement de la résidence principale des salariés : fixé à l'origine à 1 %, le taux de participation s'établit à 0,45 % depuis 1992. Cette participation des employeurs à l'effort de construction est assurée par l'intermédiaire de différentes structures, les comités interprofessionnels du logement (Cil) chargées à la fois de recueillir ces fonds et de les utiliser pour les missions qui ont été déterminées. « Action logement », anciennement dénommée « 1 % logement », fédère ces structures sur le plan national.

La compétence logement est également exercée au niveau de chaque entreprise. Ainsi, l'article L. 2325-27 du code du travail crée, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, des **commissions d'information et d'aide au logement des salariés**, placées au sein des comités d'entreprise. L'article L. 2325-28 précise les missions de ces commissions : elles facilitent le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location. A cet effet, elles recherchent les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel et informent les salariés et les assistent dans leurs démarches pour l'obtention d'éventuelles aides financières.

L'article 10 de l'Ani du 11 janvier 2013, intitulé « Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action logement », prévoit que *« les services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle »*.

A l'initiative de son rapporteur, l'Assemblée nationale transpose cette disposition de l'Ani dans le code du travail, en prévoyant que :

- la commission d'information et d'aide au logement *« prenne en compte la problématique de l'accès au logement des salariés lors de leur première embauche ou dans le cadre d'une mobilité organisée par l'entreprise »* ;

- **la liste des personnes prioritaires**, qui comprend déjà les pensionnés militaires et civils, les pupilles de la Nation, les internés et

déportés de la Résistance et les bénéficiaires d'une rente d'incapacité d'un taux au moins égal à 66 %, soit **élargie** aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle ainsi qu'aux salariés qui répondent à l'un des critères suivants : dépourvus de logement, menacés d'expulsion sans relogement, hébergés ou logés temporairement dans un établissement ou un logement de transition, un logement-foyer ou une résidence hôtelière à vocation sociale, logés dans des locaux impropres à l'habitation ou présentant un caractère insalubre ou dangereux, logés dans des locaux manifestement suroccupés ou ne présentant pas le caractère d'un logement décent, s'ils ont au moins un enfant mineur, s'il présente un handicap ou s'il a au moins une personne à charge présentant un tel handicap.

II - Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur soutient l'initiative de l'Assemblée nationale de transposer l'article 10 de l'Ani dans l'article L. 2325-29 du code du travail. A son initiative, la commission a adopté **un amendement** pour simplifier la rédaction de cet article et ôter de la liste des salariés prioritaires pour l'aide accordée par les entreprises en matière de logement les internés et déportés de la Résistance, dont la mention n'est plus pertinente aujourd'hui à cet égard.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Section 2

-

De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

Article 4

(art. L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 [nouveaux], L. 2325-35, L. 2325-42-1 [nouveau], L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 [nouveaux], L. 2313-7-1 [nouveau] et L. 4616-1 à L. 4616-5 [nouveaux] du code du travail)

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Objet : Cet article réforme sur plusieurs points les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) : fixation de délais pour la consultation du comité d'entreprise, création d'une consultation de celui-ci sur les orientations stratégiques de l'entreprise, création d'une base de données économiques et sociales de l'entreprise, fixation d'un délai pour la remise des expertises diligentées par le comité d'entreprise, instauration d'une consultation sur l'usage fait des sommes versées à l'entreprise au titre du crédit impôt compétitivité emploi et possibilité de mettre en place une instance provisoire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'une entreprise.

I - Le dispositif proposé

Cet article assure la transposition de l'article 12 de l'Ani du 11 janvier 2013 et vise à assurer que les institutions représentatives du personnel (IRP), en particulier le comité d'entreprise (CE), disposent des moyens nécessaires pour accomplir leurs missions tout en donnant à l'employeur une plus grande prévisibilité sur leurs travaux afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il élargit également le champ des consultations de celui-ci à deux domaines qui relevaient jusqu'à présent uniquement de la direction de l'entreprise : la définition des orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que l'utilisation du crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Enfin, il vise à simplifier le recours à l'expertise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en ouvrant la possibilité de mettre en place une instance de coordination des CHSCT lorsqu'une entreprise a un projet modifiant l'organisation du travail ou les méthodes de production dans plusieurs de ses établissements.

1) L'encadrement des délais de consultation du comité d'entreprise et le renforcement des voies de recours en cas de carence de l'employeur

En application de l'article L. 2322-1 du code du travail, les entreprises employant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise. Il a pour objet d'assurer « *une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* » (article L. 2323-1 du même code). Il est informé et consulté sur la marche de l'entreprise, émettant des avis et des vœux sur la base des projets de l'employeur.

Dans ce cadre, le **paragraphe I** de cet article complète l'article L. 2323-3 du code du travail dans le but de fixer des délais précis dont disposerait le CE pour répondre à une demande de consultation formulée par l'employeur. Rappelant que ce délai d'examen doit être « *suffisant* », le projet de loi favorise la négociation au sein de l'entreprise pour y parvenir en prévoyant que c'est par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires au CE que ces délais peuvent être déterminés. Ils pourront donc varier entre les entreprises, sans toutefois être inférieurs à quinze jours. A défaut d'accord, le texte renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir ces délais, qui ne seront pas les mêmes selon le motif de la consultation.

Cette négociation devra toutefois respecter plusieurs principes : les délais retenus devront permettre au CE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises. Ce seront des délais prefix, c'est-à-dire qu'ils ne pourront être ni interrompus, ni suspendus par l'une des parties. A l'expiration de ceux-ci, le CE sera réputé avoir été consulté.

Le **paragraphe II** procède ensuite à des modifications à l'article L. 2323-4 afin de tenir compte des ajouts du paragraphe précédent mais également pour prévoir une voie de recours pour les membres élus du CE s'ils estiment ne pas disposer des informations nécessaires pour rendre leur avis dans le délai imparti. Le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, pourra ordonner à l'employeur de communiquer les éléments manquants. Le juge devra se prononcer sous huit jours.

Cette saisine n'interrompra pas, en elle-même, le délai de consultation du CE. Néanmoins, le juge pourra décider de le prolonger, au vu des circonstances de l'espèce, et notamment des difficultés rencontrées pour accéder aux informations.

2) La consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Cet article crée ensuite une nouvelle consultation du comité d'entreprise, qui portera sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le **paragraphe III** l'insère à l'article L. 2323-7-1 nouveau du code du travail, en tête de la liste des consultations du CE, parmi celles sur la marche générales de l'entreprise et avant celle sur l'examen annuel des comptes.

Sur la base de ces orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, le CE émettra un avis et se prononcera sur leurs conséquences en matière d'activité et d'emploi (évolution des métiers, recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires). Il pourra proposer des orientations alternatives. Cet avis sera transmis au conseil d'administration ou de surveillance, qui décidera de la suite à y donner en délibérant définitivement sur les orientations stratégiques.

Dans le cadre de cette procédure, le CE pourra se faire assister d'un expert-comptable. Il financera 20 % du coût de cette expertise, sur son budget de fonctionnement, sauf accord avec l'employeur sur une autre répartition.

3) La création d'une base de données économiques et sociales pour améliorer l'information des IRP

Cette nouvelle consultation du CE s'accompagne de la création d'une base de données économiques et sociales contenant toutes les informations nécessaires à la bonne exécution de sa mission.

Mise à jour régulièrement et accessible en permanence aux membres du CE et du comité central d'entreprise ainsi qu'aux délégués syndicaux, elle porte sur huit thèmes qui recouvrent les principaux aspects de la vie économique et sociale d'une entreprise. Ses données concernent l'année en cours, les deux années précédentes ainsi que des perspectives pour les trois années à venir.

Les thèmes des informations contenues dans la base de données économiques et sociales

- Investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;
- Fonds propres et endettement ;
- Rétributions des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et impôts ;
- Sous-traitance ;
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

La définition plus précise du contenu de ces thèmes est renvoyée à un décret en Conseil d'Etat, tout en précisant qu'il peut varier selon que l'entreprise a plus ou moins de trois cents salariés. Un accord de branche ou d'entreprise peut également l'adapter en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

L'article L. 2323-7-2 nouveau du code du travail rappelle également l'obligation de discrétion à laquelle sont soumis les représentants du personnel à l'égard des informations présentes dans la base de données, dès lors que l'employeur présente leur caractère confidentiel.

Enfin, l'article L. 2323-7-3 nouveau prévoit que la base de données deviendra le moyen de communication des rapports et informations transmis de manière récurrente au CE, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le **paragraphe IV** fixe la date d'entrée en vigueur de ces dispositions : les entreprises d'au moins trois cents salariés disposeront d'un an à compter de la publication de la loi pour se doter d'une base de données, tandis que celles en dessous de ce seuil disposeront d'un an supplémentaire. C'est à une date fixée par décret en Conseil d'Etat, et au plus tard le 31 décembre 2016, que les rapports et informations récurrentes devront être transmises au CE à travers la base de données.

4) L'encadrement du délai de travail des experts sollicités par le comité d'entreprise

Le **paragraphe V** complète tout d'abord, en son 1°, l'article L. 2325-35 du code du travail concernant les cas de recours à un expert-comptable rémunéré par l'employeur pour tenir compte de la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Il ajoute ensuite, en son 2°, un article L. 2325-42-1 nouveau relatif au délai de l'expertise. Celui-ci prévoit que les experts-comptables ou experts techniques, ces derniers pouvant intervenir dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, devront remettre leur rapport dans un délai fixé par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE. En l'absence d'accord, ils seront soumis à un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. Il s'agira également d'un délai prefix, puisqu'il ne pourra être prorogé que d'un commun accord entre les parties.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera également le délai auquel est soumis l'expert, durant la période de réalisation de son rapport, pour demander des informations à l'employeur et le temps dont celui-ci disposera pour lui répondre.

Le **paragraphe VI** concerne l'information du comité de groupe, lorsqu'il existe, sur la consultation des CE des entreprises qui composent le groupe sur les orientations stratégiques de chacune d'elles. L'article L. 2332-1 est donc modifié pour prévoir la transmission au comité de groupe des avis rendus par chaque CE sur ce sujet.

5) La consultation des IRP sur l'utilisation du crédit impôt compétitivité emploi

L'article 66 de la loi¹ du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012 a créé pour les entreprises un crédit d'impôt en faveur de la compétitivité et de l'emploi (CICE). Celui a pour objet, selon l'article 244 quater C du code général des impôts, « *le financement et l'amélioration de leur compétitivité à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement* ». Son taux est fixé, à partir de 2014, à 6 % de la masse salariale, avec un plafond des rémunérations prises en compte fixé à 2,5 Smic.

Le **paragraphe VII** de l'article 4 du projet de loi vise à associer le CE ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'utilisation faite de ce crédit d'impôt en instaurant leur consultation annuelle sur le sujet. L'article L. 2323-26-1 nouveau du code du travail en pose le principe et prévoit que cette information devra figurer dans la base de données économiques et sociales. Cette consultation annuelle, qui devra avoir lieu avant le 1^{er} juillet, pourra être intégrée à celle concernant les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les articles L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3 nouveaux traitent des moyens à la disposition du CE ou des délégués du personnel s'ils constatent que le produit du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément aux dispositions du code général des impôts. Après en avoir informé l'employeur et en avoir débattu à sa prochaine réunion, le CE peut établir un rapport s'il n'a pas obtenu de réponse satisfaisante ou si les faits sont avérés. Ce rapport est adressé à l'employeur et au comité de suivi régional du CICE, créé par le IV de l'article 66 de la loi du 29 décembre 2012. Celui-ci réalise chaque année une synthèse des rapports reçus, qu'il doit adresser au comité national de suivi.

Enfin, le CE peut transmettre ses conclusions à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ou bien, lorsqu'il n'en existe pas, aux associés. Il doit le décider à la majorité des membres présents à sa réunion. Ce point est inscrit à la prochaine réunion du conseil d'administration ou de surveillance si celui-ci a pu être saisi quinze jours à l'avance. Les associés doivent recevoir, par le gérant de l'entreprise, communication du rapport du CE.

Le **paragraphe VIII** crée un article L. 2313-7-1 nouveau afin que, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où il n'y a pas de CE, les délégués du personnel bénéficient de la même information sur l'utilisation du CICE par l'entreprise.

¹ Loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012.

Enfin, le **paragraphe IX** prévoit que le Gouvernement remettra au Parlement avant le 31 décembre 2016 un rapport sur la mise en œuvre de ce contrôle par les IRP des conditions d'utilisation du CICE.

6) La création d'une instance de coordination provisoire des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'une même entreprise

L'article L. 4611-1 du code du travail rend obligatoire la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans tout établissement d'au moins cinquante salariés. En conséquence, une entreprise compte, en théorie, autant de CHSCT que d'établissements employant plus de cinquante salariés.

Chargé de contribuer à la protection de la santé des travailleurs et de la sécurité de ceux-ci dans leur activité professionnelle ainsi que de l'amélioration des conditions de travail, le CHSCT doit être obligatoirement consulté par l'employeur avant « *toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » ainsi que lorsqu'il envisage de modifier les cadences, les normes de productivité ou encore d'introduire de nouvelles technologies de production. Le CHSCT doit également rendre un avis sur le plan d'adaptation que l'employeur doit établir en cas de mutations technologiques importantes et rapides ainsi que sur toute autre question dont l'employeur, le CE ou les délégués du personnel peuvent le saisir. Il peut faire appel à un expert.

Dans ce contexte, le **paragraphe X** ouvre la possibilité de créer une instance de coordination des CHSCT lorsqu'un projet de l'employeur concerne plusieurs établissements. L'article L. 4616-1 nouveau du code du travail la définit comme un organisme temporaire, mis en place à l'initiative de l'employeur et dont la principale mission est d'organiser le recours à une expertise unique et donc de mettre un terme à la pratique actuelle qui est la réalisation d'une expertise par CHSCT. Elle peut également rendre un avis au titre de la saisine par l'employeur.

L'article L. 4612-2 nouveau détaille sa composition. Au côté de l'employeur ou de son représentant y siègent un membre issu de la délégation du personnel de chaque CHSCT ainsi que les représentants des différents services compétents en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de la sécurité sociale et, éventuellement, d'autres professionnels de la sécurité et des conditions de travail. Ce sont les personnes territorialement compétentes pour l'établissement où se réunit l'instance de coordination qui y participent.

L'article L. 4616-3 nouveau présente ensuite les modalités de recours à l'expertise par l'instance de coordination. Celle-ci désigne l'expert lors de sa première réunion ; il doit remettre son rapport et l'instance doit se prononcer dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. S'ils sont dépassés,

l'instance est réputée avoir été consultée. Le rapport de l'expert ainsi que l'avis de l'instance, lorsqu'il existe, sont transmis à chaque CHSCT concerné.

L'article L. 4616-4 nouveau rend applicable à l'instance de coordination les dispositions concernant les modalités de fonctionnement du CHSCT : présidence par l'employeur, décisions prises à la majorité des membres présents, établissement de l'ordre du jour, transmission des informations nécessaires par l'employeur et respect d'une obligation de discrétion et du secret professionnel pour ses membres.

L'article L. 4616-5 nouveau laisse à un accord d'entreprise la possibilité de modifier la composition ou les règles de fonctionnement de l'instance, en fonction de la situation propre de l'entreprise et du nombre de CHSCT concernés. Il autorise également cet accord à prévoir que la consultation de l'instance se substituera à celle de chacun des CHSCT concernés par le projet de l'employeur.

Enfin, le **paragraphe XI** concerne les heures de délégation accordées aux représentants du personnel, membres du CHSCT de leur établissement et siégeant à l'instance de coordination. Il leur permet, en modifiant l'article L. 4614-3 du code du travail, de dépasser le nombre d'heures fixé par la loi et qui est proportionnel à la taille de l'entreprise. La participation à une instance de coordination est assimilée à une circonstance exceptionnelle.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a apporté des modifications importantes à chacune des mesures de l'article 4, dans un souci de renforcement de la portée de la consultation des institutions représentatives du personnel, d'amélioration de leur information et de préservation de leur capacité à faire appel à une expertise extérieure.

Ainsi, elle a modifié la procédure de négociation de l'accord définissant les délais de consultation du CE en prévoyant qu'il sera conclu entre l'employeur et le CE en tant que tel. Ces délais devront permettre l'information et la consultation du CHSCT. A l'expiration du délai, le CE sera réputé avoir rendu un avis négatif. Dans la même logique, le délai de l'expertise sera fixé par accord entre l'employeur et le CE plutôt qu'avec la majorité de ses membres.

Dans le même esprit, la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise portera également sur le recours aux stages. La participation financière du CE pour l'expertise mobilisée dans ce cas précis sera plafonnée au tiers de son budget annuel.

En ce qui concerne la base de données économiques et sociales, son accès a été étendu aux délégués du personnel. Elle devra contenir des informations non plus sur les rétributions mais sur l'ensemble des éléments de

la rémunération des salariés et dirigeants. Enfin, son contenu ne pourra plus qu'être enrichi, et non adapté, par un accord de branche ou d'entreprise.

Concernant le contrôle de l'utilisation du CICE, la commission, sur proposition de son rapporteur, a avancé au 30 juin 2015 la date à laquelle le Gouvernement doit remettre un rapport au Parlement sur ce dispositif et prévu son actualisation annuelle.

Enfin, plusieurs précisions ont été apportées sur le fonctionnement et la composition de l'instance de coordination des CHSCT. Elle comptera trois représentants de chaque CHSCT si le projet touche au plus sept d'entre eux, deux représentants si le projet en concerne huit à quinze, et un représentant au-delà. Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail invités à y participer seront ceux territorialement compétent pour l'établissement où se réunit l'instance si celui-ci est concerné par le projet, sinon ce seront ceux compétent pour l'établissement concerné le plus proche. Ils n'auront pas voix délibérative. A l'initiative de son rapporteur, elle a rappelé que les CHSCT de chaque établissement rendent bien un avis sur la base de l'expertise unique commandée par l'instance et, le cas échéant, de son avis, sauf accord d'entreprise en décidant autrement.

- Des précisions importantes ont encore été apportées par les députés lors de l'examen de l'article 4 en séance publique :

- l'avis du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que ses éventuelles propositions alternatives devront faire l'objet d'une réponse argumentée de la part du conseil d'administration ou de surveillance, à laquelle le comité d'entreprise pourra répondre ;

- le recours à un expert-comptable dans ce cas ne se substituera pas aux autres expertises ;

- la consultation du comité d'entreprise sur l'utilisation des sommes perçues au titre du CICE ne pourra pas être intégrée à celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le contenu de la base de données économiques et sociales a fait l'objet d'un élargissement, en particulier en matière d'informations sociales (recours aux formes d'emploi précaires) et environnementales. Toutes les personnes y ayant accès seront soumises à une obligation de discrétion.

Concernant le délai laissé à l'expert-comptable ou à l'expert-technique sollicité par le CHSCT pour remettre leur rapport, son caractère « *raisonnable* » est désormais explicitement mentionné.

Les contours de l'instance de coordination des CHSCT ont été redessinés. Son caractère temporaire est réaffirmé et sa composition modifiée afin de trouver un équilibre garantissant la représentation de tous les CHSCT concernés mais assurant, d'un point de vue concret, le fonctionnement de l'instance.

Elle comptera pour chaque CHSCT :

- trois représentants si moins de sept d'entre eux sont concernés ;
- deux représentants lorsque le projet que traite l'instance concerne entre sept à quinze CHSCT ;
- un représentant au-delà de ce seuil.

Une fois l'expertise unique remise à l'instance de coordination, chaque CHSCT rendra son avis. Sur proposition conjointe du rapporteur et des membres du groupe SRC, l'Assemblée nationale a refusé que l'avis éventuel de l'instance puisse venir s'y substituer.

III - Le texte adopté par la commission

L'article 12 de l'Ani met en avant le lien direct entre l'information des salariés sur la stratégie de l'entreprise, les contraintes qui pèsent sur elle et leur performance. Les signataires soulignent que *« savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion »*.

Dans ces conditions, l'article 4 du projet de loi constitue une nouvelle étape du développement du dialogue social dans l'entreprise et de l'association des IRP aux choix économiques réalisés. Votre rapporteur salue des mesures complémentaires dont la philosophie commune est de donner aux partenaires sociaux dans l'entreprise l'opportunité, dans un cadre législatif protecteur, d'adapter à la situation particulière de celle-ci les modalités de mise en œuvre de ces nouveaux sujets de négociation.

Si certaines des personnes auditionnées par votre rapporteur ont présenté cet article comme un recul pour les droits des IRP ou d'autres, au contraire, comme un pas dangereux vers la cogestion de l'entreprise, la réalité est tout autre. Les progrès réalisés sont en effet considérables : il appartient désormais aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et à l'employeur de se saisir loyalement des nouvelles possibilités qui leur sont offertes.

En ce qui concerne les délais préfix en matière de consultation du comité d'entreprise, il n'est pas dans l'intérêt de l'employeur de les fixer au minimum légal ni au comité d'entreprise de signer un accord ne lui donnant pas le temps de remplir pleinement sa mission. Sur ce point, le souhait du patronat n'est d'ailleurs pas de les réduire le plus possible mais de gagner en prévisibilité dans le temps en prévoyant qu'ils ne puissent être prolongés unilatéralement par une des parties ou utilisés comme un moyen d'obstruction à la bonne marche de l'entreprise. De plus, l'ouverture d'une voie de recours auprès du président du tribunal de grande instance pour permettre aux CE d'obtenir les informations que les employeurs refuseraient volontairement de leur communiquer devrait dissuader ceux-ci de perturber ainsi son fonctionnement.

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit aboutir à une plus grande implication du CE dans l'analyse des perspectives économiques de l'entreprise, au-delà de la consultation sur les comptes de celle-ci et de l'étude du bilan social. L'engagement d'un dialogue sur ces orientations avec le conseil d'administration ou de surveillance, qui est destinataire de l'avis du CE et des éventuelles orientations alternatives qui l'accompagnent, doit permettre de mieux prendre en compte le point de vue et l'intérêt des salariés, sans bien sûr restreindre les prérogatives de ces organes de direction de l'entreprise.

La création de la base de données économiques et sociales est indissociable du poids accru que cet article du projet de loi donne aux IRP dans l'entreprise. Elle est plus qu'un simple outil de rationalisation des multiples documents qui doivent aujourd'hui être transmis au CE par l'employeur, et dont il serait le seul bénéficiaire. Accessible aux élus membres du CE mais également aux délégués syndicaux et, en l'absence de CE, aux délégués du personnel, elle leur permettra d'avoir toutes les informations dont ils pourraient avoir besoin pour exercer leurs fonctions, centralisées en un seul endroit. Elle alimentera leur réflexion sur les choix économiques et sociaux de l'entreprise ainsi que les travaux des experts auxquels ils peuvent faire appel.

Il en va de même avec l'implication du CE dans l'évaluation de l'utilisation des sommes perçues par l'entreprise au titre du CICE. Ici encore, cette IRP devient l'interlocuteur direct de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Cette consultation, bien qu'absente de l'Ani, se justifie d'autant plus que le CICE constitue un effort important de la part de l'Etat en direction des entreprises et que son objet est clairement défini par le code général des impôts. L'amélioration de la compétitivité est un but partagé par tous dans l'entreprise, le CICE constitue un outil nouveau et précisément ciblé, dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Le Gouvernement ayant fait le choix de ne pas mettre de conditions à l'attribution de ce crédit d'impôt, il est légitime que son utilisation soit l'objet d'une attention particulière de la part du CE.

Enfin, la création de l'instance de coordination des CHSCT permet de répondre à la complexité que peut prendre la procédure de consultation des CHSCT dans les entreprises comprenant plusieurs dizaines d'établissements, voire parfois plus d'une centaine. Le coût que représente le recours à l'expertise par chacun d'entre eux est très important pour des conclusions qui sont souvent identiques. Il n'est donc pas illogique de vouloir unifier ce processus. Il faut en revanche garantir que le droit commun maintienne la compétence des CHSCT locaux pour rendre un avis et mesurer l'impact du projet de l'employeur sur la situation spécifique de l'établissement dont chacun relève.

Cet article complexe juridiquement aura des répercussions profondes dans le fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise. Il faut saluer le souhait des organisations signataires de l'Ani d'avoir voulu faire progresser ce dossier immédiatement, sans attendre la conclusion des discussions paritaires

engagées sur la modernisation du dialogue social. Il marque une prise de conscience, pour l'entreprise, de l'importance de fournir une information détaillée et actualisée aux IRP et de cesser de distinguer les données économiques des considérations sociales. Votre rapporteur s'en félicite.

Lors de l'examen du projet de loi par la commission des affaires sociales, le champ de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise a été élargi, sur proposition de votre rapporteur, à l'organisation et aux conditions de travail.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 5

(art. L. 225-22, L. 225-25, L. 225-27-1 [nouveau], L. 225-28-1 [nouveau], L. 225-29, L. 225-30, L. 225-30-1 et L. 225-30-2 [nouveaux], L. 225-31, L. 225-32, L. 225-33, L. 225-34, L. 225-34-1 [nouveau], L. 225-44, L. 225-72, L. 225-79-2 [nouveau], L. 225-80, L. 226-4-2 [nouveau], L. 226-4-3 [nouveau], et L. 226-4-4 [nouveau] du code de commerce ; art. L. 2323-65, L. 2411-1, L. 2411-17 et L. 2421-5 du code du travail)

Représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise

Objet : Cet article rend obligatoire l'élection ou la désignation de représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance des entreprises comptant au moins cinq mille salariés en France ou dix mille dans le monde.

I - Le dispositif proposé

1) Les organes chargés de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise selon sa forme juridique

Le code de commerce pose, à son article L. 225-17, le principe général de l'administration d'une société anonyme (SA) par un conseil d'administration, qui « *détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre* » (article L. 225-35 du même code). Le président du conseil d'administration peut également exercer la direction générale de la société, ou bien ces deux fonctions peuvent être distinctes, selon le choix fait par le conseil d'administration (article L. 225-51-1).

Toutefois, les statuts de la société peuvent stipuler que la société est dirigée par un directoire, qui compte cinq ou, si elle cotée sur un marché réglementé, sept membres. Dans les sociétés organisées selon ces règles, c'est un conseil de surveillance qui « *exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire* » (article L. 225-68).

A côté de ces deux formes de sociétés anonymes, la société en commandite par actions (SCA) est une structure juridique constituée entre deux types d'associés, les commandités et les commanditaires, dans laquelle les premiers ont la qualité de commerçant et répondent indéfiniment et solidairement des dettes sociales tandis que les seconds ont la qualité d'actionnaire et ne supportent les pertes qu'à concurrence de leurs apports. Un conseil de surveillance est chargé du contrôle permanent de la gestion de la société par le gérant désigné par l'assemblée générale.

2) La situation actuelle en matière de représentation des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise

Le droit en vigueur ne prévoit l'élection ou la désignation d'administrateurs salariés que dans certains cas précis. Il ne s'agit pas d'une règle générale mais plutôt d'une exception qui est soit laissée à la libre appréciation de l'entreprise et de son assemblée générale, soit une obligation qui résulte de facteurs spécifiques liés notamment à la nature de la société.

L'article L. 225-27 du code de commerce dispose que les statuts d'une SA peuvent stipuler que des administrateurs élus par les salariés siègent à son conseil d'administration, dans la limite de quatre ou cinq pour les sociétés cotées, sans dépasser le tiers du nombre des autres administrateurs. L'article L. 225-79 fait de même pour les SA disposant d'un conseil de surveillance, avec un plafond de quatre représentants des salariés ou du tiers du nombre des autres membres. Une telle mesure est facultative.

Les articles L. 225-23 et L. 225-71 prévoient que lorsque les salariés détiennent plus de 3 % du capital de l'entreprise, un ou plusieurs administrateurs ou membres du conseil de surveillance sont élus parmi les salariés actionnaires. C'est, dans ce cas, une obligation et les représentants des salariés actionnaires sont des membres du conseil d'administration ou de conseil de surveillance à part entière, avec les mêmes pouvoirs, droits et obligations que ceux nommés par l'assemblée générale.

Par ailleurs, la loi¹ du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public a rendu obligatoire l'élection de six représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) de l'Etat ainsi que dans les entreprises nationalisées à hauteur d'au moins 90 % du capital. Elle dispose également que, dans les entreprises de plus de deux cents salariés dans lesquelles l'Etat détient au moins 50 % du capital, un tiers des membres du conseil d'administration ou de surveillance doivent être élus par le personnel.

La loi² du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations a préservé ces acquis dans les entreprises privatisées à partir de 1986 puis après 1993. S'agissant des entreprises privatisées au titre de la loi du 2 juillet 1986, leur conseil d'administration ou de surveillance doit compter au moins un

¹ Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, articles 5 et 6.

² Loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, article 8-1.

représentant des salariés ou des salariés actionnaires s'il se compose de moins de quinze membres, et deux s'il dépasse ce seuil. Dans le cas des entreprises privatisées au titre de la loi du 19 juillet 1993, le conseil comporte deux représentants des salariés et un représentant des salariés actionnaires s'il compte moins de quinze membres et un représentant des salariés supplémentaire au-dessus de ce seuil.

Il convient également de mentionner le cas des mutuelles. En application de l'article L. 114-16 du code de la mutualité, deux représentants élus par les salariés assistent aux séances du conseil d'administration des mutuelles, unions et fédérations employant au moins cinquante salariés. Toutefois, ils n'ont que voix consultative.

C'est également le cas, dans chaque entreprise, pour les représentants du comité d'entreprise. Deux de ses membres, l'un élu parmi les cadres et les agents de maîtrise et l'autre parmi les employés et les ouvriers, assistent aux séances du conseil d'administration ou de surveillance, mais ils n'ont pas voix délibérative¹.

3) Les dispositions du projet de loi communes aux différentes formes de sociétés

L'article 5 du projet de loi rend obligatoire la présence d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance représentant les salariés dans les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire français et qui répondent, à la clôture de chacun des deux derniers exercices, à l'un de ces deux critères alternatifs :

- employer au moins cinq mille salariés permanents, en incluant ceux des filiales, sur le territoire français ;

- employer au moins dix mille salariés, en comptant ceux des filiales, en France ou à l'étranger.

Un représentant des salariés devra siéger dans les conseils d'administration ou de surveillance comptant moins de douze membres ; les salariés auront un représentant supplémentaire lorsque l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise compte plus de douze membres.

Trois principales modalités de désignation sont proposées ; il appartient aux statuts de la société de choisir entre :

- l'élection par les salariés ;

- la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise ;

- la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix au premier tour des élections au comité d'entreprise ou, si deux administrateurs doivent être désignés, par les deux organisations ayant obtenu le plus de voix lors du premier tour de ces élections.

¹ Article L. 2323-62 du code du travail.

De plus, si la société compte deux administrateurs salariés, l'un peut être désigné selon l'une de ces trois voies et le second par le comité d'entreprise européen s'il existe ou, pour les sociétés européennes, par l'organe de représentation des salariés ou, à défaut, par le comité de la société européenne.

4) La déclinaison selon le type de société

Le **paragraphe I** traite des sociétés anonymes ayant un conseil d'administration. Son 1° crée un article L. 225-27-1 nouveau du code de commerce pour traduire l'obligation de désigner des administrateurs salariés. Celui-ci reprend le nombre de ces administrateurs, leurs modalités de désignation ainsi que le délai d'application de cette mesure en cas de carence de l'assemblée générale extraordinaire. Si celle-ci refuse les modifications statutaires nécessaires, une élection est organisée dans un délai de six mois après sa décision ou la dernière assemblée générale statuant sur les comptes si aucune modification des statuts n'a été proposée.

Les administrateurs salariés devront avoir une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, correspondant à un emploi effectif. Les entreprises comptant déjà de tels administrateurs, sur la base volontaire de l'article L. 225-27 du code de commerce ou en application des lois du 26 juillet 1983 et du 6 août 1986 précitées seront exemptées de cette nouvelle obligation si elles comptent déjà, en fonction de l'effectif de leur conseil d'administration, un ou deux administrateurs salariés. Si ce n'est pas le cas, ils devront être désignés selon l'une des procédures mises en place par le présent article.

Son 2° insère ensuite dans le code de commerce un article L. 225-28-1 nouveau qui concerne les règles applicables en cas d'élection des administrateurs salariés par le personnel de l'entreprise. Tout salarié employé depuis plus de trois mois sera électeur ; son vote sera secret.

Chaque organisation syndicale représentative présentera deux candidats si un seul siège est à pourvoir ou une liste de quatre candidats s'il faut élire deux personnes, afin que chacun des élus ait un remplaçant.

Dans le premier cas, les règles du scrutin majoritaire s'appliquent : élection à la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour et à la majorité relative au second.

Le second cas répond aux règles du scrutin proportionnel au plus fort reste et sans panachage. En cas d'égalité, c'est à l'ancienneté du contrat de travail que seront déclarés les élus.

Enfin, reprenant la règle applicable en matière de contentieux de l'élection des délégués syndicaux, le juge d'instance sera compétent pour connaître, en dernier ressort, des litiges concernant l'électorat, l'éligibilité et la régularité de l'élection.

Son 3° procède à différentes mesures de coordination aux articles L. 225-29, L. 225-30, L. 225-31, L. 225-32, L. 225-33 et L. 225-34 du code de commerce pour tenir compte de la désignation d'administrateurs salariés et prévoir :

- que la durée de leur mandat, fixée par les statuts, ne peut dépasser six ans ;

- que cette fonction est incompatible avec celle de représentant du personnel ;

- que le contrat de travail et la rémunération de ces personnes sont préservées ;

- les conséquences de la rupture de leur contrat de travail sur leur mandat et la possibilité de les révoquer, pour faute, par décision du président du TGI statuant en la forme des référés ;

- que leur contrat de travail ne peut être rompu, à l'initiative de l'employeur, que par le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés ;

- la façon dont est pourvu un siège vacant d'administrateur élu en application du droit actuel.

Enfin, un article L. 225-34-1 nouveau vient compléter ces mesures et traite de la vacance d'un siège d'administrateur élu ou désigné selon les procédures instaurées par ce projet de loi. Si l'administrateur a été élu, son remplaçant ou la personne venant ensuite sur la même liste prend sa place. S'il a été désigné, une nouvelle procédure de désignation est engagée. Le mandat de cet administrateur s'achève en même temps que celui des autres administrateurs salariés.

Le **paragraphe II** concerne les sociétés anonymes dotées d'un directoire et d'un conseil de surveillance. Il est, sur le fond, identique au précédent. Son 1° crée un article L. 225-79-2 nouveau qui fixe le principe de la présence de représentants des salariés au sein du conseil de surveillance, leur nombre et la façon dont ils doivent être élus ou désignés. Son 2° modifie également l'article L. 225-80 pour renvoyer, concernant le remplacement d'un membre salarié du conseil de surveillance en cours de mandat, aux dispositions applicables aux sociétés anonymes disposant d'un conseil d'administration.

Le **paragraphe III** adapte ce dispositif aux sociétés en commandite par actions, sans qu'il n'y ait de modifications autres que celles liées à l'organisation spécifique de ces sociétés, comme le remplacement de la référence à l'assemblée générale par une référence à l'assemblée des commanditaires ou des commandités. L'article L. 226-4-2 nouveau établit donc le cadre de la participation de salariés au conseil de surveillance de ces sociétés, puis l'article L. 226-4-3 nouveau détaille les règles à suivre si les statuts font le choix de l'élection. Enfin, l'article L. 226-4-4 nouveau prévoit

l'application des dispositions concernant les sociétés anonymes disposant d'un conseil d'administration pour les conditions d'exercice du mandat, sa durée, la protection de son titulaire et son remplacement en cas de vacance.

Le **paragraphe IV** procède à la modification de l'article L. 2323-65 du code du travail. Celui-ci prévoit que c'est un membre titulaire du comité d'entreprise qui siège au conseil d'administration ou de surveillance de la société lorsque ce dernier comprend des administrateurs salariés. Ce paragraphe y ajoute les références aux articles du code de commerce créés par le présent projet de loi qui instituent l'obligation nouvelle en la matière pour les sociétés comptant plus de cinq mille salariés en France ou dix mille dans le monde.

Enfin, le **paragraphe V** concerne l'entrée en vigueur de l'article. Conformément à l'Ani, la désignation des administrateurs salariés devra intervenir au plus tard le premier jour du vingt-sixième mois suivant la publication de la loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales a adopté plusieurs amendements complétant cet article, afin notamment de renforcer les droits et les moyens d'action des salariés élus ou désignés pour siéger au sein de l'organe d'administration ou de surveillance de l'entreprise. Elle a :

- précisé le régime des incompatibilités applicable à l'exercice du mandat d'administrateur élu ou désigné par les salariés ;

- fait obligation à l'employeur de laisser aux administrateurs salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, afin qu'ils exercent utilement leur compétence, chargeant le pouvoir réglementaire de fixer la durée appropriée ;

- étendu aux administrateurs salariés élus ou désignés en application du présent article le régime de protection contre le licenciement des représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, qui est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail¹.

- Lors de l'examen du projet de loi en séance publique, plusieurs modifications supplémentaires ont été apportées.

Ainsi, le nombre de représentants des salariés, tel que fixé dans la loi (un dans les organes comptant au plus douze membres, deux au-delà), sera un seuil plancher et non une prescription impérative. Le comité d'entreprise devra rendre un avis sur la modification des statuts de l'entreprise prévoyant leurs modalités de désignation ou d'élection. Ensuite, c'est dans un délai maximal de six mois que la désignation ou l'élection devra intervenir.

¹ Article L. 2411-17 du code du travail.

L'employeur devra donner aux représentants des salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et financer, à leur intention, une formation à la gestion des entreprises. Les personnes élues ou désignées pour représenter les salariés bénéficieront de la même protection contre le licenciement que les représentants du personnel dans les IRP ou les élus syndicaux. En cas d'élection, le candidat titulaire et son suppléant ou suivant de liste devront être de sexe différent.

L'entrée en fonction de ces représentants a été avancée par rapport au délai de vingt-six mois fixé par le projet de loi initial, puisqu'elle devra avoir lieu six mois après l'assemblée générale modifiant les statuts de la société, celle-ci devant avoir obligatoirement lieu en 2014. Enfin, le Gouvernement devra remettre un rapport au Parlement avant le 30 juin 2015 faisant un premier bilan de cette mesure et formulant des propositions en vue de son extension.

III - Le texte adopté par la commission

Pour favoriser la prise en compte du point de vue des salariés dans la définition de la stratégie de l'entreprise, l'article 13 de l'Ani du 11 janvier 2013 propose d'intégrer, avec voie délibérative, leurs représentants au conseil d'administration ou de surveillance de celle-ci. L'article 5 du projet de loi en est la transposition directe et respecte pleinement le cadre établi par les partenaires sociaux signataires de l'accord.

Cette mesure s'inscrit dans une réflexion plus large sur l'amélioration de la gouvernance des entreprises et fait l'objet d'un large consensus.

Dans son rapport sur le pacte de compétitivité de l'industrie française, remis au Premier ministre le 5 novembre 2012, Louis Gallois soulignait la nécessité d'un choc de confiance et estimait, pour cela, qu'il était nécessaire d'atteindre un équilibre des points de vue plus favorable au long terme dans les conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises. C'est la raison pour laquelle il recommandait¹, pour les entreprises de plus de cinq mille salariés, de faire entrer dans ces organes au moins quatre représentants des salariés, sans dépasser le tiers de leurs membres, comme l'ont déjà fait douze autres pays européens.

Plus récemment, le rapport² de la mission d'information de la commission des lois de l'Assemblée nationale sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises faisait la même proposition³. Partageant les conclusions du rapport Gallois, il s'en distinguait néanmoins en fixant à deux le nombre de représentants des salariés non actionnaires.

¹ Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française, rapport au Premier ministre, 5 novembre 2012, 2^{ème} proposition, p. 21.*

² Jean-Michel Clément, Philippe Houillon, *rapport de la mission d'information sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises, n° 737, quatorzième législature, 20 février 2013.*

³ *Proposition n° 10 du rapport, p. 59.*

Cette réforme fait partie intégrante du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, présenté par le Premier ministre à la suite des travaux de Louis Gallois. Développer l'association des salariés à la prise de décision, en élisant ou en désignant parmi eux des personnes qui siégeront dans l'organisme chargé de superviser l'activité de l'entreprise et d'en définir les orientations, est un facteur de compétitivité. Votre rapporteur s'en félicite, mais ne suggère pas pour autant de mettre en place un système de cogestion à l'allemande, qui est le reflet de l'histoire de ce pays et de sa culture spécifique du dialogue social. Il n'est pas transposable au modèle français. Néanmoins, cela n'interdit pas de s'inspirer des pratiques qui ont cours, outre-Rhin, dans les relations entre partenaires sociaux.

Cet article représente donc **une avancée majeure** de nature à atténuer la conflictualité que peuvent susciter les choix stratégiques de l'entreprise. La présence de salariés lors de leur élaboration permettra de faire partager leur expérience et, pour les autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance, de mieux mesurer les conséquences concrètes de leurs décisions.

De plus, les modalités actuelles de participation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance ne sont pas satisfaisantes. La faculté qui est aujourd'hui laissée aux entreprises de prévoir l'élection de représentants des salariés n'est, dans les faits, que très peu mise en œuvre. Ainsi, selon une étude réalisée par le cabinet Ernst & Young en 2012¹, sur un nombre moyen de 14 membres, les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises du Cac 40 ne comptent en moyenne que 0,9 représentant des salariés, soit 6,4 %, alors que la moyenne du panel étudié, comprenant donc des entreprises cotées de plus petite taille est de 0,4, soit 3,7 %. Par ailleurs, comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, la représentation des salariés actionnaires au sein des instances dirigeantes relève d'une logique distincte, puisque les salariés élus dans ce cadre représentent également les intérêts des actionnaires.

D'après les chiffres communiqués par le Gouvernement, environ deux cents entreprises emploient plus de cinq mille personnes en France. Cela représente près de quatre millions de salariés, soit un salarié du secteur privé sur quatre. Le nombre d'entreprises ayant moins de cinq mille salariés en France mais plus de dix mille dans le monde est quant à lui estimé à vingt. Devant ces données, il n'y a pas lieu d'être réticent à la mise en œuvre, dans les délais dont sont convenus les partenaires sociaux, de cette nouvelle gouvernance de l'entreprise.

Les craintes soulevées par certains quant aux possibles risques d'atteinte à la confidentialité des informations de l'entreprise sont évidemment infondées : les représentants des salariés seront soumis aux mêmes exigences sur ce point que les autres personnes appartenant à un conseil d'administration ou de surveillance. Membres à part entière de ces instances, il sera dans leur

¹ Ernst & Young, *Panorama des pratiques de gouvernance des sociétés cotées françaises*, édition 2012.

intérêt, pour exercer utilement leur compétence, de s'attacher à garantir leur bon fonctionnement.

C'est plutôt aux tentatives de contournement qui pourraient être mise en œuvre par certaines entreprises qu'il faudra être attentif. Les méthodes de dilution de la gouvernance employées par certaines sociétés pour faire obstacle à la mise en place ou au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont nombreuses. La transformation des sociétés mères de grands groupes, ou de leurs filiales, en sociétés par actions simplifiées (SAS), qui permet aux statuts de définir dans un cadre très souple les modalités de direction et de surveillance de l'entreprise en s'exonérant des dispositions applicables aux sociétés anonymes, en est un exemple. Dès lors, bien que le présent article s'applique explicitement aux filiales de sociétés qui ne répondent pas elles-mêmes aux critères qu'il fixe, votre rapporteur souhaite que le Gouvernement se montre vigilant face à de tels comportements.

Comme cet article porte avant tout sur le droit des sociétés, matière éminemment technique qui n'entre pas dans le champ habituel de compétences de notre commission des affaires sociales, votre rapporteur n'a pas présenté d'amendement.

La commission des lois, saisie pour avis, a adopté à l'unanimité quarante-six amendements présentés par son rapporteur, votre collègue Gaëtan Gorce. Ces amendements procèdent à la **réécriture** de l'article et à la **simplification** de sa structure, modifiant peu le fond du projet de loi initial afin de rester fidèle à l'Ani.

Notre commission les a ensuite approuvés. Ils visent à **mieux articuler** des dispositions relatives aux trois types de sociétés concernées par l'article, qui sont insérées de manière plus judicieuse au sein du code de commerce. Sur le fond, **plusieurs lacunes sont comblées**, notamment la procédure à suivre lorsqu'une entreprise refuse de modifier ses statuts pour se soumettre à l'obligation créée au présent article. Enfin, le texte adopté par la commission revient au nombre de représentants des salariés fixé par l'Ani, la souplesse optiquement apportée par l'Assemblée nationale, en précisant qu'il s'agissait d'un seuil plancher, étant très largement dépourvue de portée réelle, les entreprises étant par ailleurs toujours libres de recourir à la procédure prévue aux articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

CHAPITRE II

-

Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi

Article 6

(art. L. 5422-2-1 [nouveau] du code du travail ;
art. 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement
de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels)

Sauvegarde des droits à l'indemnisation du chômage des salariés et soutien au développement du contrat de sécurisation professionnelle

Objet : Cet article institue le principe des droits rechargeables à l'assurance chômage et permet de mettre en place des incitations financières en faveur des bénéficiaires potentiels de l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle en faveur des personnes en fin de contrat court.

I - Le dispositif proposé

1) L'indemnisation du chômage en France

A l'heure actuelle, tout salarié qui se retrouve privé d'emploi à la suite d'un licenciement, de la fin d'un CDD ou d'une rupture conventionnelle et qui justifie d'une période d'activité de quatre mois minimum au cours des vingt-huit derniers mois bénéficie d'une allocation versée par le régime d'assurance chômage, pendant une durée égale à celle de son affiliation au régime, dans la limite d'un plafond de vingt-quatre mois¹. Financée par une cotisation qui pèse sur les différentes formes de rémunération du salarié (notamment son salaire, des indemnités, des primes) dont le taux de 6,4 % est réparti entre ce dernier (2,4 %) et l'employeur (4 %), l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) offre un taux de remplacement moyen de 69 % du salaire antérieur².

Le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Deux formules de calcul ont été définies. C'est le montant le plus élevé qui prévaut entre :

- 57,4 % du salaire journalier de référence (salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze derniers mois) ;

- 40,4 % du salaire journalier de référence auquel s'ajoute une partie fixe, revalorisée annuellement, dont le montant est à ce jour de 11,57 euros.

¹ Ou trente-six mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus.

² Source : Unédic, *Les chiffres qui comptent - Assurance chômage, données au 31 décembre 2011*.

L'article L. 5422-20 du code du travail dispose que les partenaires sociaux gèrent ce régime et concluent des conventions qui en déterminent les paramètres et les conditions d'accès aux prestations. L'article L. 5422-12 du même code pose le principe général de son équilibre financier, précisant que les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir son équilibre. L'Unédic, qui a le statut d'association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, est l'organisme paritaire chargé de mettre en œuvre cette politique.

2) L'introduction des droits rechargeables à l'assurance chômage

Lorsqu'un allocataire de l'assurance chômage retrouve un emploi avant l'épuisement de ses droits, le versement de l'ARE cesse, sauf exception (activité réduite ou occasionnelle). S'il vient à perdre cet emploi, deux cas de figure peuvent se présenter :

- soit sa dernière période d'activité n'a pas été suffisante pour lui ouvrir de nouveaux droits à l'assurance chômage ; il est alors procédé à une reprise du reliquat des droits issus de sa précédente période d'indemnisation ;

- soit il a travaillé plus de quatre mois ; dans le cadre de sa réadmission dans le régime, une double comparaison est effectuée : entre les droits restants et ceux acquis en conséquence de la dernière période de travail salarié et entre le montant de l'ancienne allocation journalière et celui de la nouvelle. La solution la plus favorable à l'intéressé est retenue. Toutefois, les droits issus de ces deux périodes ne sont pas cumulés.

C'est ce que propose de modifier le **paragraphe I** de cet article. Il crée un article L. 5422-2-1 nouveau au sein du code du travail, dans la sous-section consacrée aux conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage. Celui-ci prévoit que les droits non épuisés, issus d'une période antérieure d'indemnisation, sont pris en compte en tout ou partie dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation. La définition des conditions d'application de cette règle est renvoyée, conformément au principe de gestion paritaire du régime, à la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux. Ce paragraphe donne donc à l'acquisition des droits à l'assurance chômage un caractère « rechargeable ».

3) La mise en place d'une incitation financière dans le cadre de l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle pour les salariés en fin de contrat court

Issu de l'Ani du 31 mai 2011, transposé par l'article 41 de la loi¹ du 28 juillet 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a remplacé le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisé (CRP) pour unifier les modalités d'accompagnement renforcé des salariés des entreprises de moins de mille salariés victimes d'un licenciement

¹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels.

économique. Chaque salarié concerné peut en bénéficier : son employeur doit le lui proposer. Dans les entreprises qui dépassent ce seuil, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement¹.

D'une durée maximale de douze mois, le CSP prend la forme d'un parcours de retour à l'emploi, qui peut comporter des périodes de formation ou d'activité en entreprise, et d'un suivi personnalisé de son titulaire par Pôle emploi. Il ouvre droit au versement d'un revenu de remplacement, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), équivalent à 80 % du salaire précédemment perçu, soit un montant supérieur à celui de l'ARE. La convention du 19 juillet 2011 relative au CSP, signée par tous les partenaires sociaux, précise dans quelles conditions il s'applique.

L'article 43 de la loi du 28 juillet 2011 a rendu possible l'expérimentation du CSP, dans certains bassins d'emploi spécifiques, pour les personnes achevant un CDD, une mission d'intérim ou un contrat de chantier. Ceux-ci ne peuvent toutefois pas percevoir l'ASP ; ils sont donc indemnisés au titre de l'ARE pendant la durée de leurs droits à l'assurance chômage, conformément au droit commun. Dans ce cadre, un nombre important d'entre eux voient leurs droits s'épuiser avant le terme du CSP, soit douze mois.

Alors que l'expérimentation, dotée d'un budget de 6 millions d'euros, concerne 10 000 bénéficiaires potentiels, le taux d'adhésion au dispositif, selon les données communiquées à votre rapporteur par l'Unédic, n'est que de 35 %. Dans ce contexte, il faut permettre aux partenaires sociaux, qui pilotent en coordination avec l'Etat cette expérimentation, de développer les incitations financières afin que les demandeurs d'emploi aient intérêt à utiliser cet outil dans le cadre d'un projet de réorientation de leur parcours professionnel.

C'est pourquoi le **paragraphe II** de cet article modifie l'article 43 de la loi du 28 juillet 2011 afin d'autoriser les partenaires sociaux à prévoir des modalités particulières d'incitation financière en faveur des bénéficiaires de l'expérimentation du CSP. L'objectif est bien d'améliorer l'attractivité du dispositif.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale n'a adopté, à cet article, que des amendements visant à en améliorer la rédaction.
- En séance publique, il a été précisé que ce sont, potentiellement, les droits issus de plusieurs périodes antérieures d'indemnisation qui seront préservés et non plus d'une seule période antérieure, comme dans le texte initial.

¹ Article L. 1233-71 du code du travail.

III - Le texte adopté par la commission

L'article 3 de l'Ani rappelle que le régime d'assurance chômage « contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu'en leur permettant de bénéficier des dispositifs d'accompagnement destinés à accéder à des emplois durables ». La création des droits rechargeables, par l'addition de droits acquis au cours de périodes d'activité non consécutives, et non simplement, comme le principe de la réadmission le permet déjà, la simple sélection de la situation la plus favorable à l'allocataire, constitue donc une avancée non négligeable pour tous ceux qui subissent une succession de contrats courts, entrecoupés de périodes de chômage.

De manière complémentaire, l'article 8 de l'Ani, qui prévoit le versement par l'Unédic d'une prime de 1 000 euros aux demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier du CSP expérimental, vise le même public, qui est également celui dont la trajectoire professionnelle est la moins rectiligne. L'accumulation de CDD ou de missions d'intérim est en effet un facteur de fragilisation des parcours professionnels. Si le public visé à titre habituel par le CSP, c'est-à-dire les licenciés économiques, n'est pas le même que celui de cette expérimentation, cela ne veut pas dire que leurs besoins en matière d'accompagnement vers l'emploi sont différents. Parmi les personnes plutôt jeunes concernées, certaines ne souhaitent sans doute pas s'engager dans un processus de reconversion et d'acquisition de compétences nouvelles. Pour d'autres, en revanche, le CSP et les mesures actives de formation et d'aide au retour à l'emploi qu'il comporte peuvent être le moyen de sortir de l'emploi précaire.

Cet article pose le principe et le fondement juridique de ces deux mesures. Il développe les incitations à la reprise d'un emploi pour les personnes indemnisées par l'Unédic. Dès lors que celles-ci auront l'assurance que les droits accumulés au titre de leur précédente période d'activité seront préservés en tout ou partie si, après avoir temporairement retrouvé un emploi, elles sont à nouveau au chômage, elles n'auront plus intérêt à prolonger de manière artificielle leur inactivité pour continuer à percevoir l'ARE jusqu'à l'extinction de leurs droits. C'est un outil de lutte contre l'éloignement du marché du travail. Contrairement à ce qui a pu être affirmé par certaines des personnes auditionnées par votre rapporteur, **il s'agit bien là d'une avancée par rapport aux mécanismes actuels de la reprise de droits et de la réadmission.**

D'après les chiffres communiqués à votre rapporteur par l'Unédic ainsi que ceux figurant dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, sur les 270 000 entrées en indemnisation survenues en moyenne, chaque mois, en 2010, 22 % se faisaient sous le régime de la réadmission. Parmi celles-ci, 32 % avaient un reliquat de droits supérieur au nouveau capital, avec un total moyen de 16 mois au titre d'une activité antérieure contre 9 mois travaillés. Ceux dont la réadmission était prononcée sur la base des nouveaux droits

avaient un reliquat de 7 mois pour une période d'affiliation nouvelle de 14 mois.

Le cumul de ces droits représentera donc un coût pour le régime d'assurance chômage, même si une partie de celui-ci sera théorique car en 2011 les chômeurs indemnisés sortis du régime d'assurance chômage ont utilisé, en moyenne, 61 % de leurs droits. Il est également impossible d'occulter la situation financière préoccupante de l'Unédic, avec un déficit prévisionnel de près de 5 milliards d'euros pour 2013 et une dette cumulée qui atteindra 18,6 milliards d'euros en fin d'année.

Il faut néanmoins dépasser ces considérations financières de court terme, qui sont le résultat des difficultés persistantes de l'emploi depuis la crise et du rôle contracyclique de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, pour apprécier les effets potentiels de cette mesure sur les comportements des chômeurs et la sécurisation des parcours professionnels des plus fragiles, en particulier en début de carrière. Développer l'incitation à reprendre un emploi et diminuer l'incertitude concernant le versement d'une allocation pour traverser les interruptions subies de carrière et les transitions professionnelles sont deux mesures de nature à améliorer le fonctionnement du marché du travail français, à réduire le chômage et donc à diminuer les charges financières de l'Unédic.

Les partenaires sociaux, qui ont la compétence pleine et entière de la gestion du régime d'assurance chômage, sont convenus dans l'Ani de veiller à ne pas aggraver le déséquilibre financier de l'assurance chômage. Votre rapporteur comprend cette préoccupation et ne partage pas l'avis de ceux pour qui cet article de loi est incomplet ou insuffisamment détaillé quant aux modalités d'application des droits rechargeables. La gestion paritaire de l'Unédic est un principe fondamental qu'il est hors de question de remettre en cause ; c'est aux organisations représentatives des salariés et des employeurs de parvenir à un accord sur ce sujet. Le législateur n'a aucune raison, aujourd'hui, de s'arroger cette compétence.

Alors que l'actuelle convention d'assurance chômage arrive à échéance le 31 décembre 2013, les négociations pour celle qui couvrira la période 2014-2017 s'ouvriront à l'automne prochain. C'est à cette occasion que les syndicats et le patronat se retrouveront pour définir précisément la portée des droits rechargeables. Dans leur négociation, il leur appartiendra de mesurer aussi l'impact positif attendu d'une telle disposition sur le plan financier, car le demandeur d'emploi qui pourra retrouver l'intégralité de ses droits à l'assurance chômage ne sera plus incité à rester dans cette situation ; son retour à l'emploi générera des cotisations supplémentaires.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 7

(art. L. 5422-12 du code du travail)

Modulation des cotisations d'assurance chômage

Objet : *Cet article prévoit que le taux des cotisations d'assurance chômage pourra être majoré ou minoré en fonction de facteurs liés au contrat de travail du salarié, à son âge ou à son entreprise.*

I - Le dispositif proposé

1) Les principaux motifs de recours au CDD

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut, selon le principe énoncé à l'article L. 1242-8 du code du travail, excéder dix-huit mois. Selon l'article L. 1242-1 du même code, il ne peut avoir « *ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

L'article L. 1242-2 précise qu'un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et uniquement dans les cas dont il dresse la liste. Outre le remplacement d'un salarié absent, dont le contrat de travail est suspendu ou d'un chef d'entreprise, il est autorisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de la société.

A ces trois cas de recours s'ajoute un quatrième tenant compte des spécificités de certaines activités. En effet, des personnes peuvent être recrutés en CDD sur des emplois « *à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ». C'est la définition des CDD saisonniers et des CDD d'usage. Le CDD peut également être utilisé comme outil de la politique de l'emploi, dans le cadre de contrats aidés.

Les secteurs d'activité pouvant bénéficier du CDD d'usage

L'article D. 1242-1 du code du travail dresse une liste de quinze secteurs d'activité qui peuvent recourir au CDD du fait de « *l'usage constant* » en la matière. Ce sont :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- le sport professionnel ;

- les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- l'enseignement ;
- l'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 du code du travail ;
- le recrutement de travailleurs dans le secteur des services à la personne ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- les activités foraines.

2) L'article 4 de l'Ani : majoration de la cotisation d'assurance chômage de certains CDD et exonération accordée en cas d'embauche d'un jeune en CDI

Dans cet article, les partenaires sociaux renvoient à la négociation d'un avenant pour modifier, d'ici au 1^{er} juillet 2013, la convention d'assurance chômage et moduler de deux façons le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage applicable à certains contrats de travail. Selon les règles actuellement en vigueur, ce taux est de 4 %, à l'exception des intermittents du spectacle pour lesquels il est de 7 %.

Tout d'abord, la cotisation pour les CDD courts sera majorée de la façon suivante :

- un taux de 7 % pour les contrats de moins d'un mois ;
- un taux de 5,5 % pour les contrats compris entre un et trois mois ;
- un taux de 4,5 % pour les CDD d'usage de moins de trois mois.

Des exceptions sont prévues : cette majoration ne concernera ni les CDD conclus afin de remplacer un salarié absent ou un chef d'entreprise, ni les CDD saisonniers. De même, tout CDD qui donnera lieu à une embauche en CDI à son terme restera soumis au droit commun.

La majoration est complétée par une exonération de ces mêmes cotisations en cas de recrutement par l'entreprise d'une personne de moins de vingt-six ans en CDI. Elle porte sur les trois mois qui suivent la fin de la période d'essai, un mois supplémentaire étant accordé aux structures de moins de cinquante salariés.

3) Sa transposition législative

Les partenaires sociaux sont chargés par la loi de définir les règles de cotisation et d'indemnisation relatives à l'assurance chômage et d'assurer la gestion financière du régime. Le code du travail autorise déjà, à son article L. 5422-6, l'instauration de règles spécifiques à une profession. La mise en place d'une modulation sur la base d'autres critères que ceux déjà existants nécessite l'intervention du législateur.

C'est la raison pour laquelle cet article 7 du projet de loi modifie l'article L. 5422-12 du code du travail, relatif à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage. Il le complète d'un alinéa qui dispose que la convention d'assurance chômage peut majorer ou minorer le taux des contributions en fonction de cinq facteurs objectifs :

- la nature du contrat de travail ;
- sa durée ;
- le motif de recours à ce type de contrat ;
- l'âge du salarié ;
- la taille de l'entreprise.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement précisant la rédaction de l'article, sans en modifier la substance.

- Au final, le dispositif de l'article, tel qu'il a été adopté par l'Assemblée nationale, a été encadré dans un souci de ne pas dégrader la situation financière de l'Unédic. Les taux de cotisation devront être fixés de telle sorte que le produit total des contributions ne soit pas diminué.

Par ailleurs, le Gouvernement devra réaliser, avant le 1^{er} juillet 2015, un rapport sur l'application de cet article et ses effets sur la diminution de l'emploi précaire pour permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

III - Le texte adopté par la commission

L'article 4 de l'Ani est une réponse à un constat indiscutable : la part des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés, alternance) a doublé en trente ans, passant de 6 % de l'emploi salarié en 1982 à 11 % en 2011. Bien qu'une faible part des salariés soit concernée par cette précarité accrue, celle-ci est un facteur déterminant de leur éloignement du marché de l'emploi, de leur accès très limité à la formation et des difficultés qu'ils peuvent rencontrer en matière d'insertion sociale.

Le recours au CDD d'usage a connu une croissance particulièrement marquée. Ainsi, selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, un CDD sur cinq est signé dans un secteur où il est autorisé. La moitié des déclarations d'embauche en CDD enregistrées en 2011 concerne des secteurs éligibles au CDD d'usage. Cette même année, le nombre de salariés en CDD y était de 300 000, soit 16 % de l'emploi total. Enfin, entre 2000 et 2011, la quasi-totalité de la hausse du nombre de CDD correspond à des CDD de moins d'un mois, dont près de 60 % sont des CDD d'usage.

Au vu de ces éléments, il est nécessaire d'agir pour que les entreprises cessent de détourner le CDD de son objet initial et de le substituer, parfois, à une embauche en CDI. La voie choisie par les partenaires sociaux est double : renchérir le coût des CDD les plus précaires tout en incitant financièrement à recruter des jeunes dans un emploi stable. La prime de précarité, égale à 10 % de la rémunération versée au salarié (article L. 1243-8 du code du travail), est déjà précisément destinée à compenser la précarité de la situation d'une personne en fin de CDD. Elle n'est toutefois pas due pour les CDD d'usage.

Moduler le taux de la cotisation d'assurance chômage versée par l'employeur apparaît donc, aux yeux de votre rapporteur, comme un pas supplémentaire et inévitable dans ce sens. Les choix des partenaires sociaux, sur son paramétrage comme sur son champ d'application, doivent être respectés. Ils sont le résultat d'un compromis, le fruit de leur négociation et le taux sera augmenté par l'Unédic à un niveau acceptable par toutes les parties, malgré les réticences de certains représentants des employeurs. Il faut souligner que le taux pour les contrats de moins d'un mois augmentera de 75 % : la différence est notable.

De même, la différenciation opérée entre les motifs de recours au CDD permet de ne pas pénaliser les situations où le remplacement d'un salarié absent ne peut donner lieu à la conclusion d'un CDI, ou bien le cas particulier des activités saisonnières. Elle cible spécifiquement les contrats relevant de l'accroissement temporaire d'activité, motif dont la hausse a été la plus forte ces dernières années. Enfin, elle reconnaît la spécificité du CDD d'usage, tout en admettant le besoin d'éviter les abus et de responsabiliser les chefs d'entreprise par une hausse de 12,5 % du taux de cotisation d'assurance chômage.

Symétriquement, l'exonération en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans constitue le second volet du cadre incitatif à la lutte contre la précarité de l'emploi établi par cet article. Comme l'ont souligné plusieurs des personnes auditionnées par votre rapporteur, les précédents en la matière sont très peu nombreux, à l'exception du plan « Exo-jeunes » lancé par Edith Cresson en 1991 et des règles relatives à l'emploi d'apprentis dans les entreprises de moins de onze salariés. Cette mesure vient en complément du contrat de génération, créé par la loi¹ du 1^{er} mars 2013, et qui vise à développer l'emploi des jeunes en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

¹ Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Du fait des multiples sources (Insee, Dares, Acoess) auxquelles le Gouvernement et l'Unédic ont dû faire appel pour estimer les enjeux financiers de ces mesures, leur évaluation reste imprécise. Il n'est en effet pas possible, avec les outils existants, de distinguer parmi les embauches en CDD celles liées à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié absent ni de chiffrer précisément le nombre de CDD d'usage conclus chaque année. Néanmoins, les simulations réalisées par l'Unédic conduisent à estimer les recettes supplémentaires à environ 140 millions d'euros, le Gouvernement dans son étude d'impact les plaçant dans la fourchette 150-200 millions d'euros. L'exonération pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI aurait, quant à elle, un coût que l'Unédic voit au maximum atteindre 180 millions d'euros.

L'application de cet article n'aura donc **pas d'incidence majeure sur l'équilibre financier du régime d'assurance chômage** : votre rapporteur s'en félicite.

Il est par ailleurs nécessaire de dissiper certaines craintes qui pourraient être suscitées par le fait que **l'intérim** ne soit pas concerné par la majoration de la cotisation d'assurance chômage pour les employeurs. Les partenaires sociaux ont, selon les termes employés par l'article 4 de l'Ani, « *pris acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un CDI* » spécifique. Ils donnent à la branche du travail temporaire six mois pour parvenir à un accord visant à définir les modalités de mise en œuvre de ce CDI intermittent. Si celui-ci n'est pas intervenu dans ce délai, « *les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée* » seront réexaminées par les signataires de l'accord.

Votre rapporteur convient qu'il est nécessaire de **laisser l'opportunité au dialogue social de branche d'aboutir positivement**, et ce d'autant plus qu'il est, sur ce point, déjà engagé. En revanche, en cas d'échec, il ne sera pas possible de laisser perdurer la situation actuelle et **il appartiendra au législateur d'intervenir si les partenaires sociaux, au niveau national, ne prennent pas de mesures pour faire diminuer la précarité de l'emploi dans ce secteur**.

Sur proposition de votre rapporteur, la commission a supprimé la disposition adoptée par l'Assemblée nationale et prévoyant que la modulation des taux ne doit pas avoir pour effet la baisse du produit des contributions de l'Unédic.

Il faut souligner que l'impact financier des mesures proposées par cet article reste modeste au regard des recettes de l'Unédic, puisqu'il est évalué à moins de 1 % de leur montant, qui s'élevait à 31,7 milliards d'euros en 2011.

Qui plus est, une telle disposition entrerait en contradiction avec la logique même du dispositif : le but est d'inciter les entreprises à diminuer leur recours aux contrats courts, avec donc à terme une baisse des recettes liées à la

surcotation, et de développer les embauches de jeunes en CDI, entraînant une hausse des exonérations accordées. L'effet sur l'emploi sera donc bénéfique, l'Unédic subissant une perte de recette qui sera compensée, à terme, par des charges d'indemnisation du chômage moindres et qui contribuera à une plus grande efficacité de la politique de l'emploi. La précision apportée par les députés, dont on perçoit aisément l'intention, aurait pour effet de restreindre de manière trop importante la marge de manœuvre des partenaires sociaux qui, au sein de l'Unédic, vont définir précisément les contours et le contenu des droits rechargeables. Il leur appartiendra d'assurer le suivi de cette mesure et l'évaluation de son impact financier par rapport aux résultats obtenus en matière d'emploi durable.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 8

(art. L. 2241-13 [nouveau], L. 3123-8, L. 3123-14, L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 [nouveaux], L. 3123-16, L. 3123-17, L. 3123-19 et L. 3123-25 [nouveau] du code du travail)

Encadrement du travail à temps partiel

Objet : Cet article modifie plusieurs règles relatives au travail à temps partiel, instaurant notamment une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires, une meilleure rémunération des premières heures complémentaires effectuées ainsi que la possibilité de réaliser pour le salarié, dans le cadre défini par un avenant au contrat de travail, des compléments d'heures au-delà de sa durée initiale de travail.

I - Le dispositif proposé

Le travail à temps partiel est défini par l'article L. 3123-1 du code du travail comme celui du salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou bien à la durée du travail applicable dans l'établissement. L'article 8 du projet de loi, qui transpose l'article 11 de l'Ani du 11 janvier 2013, réforme le droit applicable en la matière sur plusieurs points, en particulier la durée hebdomadaire minimale de travail, la rémunération des heures de travail effectuées au-delà de celles prévues au contrat de travail ainsi que l'articulation entre la négociation de branche et d'entreprise sur le sujet.

Le **paragraphe I** insère, dans le chapitre du code du travail relatif à la négociation de branche, une section 5 nouvelle dont l'article unique L. 2241-13 nouveau impose aux branches dont les effectifs sont constitués

d'au moins un tiers de salariés à temps partiel d'ouvrir des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel.

Cette négociation doit notamment porter sur les thèmes suivants : la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité (visées à l'article L. 3123-16), le délai de prévenance préalable à la modification des horaires (visé à l'article L. 3123-22) et la rémunération des heures complémentaires.

Le **paragraphe II** complète l'article L. 3123-8, qui porte sur la priorité reconnue aux salariés à temps partiel pour obtenir un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent ainsi que, à l'inverse, celle dont bénéficient les salariés à temps plein qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel.

Il prévoit qu'une convention collective ou un accord de branche peut autoriser l'employeur à proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps plein ne correspondant pas à sa catégorie professionnelle ou non équivalent à son emploi actuel.

Le **paragraphe III** porte sur la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel. L'article L. 3123-14-1 nouveau la fixe à 24 heures, ou son équivalent mensuel. Pour les entreprises où la durée du travail est répartie sur une plus longue période par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche, elle est calculée sur la base de celle-ci. La seule exception générale à ce principe concerne les salariés âgés de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études : les 24 heures ne leur sont pas applicables.

L'article L. 3123-14-2 nouveau permet néanmoins de déroger à ce plancher, à la demande du salarié. Cela doit lui permettre de répondre à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités et atteindre une durée du travail d'au moins 24 heures et, si possible, un temps plein. Cette demande doit être écrite et motivée.

L'article L. 3123-14-3 nouveau autorise un accord de branche à prévoir une durée du travail inférieure à 24 heures à condition d'offrir des garanties sur la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs emplois.

L'article L. 3123-14-4 nouveau encadre les dérogations accordées par les deux précédents articles. Elles ne seront possibles qu'à la condition que soient regroupés les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, selon des modalités qui pourront être précisées par accord d'entreprise ou de branche.

Le **paragraphe IV** concerne la répartition de l'horaire de travail du salarié à temps partiel sur une même journée. A l'heure actuelle, selon l'article L. 3123-16, il ne peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures sauf si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement en a décidé autrement. Cet article

du code du travail est modifié pour supprimer l'extension obligatoire de l'accord de branche conclu dans ce domaine.

Le **paragraphe V** modifie les règles relatives à la rémunération des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat de travail.

Dans le régime actuellement en vigueur, elles ne peuvent avoir pour effet d'aboutir à un temps plein et sont plafonnées à 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail (article L. 3123-17). Toutefois, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter ce plafond jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat (article L. 3123-19). Dans ce cas, une majoration de salaire de 25 % est appliquée aux heures comprises entre ces deux seuils (article L. 3123-19).

L'article L. 3123-17 est tout d'abord complété d'un alinéa qui prévoit que les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % du temps de travail du salarié, pour lesquelles aujourd'hui la rémunération est identique à celle des heures effectuées dans le cadre du contrat de travail, seront majorées de 10 %. Ensuite, l'article L. 3123-19 est modifié afin qu'un accord de branche puisse retenir, pour les heures jusqu'à présent majorées à 25 %, un taux différent, sans pouvoir être inférieur à 10 %.

Le **paragraphe VI** institue une nouvelle procédure d'augmentation temporaire d'activité pour les salariés à temps partiel : les compléments d'heures, qui se traduisent par un avenant à leur contrat de travail. Il crée un article L. 3123-25 nouveau qui en présente les modalités de mise en œuvre. Soumis, pour s'appliquer en entreprise, à la conclusion d'un accord de branche étendu, ces compléments d'heures s'accomplissent dans le cadre qu'il détermine. L'accord doit déterminer le nombre maximum d'avenants qu'un salarié peut signer chaque année, dans la limite de huit par an, hors remplacement d'un salarié absent. Il peut également fixer un taux de majoration pour les heures effectuées pour son application et doit déterminer dans quelles conditions la priorité reconnue aux salariés à temps partiel pour bénéficier d'un accroissement d'activité doit s'exercer. Par dérogation, les heures complémentaires au-delà de l'avenant bénéficieront d'une majoration de 25 %. S'agissant d'une modification du contrat de travail, ces compléments d'heures ne pourront être imposés sans l'accord du salarié.

Le **paragraphe VII** constitue une mesure de coordination qui tire les conséquences de la création des compléments d'heures par avenant pour les mentions obligatoires qui doivent figurer au contrat de travail d'un salarié à temps partiel.

Le **paragraphe VIII** définit le calendrier d'entrée en vigueur de certaines des mesures introduites par cet article. La durée hebdomadaire minimale de 24 heures ainsi que la majoration de 10 % des premières heures complémentaires seront applicables à partir du 1^{er} janvier 2014. En revanche, pour les contrats en cours à cette date, une période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2016 est mise en place. Sauf si un accord de branche est conclu

d'ici là, le salarié pourra demander à ce que la durée de 24 heures lui soit appliquée, mais l'employeur pourra refuser si l'activité économique de l'entreprise ne le permet pas.

Enfin, le **paragraphe IX** donne aux branches concernées trois mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour ouvrir la négociation sur le travail à temps partiel créée au paragraphe I.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements précisant la rédaction de l'article. Elle a également, sur proposition du député Christophe Cavard et de ses collègues du groupe écologiste, renforcé les obligations d'information des IRP sur les dérogations au plancher de 24 heures en imposant à l'employeur d'informer annuellement le comité d'entreprise du nombre de demandes reçues.

- Plusieurs modifications destinées à mieux protéger les salariés ont été apportées en séance publique.

Les accords de branche permettant de déroger au cadre fixé par la loi, comme par exemple sur la durée minimale d'activité ou la rémunération des heures complémentaires, devront avoir fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension.

Un amendement a restreint le champ de l'article L. 3123-16 du code du travail, selon lequel un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut déroger à la règle selon laquelle l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Cela ne sera désormais possible qu'à la condition que l'accord définisse les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Enfin, dans le cadre des compléments d'heures par avenant, un amendement avait été adopté prévoyant que les heures effectuées en application des quatre derniers avenants autorisés (sur le total annuel maximal de huit) seraient majorées à hauteur de 25 %. Toutefois, le Gouvernement a demandé et obtenu, lors d'une seconde délibération, la suppression de cette disposition.

III - Le texte adopté par la commission

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, 18,7 % des salariés travaillaient à temps partiel en 2011. Parmi ceux-ci, **les femmes** sont très majoritaires, puisqu'elles **représentent 82 % des salariés à temps partiel**. 31 % des femmes et moins de 7 % des hommes occupaient, cette même année, un emploi à temps partiel. Qui plus est, les formes d'emploi précaires

représentent 17 % des contrats de travail à temps partiel, contre 11 % pour l'emploi en général. Enfin, il s'agit à plus de 30 % de temps partiel subi, pour une durée d'activité moyenne de 24,4 heures par semaine et un salaire de 996 euros par mois.

Ces chiffres soulignent **la nécessité d'agir afin d'améliorer la situation de ces salariés trop souvent dans la précarité**. A ce titre, votre rapporteur salue la décision d'Annie David, présidente de la commission des affaires sociales, d'avoir saisi la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de ce projet de loi. Celle-ci a tout particulièrement examiné cet article. Il propose en effet un certain nombre d'avancées significatives en matière de temps de travail et de rémunération dont les femmes seront, de par leur surreprésentation parmi les salariés à temps partiel, les premières bénéficiaires.

Sans remettre en cause les besoins auxquels peut répondre le temps partiel, du point de vue des salariés comme de celui des secteurs d'activité où l'organisation du travail le rend incontournable, les mesures contenues dans l'article 8 du projet de loi traduisent l'esprit de l'article 11 de l'Ani et de ses signataires, syndicats de salariés et représentants patronaux, ainsi que sa lettre. Elles ont des effets à trois niveaux : celui de la branche, de l'entreprise et du salarié.

La nouvelle négociation obligatoire cible spécifiquement les branches où le temps partiel représente au moins un tiers des effectifs. Parmi le total des conventions collectives de branche, vingt-cinq comptant plus de 5 000 salariés sont concernées, soit environ 2,1 millions de personnes. Dans certaines, comme celle des entreprises de propriété et services associés, la part de salariés à temps partiel dépasse 60 %. Décider à l'échelle de la branche professionnelle de règles comme la durée minimale d'activité ou la rémunération des heures complémentaires permet aux TPE et PME, dans lesquelles le dialogue social est peu développé voire parfois, faute d'interlocuteurs, inexistant, de bénéficier d'adaptations en lien avec leur activité, dans le respect du cadre légal. Cela garantit un traitement égal de tous les acteurs concernés.

Pour les salariés et l'entreprise, **l'instauration d'une durée minimale de travail hebdomadaire de vingt-quatre heures** ainsi que les conditions qui l'entourent constituent une révolution. Ce n'est pas une règle absolue et intangible, qui par définition serait inadaptée à la réalité économique et aux motifs pour lesquels certains salariés choisissent de travailler à temps partiel. C'est, au contraire, **un filet contre la précarité** imposée à de trop nombreux autres salariés.

Des contraintes personnelles ou une polyactivité autoriseront le salarié à demander une dérogation. Il appartiendra à la branche de déterminer si une durée minimale inférieure est plus adaptée à son activité, en offrant en contrepartie aux salariés la possibilité de bénéficier d'horaires plus réguliers. A l'heure actuelle, l'article L. 3123-16 du code du travail permet à l'entreprise ou à la branche d'adopter une organisation comprenant plus d'une interruption

d'activité par jour ou une interruption supérieure à deux heures. Par principe, si la durée de travail retenue est inférieure à vingt-quatre heures, les horaires de travail devront désormais être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. La modification des rythmes de travail, vers plus de régularité et de prévisibilité, améliorera indéniablement les conditions de travail des salariés concernés.

De plus, la rémunération de certains salariés en temps partiel connaîtra une augmentation grâce à deux aspects de cet article.

La **majoration de 10 % des heures complémentaires** accomplies dès la première heure, dans la limite de 10 % de la durée de travail inscrite au contrat, y contribue. Selon l'étude d'impact, en 2010, 34 % des salariés à temps partiel des entreprises de dix salariés et plus ont effectué des heures complémentaires, soit trente-huit heures en moyenne pour ceux qui en ont effectué. 30,8 % des heures complémentaires ne sont aujourd'hui pas majorées ; elles le seront désormais.

La **sécurisation juridique des compléments d'heures** par avenant constitue l'autre pan de cette politique visant à permettre aux salariés à temps partiel qui sont volontaires d'augmenter leur temps de travail et, par conséquent, leur salaire. Pratique ancienne, elle avait donné lieu à de tels abus que la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt¹ du 7 décembre 2010, que toutes les heures réalisées au-delà de la durée inscrite au contrat de travail, même prévues par un avenant à celui-ci, constituent des heures complémentaires. Les compléments d'heures sont néanmoins un outil efficace, lorsqu'ils sont bien encadrés et que le salarié est protégé, pour éviter qu'en cas de surcroît temporaire d'activité l'employeur ne recoure à des CDD.

A l'avenir, seules les entreprises couvertes par un accord de branche étendu pourront proposer à leurs salariés ces compléments d'heures par avenant. Toutes les heures complémentaires accomplies au-delà de sa durée seront automatiquement majorées de 25 %, tandis que le nombre d'avenants ne pourra pas dépasser huit par an et par salarié. L'accord de branche pourra également majorer la rémunération des heures accomplies.

Pour votre rapporteur, ces règles strictes permettront d'éviter les dérives qui ont pu être constatées par le passé. Elles laissent le salarié libre de refuser la proposition de l'employeur, puisqu'un avenant à son contrat de travail doit recueillir son approbation expresse. Elles sont fidèles à l'accord conclu par les partenaires sociaux.

On peut évidemment regretter que les heures comprises dans l'avenant perdent le caractère d'heures complémentaires et la majoration automatique qui l'accompagne. Néanmoins, les compléments d'heures par avenant sont, pour les salariés comme pour les entreprises, un outil de gestion anticipée du temps de travail et de l'activité qui, dans la situation économique

¹ Cour de cassation, chambre sociale, société Veolia propreté nettoyage et multiservices Sud-Est, 7 décembre 2010, n° 09-42315.

actuelle, pourra se révéler bénéfique. Il appartiendra aux employeurs, pour éviter que le juge, saisi par le salarié, ne requalifie le contrat à temps partiel en contrat à temps plein, de veiller à ne pas utiliser ces avenants pour faire accomplir à leurs salariés la durée légale ou conventionnelle de travail.

A cet article, en plus de la correction d'une référence obsolète au sein du code du travail, votre rapporteur a déposé **plusieurs amendements** afin de remédier à certaines imprécisions.

Ainsi, une périodicité triennale a été fixée pour la négociation obligatoire sur le temps partiel dans les branches dont au moins un tiers de l'effectif travaille à temps partiel. C'est déjà avec une telle régularité qu'ont lieu les négociations sur l'égalité professionnelle, la GPEC, l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, les branches qui dépasseront le seuil du tiers des effectifs à temps partiel après la promulgation de la loi auront un délai de trois mois pour se conformer à cette obligation de négociation.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 8 bis

Rapport d'évaluation sur le temps partiel

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le projet de loi initial, demande au Gouvernement de réaliser avant 2015 un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Sur proposition des députés membres du groupe écologiste, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a inséré cet article additionnel afin de pouvoir mieux mesurer les effets du temps partiel, auquel l'article 8 apporte plusieurs modifications.

Il est donc demandé au Gouvernement de remettre au Parlement avant le 1^{er} janvier 2015 un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel afin d'en mesurer « *l'impact réel* ». Du fait du caractère majoritairement féminin du travail à temps partiel, ce rapport devra particulièrement mesurer les conséquences de celui-ci en termes d'égalité professionnelle.

L'Assemblée nationale n'a pas, lors de l'examen du projet de loi en séance publique, modifié la rédaction de cet article.

II - Le texte adopté par la commission

Les effets du temps partiel, en particulier lorsqu'il est subi par le salarié, ainsi que les inégalités en fonction du sexe, de l'âge et du secteur d'activité qu'il engendre sont connus. Bien que votre commission n'ait pas pour habitude d'approuver les demandes de rapports, qui se sont faites de plus en plus fréquentes ces dernières années, le cas présent se prête bien à cet exercice. L'article 8 réforme en effet sur plusieurs points le régime du travail à temps partiel. Toutefois, l'évaluation des lois ne saurait être laissée à l'appréciation du Gouvernement seul, le Parlement tenant de l'article 24 de la Constitution une mission générale d'évaluation des politiques publiques.

La commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE III

-

Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques

Section 1

-

Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

Article 9

(art. L. 2242-15, L. 2242-16, L. 2323-33 et L. 2323-35 du code du travail)

Extension du périmètre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Objet : Cet article élargit le champ de la négociation sur la GPEC pour améliorer son articulation avec les orientations stratégiques de l'entreprise et sa politique de formation professionnelle, intégrer la mobilité professionnelle ainsi que les différentes formes de contrats de travail utilisées par l'entreprise et mieux prendre en compte les sous-traitants.

I - Le dispositif proposé

1) Le cadre légal de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'article 72 de la loi¹ de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a instauré, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés ainsi que pour les entreprises et les groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement de cent cinquante salariés en France, une obligation de négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 2242-15 du code du travail définit les deux domaines sur lesquels elle doit porter :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ;

- la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences), par exemple en cas de mobilité professionnelle et géographique des salariés.

¹ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

De plus, l'article L. 2242-16 prévoit que cette négociation peut également établir les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours et aborder la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques. Elle peut aussi, selon l'article L. 2242-19, traiter du contrat de génération.

2) Développer son contenu et sa portée

Inséré dans la section du projet de loi dont l'objet est de développer la gestion prévisionnelle « *négociée* » des emplois et des compétences, l'article 8 enrichit les obligations des entreprises en matière de GPEC pour tenir compte de l'article 14 de l'Ani et des autres dispositions du projet de loi.

Son **paragraphe I** modifie l'article L. 2242-15 du code du travail.

Il fait tout d'abord reposer la négociation en matière de GPEC sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, sur lesquelles le comité d'entreprise sera désormais consulté annuellement en application de l'article 4 du projet de loi.

Il supprime le 1° de l'article, concernant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise, qui sont justement rendues redondantes par ce même article.

En conséquence, il procède à la renumérotation de ses alinéas, le 2° sur la GPEC comme sujet de négociation en tant que telle devenant le 1° et intégrant une exclusion, la mobilité interne créée à l'article 10 du projet de loi.

Celle-ci doit en effet être traitée dans un chapitre spécifique, dès lors qu'un accord d'entreprise sur le sujet a été signé.

Ce paragraphe complète l'article de deux autres thèmes de négociation obligatoires : les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise ainsi que les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail.

Enfin, il rend obligatoire la réalisation d'un bilan sur l'application de l'accord à l'échéance de celui-ci.

Le **paragraphe II** ajoute un thème de négociation facultatif à l'article L. 2242-16 : la prise en compte des sous-traitants. L'accord sur la GPEC pourra déterminer les conditions dans lesquelles ils peuvent être informés des orientations stratégiques quand celles-ci ont un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. Selon les modalités définies par l'accord, les sous-traitants pourront également être associés au dispositif de GPEC.

Le **paragraphe III** porte sur la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, prévue à l'article L. 2323-33. Ces dernières devront être établies en cohérence avec l'accord sur la GPEC et les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle qu'il contiendra à l'avenir.

Enfin, le **paragraphe IV** achève le travail de coordination avec le droit existant, dans ce cas l'article L. 2323-35, afin que le projet de plan de formation de l'année suivante, qui est soumis pour avis au comité d'entreprise, tienne compte de ces grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a apporté plusieurs modifications à cet article qui ne sont pas sans incidence sur sa portée.

Par l'ajout de l'adverbe « *notamment* » au 1° du paragraphe I, la négociation sur la GPEC pourra avoir d'autres bases que les orientations stratégiques de l'entreprise, sans que celles-ci puissent être écartées.

Le fait que les conditions de la mobilité interne à l'entreprise ne seront traitées que là où elle est applicable, c'est-à-dire en cas d'accord d'entreprise sur le sujet, est rendu plus explicite.

La commission a également introduit un nouveau thème facultatif de négociation, les « *conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle du site ou du bassin d'emploi* », dont l'article 14 de l'Ani faisait l'esquisse.

- Lors de l'examen du projet de loi dans l'hémicycle, le champ de cet article a été étendu. L'accord conclu au titre de la GPEC :

- définira les objectifs du plan de formation et les publics vers lesquels celui-ci sera orienté en priorité ;

- examinera également les moyens de diminuer les recours aux contrats courts et de développer l'usage du CDI dans l'entreprise.

Par ailleurs, le champ géographique d'application des dispositions relatives à la négociation sur l'implication de l'entreprise dans une GPEC territoriale ont été précisées. Les territoires où celle-ci est implantée seront pris en compte, et non plus l'échelle du site ou du bassin d'emploi.

III - Le texte adopté par la commission

D'après les données contenues dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, 5 000 entreprises ont engagé des négociations sur la GPEC entre 2005 et 2011, pour 3 000 accords signés. Toutefois, leur évaluation qualitative démontre qu'une part importante d'entre eux sont avant tout formels, pour répondre à l'obligation de négocier. La GPEC est souvent, en pratique, mal articulée avec la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

La GPEC doit venir en complément des outils d'organisation de la main d'œuvre de court terme, qui permettent de faire face aux situations conjoncturelles. Elle doit être **un outil prospectif** et non, comme c'est malheureusement trop souvent le cas, le dernier stade avant la réalisation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

L'employeur est déjà pourtant astreint à plusieurs obligations qui sont proches, comme celle d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail¹ et donc de maintenir leur employabilité, en particulier envers ceux d'entre eux qui ont plus de quarante-cinq ans. Il détermine unilatéralement le plan de formation, après avoir consulté le comité d'entreprise.

Votre rapporteur salue donc le fait que cet article opère le rapprochement de ces procédures qu'il était **nécessaire de mieux coordonner**. Ainsi, lier la GPEC de manière plus étroite à l'établissement du plan de formation est logique, et ce d'autant plus que la négociation GPEC intègre désormais un important volet sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Les nouvelles problématiques abordées, comme les perspectives de recours aux différents contrats de travail, correspondent aux enjeux actuels du marché du travail français : il est important de donner la possibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise de s'entendre afin que le développement de la précarité de l'emploi ne soit pas la réponse privilégiée aux difficultés économiques rencontrées. Cela rejoint le point de vue des signataires de l'Ani, comme le souligne le préambule de l'article 14 selon lequel « *la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation* ».

Anticiper les mutations économiques, s'y préparer pour réduire les licenciements économiques et sécuriser les parcours professionnels : voici le propre de la GPEC, qui sort renforcée des modifications apportées par cet article. Cela est d'autant plus vrai que les conséquences des choix stratégiques d'une entreprise sur ses sous-traitants pourront enfin faire l'objet d'une meilleure prise en compte. L'influence du donneur d'ordre sur l'ensemble de la chaîne de sous-traitance n'est que trop mise en lumière lorsque surviennent d'importantes restructurations industrielles. La mise en place d'un dispositif de GPEC interentreprises permettra, là où c'est nécessaire, d'associer toute une filière au développement d'une politique cohérente en faveur de la préservation de l'emploi et du développement des compétences avant que des changements structurels ne condamnent une activité.

A cet article, la commission a adopté **deux amendements** visant à simplifier la rédaction de certaines dispositions.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

¹ Prévus à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Article 10

(art. L. 2242-21 à L. 2242-23 [nouveaux] du code du travail)

Mobilité interne

Objet : Cet article met en place une négociation sur la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

L'article insère une sous-section nouvelle dans le code du travail, composée de trois articles, au sein de la section consacrée à la négociation triennale obligatoire en entreprise. Celle-ci ne comptait jusqu'à présent que la négociation sur la GPEC pour les entreprises d'au moins trois cents salariés.

L'article L. 2242-21 nouveau fixe l'objet de cette négociation : les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement. Pour les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, ce nouveau thème ne constituera pas une négociation distincte mais un volet supplémentaire de la GPEC.

L'article L. 2242-22 nouveau précise les sujets que la négociation devra obligatoirement aborder, tout en laissant aux entreprises la possibilité d'en ajouter d'autres si sa situation particulière le justifie. Ainsi, la négociation sur la mobilité interne devra traiter :

- des mesures d'accompagnement à la mobilité, en se concentrant sur la formation et les aides à la mobilité géographique ;
- de la zone géographique de l'emploi du salarié, qu'elle définira, et des limites imposées à la mobilité au-delà de celle-ci ;
- des mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'accord collectif sur la mobilité interne ne pourra pas entraîner de diminution de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et devra garantir le maintien ou l'amélioration de sa classification professionnelle. L'ensemble des salariés concernés devra en avoir connaissance.

Enfin, l'article L. 2242-23 nouveau porte sur l'application de l'accord de mobilité interne aux contrats de travail des salariés, qui verront leurs clauses contraires à ses stipulations suspendues. Tout salarié refusant que l'accord s'applique à son contrat de travail sera licencié, dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique. Il bénéficiera alors des mesures d'accompagnement prévues par l'accord.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a profondément transformé cet article afin de renforcer les garanties offertes aux salariés et de mieux encadrer l'application d'un éventuel accord de mobilité interne.

- La commission des affaires sociales s'en est tenue à la lettre de l'Ani en prévoyant que l'accord s'inscrit dans le cadre de mesures collectives d'organisation « *courantes sans projet de réduction d'effectifs* » et non plus seulement d'organisation « *sans projet de licenciement* » comme le disposait le projet de loi initial. Elle a également, sur un plan formel, inversé l'ordre de présentation du contenu de l'accord, plaçant en tête les limites imposées à la mobilité, puis celles visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et, désormais, « *familiale* ». Viennent ensuite les mesures d'accompagnement à la mobilité, qui ont été étendues à la « *participation de l'employeur à la prise en charge des éventuels frais de déménagement et frais de transport supplémentaire* ». Enfin, l'accord sur la mobilité interne devra être porté à la connaissance de « chacun » des salariés et non plus à celle de « l'ensemble » d'entre eux, créant ainsi une obligation d'information individuelle et non plus collective.

- En séance publique, les amendements adoptés ont pour conséquence de modifier considérablement le champ et l'économie générale de cette négociation sur la mobilité interne. En premier lieu, elle devient facultative et sa périodicité triennale disparaît. Pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, la négociation prévue au présent article devra également porter sur les « *évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner* », ce qui invite les entreprises de moins de trois cents salariés à se saisir de la GPEC.

L'article L. 2242-22 nouveau a été revu, puisque ses dispositions portent désormais sur le contenu de l'accord et non sur la négociation. Le respect de la vie personnelle et familiale du salarié devra être pris en compte dès le stade de la définition de la zone géographique de mobilité du salarié, dans le respect de l'article L. 1121-1 selon lequel « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». Les situations liées aux contraintes de handicap et de santé devront faire l'objet d'un traitement spécifique. Le périmètre des mesures d'accompagnement à la mobilité est élargi à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat, la mention explicite de la prise en charge des frais de déménagement ayant été supprimée.

Les dispositions relatives à la mise en œuvre d'un accord de mobilité sont rassemblées à l'article L. 2242-23 nouveau, qui est enrichi de plusieurs mesures nouvelles. Une phase de concertation préalable à la mise en œuvre de mesures de mobilité est instaurée, afin de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés.

L'accord de chaque salarié devra être recueilli selon la procédure applicable en cas de modification du contrat de travail pour motif économique : lettre recommandée avec accusé de réception, délai d'un mois et présomption d'acceptation tacite.

L'accord devra également prévoir des mesures de reclassement pour les salariés licenciés pour avoir refusé une mobilité interne, sur la base de l'obligation de droit commun qui pèse sur l'employeur en matière de reclassement interne des salariés licenciés pour motif économique. Cette dernière, définie aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1, verra son champ et ses modalités de mise en œuvre adaptées par l'accord.

III - Le texte adopté par la commission

La mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise est déjà une réalité très répandue. Il faut distinguer en la matière deux situations : dès lors que le salarié est maintenu dans le même secteur géographique, elle s'analyse comme un changement de ses conditions de travail, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur ; lorsque le déplacement envisagé dépasse ce secteur, elle s'interprète comme la modification d'un élément essentiel du contrat de travail du salarié, à laquelle celui-ci doit donner son accord.

Il est déjà possible pour l'employeur d'imposer une mobilité par le biais d'une clause de mobilité, qui peut être prévue dans le contrat de travail ou la convention collective. Toutefois, confrontée à un contentieux important sur les conditions d'exercice de cette clause, la Cour de cassation a développé une jurisprudence protectrice du salarié. La clause doit notamment :

- être expressément prévue par écrit, en des termes clairs et précis ;
- définir de façon précise sa zone géographique d'application. Elle ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée¹ ;
- être mise en œuvre dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié, toute atteinte à celle-ci devant être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché² ;
- si elle est issue d'une convention collective, être obligatoire, se suffire à elle-même et avoir été portée à la connaissance du salarié au moment de son embauche³.

Afin d'étendre le recours à la mobilité interne à l'entreprise, les organisations signataires de l'Ani ont souhaité donner aux partenaires sociaux à l'intérieur de l'entreprise la possibilité de négocier des mesures collectives d'organisation courantes sur ce point, en dehors de tout projet de licenciement. Dans ce contexte, la mobilité, qu'elle se traduise par un changement de poste ou de lieu de travail pour le salarié, est un outil d'adaptation de l'activité et

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 14 octobre 2008, n° 06-46400 et 07-42352.

² Cour de cassation, chambre sociale, 14 octobre 2008, n° 07-40523.

³ Cour de cassation, chambre sociale, 27 juin 2002, n° 00-42646.

non de gestion des difficultés économiques conjoncturelles ou structurelle. Elle n'a pas pour objet de se substituer à un plan de départ volontaire ou à un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet article a toutefois suscité une très forte opposition de la part des syndicats ayant refusé de signer l'Ani et concentre une part importante des critiques émises contre le projet de loi, au motif qu'il permettrait aux entreprises de muter à leur guise leurs salariés d'un bout à l'autre de la France. **Votre rapporteur ne partage évidemment pas ces craintes.** Il est bien sûr impossible d'exclure, comme pour de nombreuses dispositions du code du travail, que cette mesure puisse être détournée par certains employeurs mal intentionnés. Néanmoins, il faut examiner objectivement le texte du projet de loi et **faire confiance aux partenaires sociaux dans l'entreprise** pour refuser que la mobilité interne soit utilisée comme un outil de gestion de la masse salariale.

En effet, il n'y a pas d'obligation de conclure un accord de mobilité interne. Les règles de droit commun de la négociation collective, à l'article L. 2232-12 du code du travail, issu de la loi du 20 août 2008¹, conditionnent sa validité. Il devra recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, tandis que les organisations ayant recueilli la majorité des suffrages pourront faire valoir leur droit d'opposition.

De plus, alors que l'Ani prévoyait le licenciement pour motif personnel du salarié refusant l'application d'un accord de mobilité, le projet de loi retient un licenciement individuel pour motif économique, ce qui offre plus de droits au salarié. Le Conseil d'Etat, dans son avis sur l'avant-projet de loi, a estimé qu'une telle modification était nécessaire afin de ne pas risquer l'inconventionnalité de cette mesure. La convention C158 de l'Organisation internationale du travail, dont l'article 4 stipule qu'un travailleur ne devra pas être licencié « *sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » et l'article 8 § 1 visant à garantir le droit au recours de tout salarié licencié, a souvent été mentionnée lors des auditions réalisées. Sans entrer dans les controverses qui divisent les plus éminents juristes sur le sujet, votre rapporteur estime que le cadre négocié, les mesures d'accompagnement et le contexte général d'application de l'article justifient le choix du motif économique pour le licenciement. Celui-ci relève en effet davantage, dans ce cas précis, des « *nécessités de fonctionnement de l'entreprise* » que des caractéristiques personnelles du salarié.

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Enfin, les modifications apportées par l'Assemblée nationale ont atténué la portée de cette négociation, faisant disparaître son caractère obligatoire et renforçant de manière très importante la protection des salariés, notamment en instaurant une phase de concertation préalable à l'application de l'accord. Il n'y a plus à craindre qu'elle soit un instrument de gestion allant à l'encontre de la volonté des salariés mais il faut au contraire souhaiter que les entreprises comme les représentants des salariés en leur sein voient le bénéfice que chacun pourrait tirer d'un accord de mobilité interne dissipant les éventuelles craintes et offrant de vraies contreparties à ceux à qui il serait appliqué.

Votre rapporteur n'a ici proposé que deux amendements, l'un visant à simplifier la formulation de l'article afin de garantir sa clarté par la suppression d'une précision qui ne semble pas indispensable, et l'autre purement rédactionnel.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Section 2

-

Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

Article 11

*(art. L. 3232-2, L. 3232-5, L. 5122-1 à L. 5122-4, L. 5428-1
du code du travail ; L. 242-10 du code de la sécurité sociale)*

Activité partielle

Objet : Cet article reprend les dispositions de l'article 19 de l'Ani et remplace les divers dispositifs d'allocations de chômage partiel en une allocation unique d'activité partielle, financée par l'Etat et l'Unédic, tout en encourageant les salariés placés en activité partielle à suivre des actions de formation.

I - Le droit en vigueur

Une entreprise peut recourir au chômage partiel si la baisse de l'activité conduit à une réduction de l'horaire de travail en dessous de la durée légale de 35 heures ou à la suspension temporaire de l'activité.

La baisse, voire la suspension de l'activité de l'entreprise doit résulter :

- de la conjoncture économique ;

- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ;
- d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Avant de présenter un dossier de demande d'aide à l'unité territoriale de la Direccte, l'employeur doit solliciter, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut celui des délégués du personnel.

Tous les salariés peuvent bénéficier de mesures de chômage partiel, sauf certaines catégories de salariés très circonscrites (salariés grévistes ou absents depuis plus de six semaines notamment).

La demande doit indiquer le nombre de salariés concernés, la durée de travail habituelle, la période de chômage partiel et un état nominatif du nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié.

On distinguait en 2012 pas moins de cinq dispositifs différents de chômage partiel.

1) L'allocation spécifique de chômage partiel de l'Etat (AS)

Cette aide est exclusivement supportée par **l'Etat**.

Son montant horaire est de 4,33 euros par salarié dans les entreprises de moins de 250 salariés, et de 4,84 euros dans les autres entreprises.

La durée d'indemnisation est de six semaines en cas de fermeture temporaire de l'établissement (dans la limite de 1 000 heures sauf cas exceptionnel). En cas d'absence de fermeture de l'entreprise, un contingent de 1 000 heures est imposé, quelle que soit la branche professionnelle concernée.

A l'instar de la réglementation en Allemagne, l'employeur verse les rémunérations des salariés à chaque échéance habituelle et perçoit ensuite chaque mois, de la part de l'administration, des allocations spécifiques de chômage partiel.

2) L'allocation conventionnelle et la prise en charge partielle de l'Etat

Cette allocation conventionnelle est exclusive de la convention d'activité partielle de longue durée (APLD) et doit être versée par l'entreprise si elle relève du champ d'application de l'Ani du 21 février 1968, modifié par avenant du 15 septembre 2008.

En pratique, cette allocation conventionnelle concerne la plupart des secteurs d'activité représentés au sein du Medef, à l'exception de la céramique, la couture artisanale, la maroquinerie, les textiles artificiels et naturels, la fourrure, qui peuvent être couverts par des accords particuliers.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'entreprise doit verser aux salariés 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Le montant minimum de l'allocation conventionnelle est de 6,84 euros par heure chômée, diminuée du montant de l'allocation spécifique. Autrement dit, l'employeur doit déboursier a minima 2 euros par heure chômée dans les entreprises de moins de 250 salariés et 2,51 euros dans les autres entreprises.

La durée de versement de l'allocation conventionnelle est identique à celle de l'allocation spécifique.

Toutefois, l'allocation complémentaire peut être partiellement prise en charge par l'Etat afin d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique.

Une convention *ad hoc* doit alors être conclue entre le préfet (ou la Direccte), et l'entreprise (ou les organisations professionnelles), pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable une fois.

Le niveau de prise en charge par l'Etat de l'allocation conventionnelle dépend de la gravité des difficultés de l'entreprise, de ses efforts de réorganisation et du nombre de licenciements envisagés. Pour les conventions signées en 2012, le taux maximal d'intervention était limité à 80 %, mais pouvait atteindre 100 % sur décision conjointe des ministres de l'emploi et du budget.

3) La convention d'activité partielle de longue durée (APLD)

Entrée en vigueur le 1^{er} mai 2009, la convention APLD est financée par l'Unédic et permet à la fois une meilleure indemnisation des salariés et un accompagnement renforcé des employeurs. Toutes les entreprises, notamment celles éligibles à l'allocation conventionnelle, peuvent conclure avec la Direccte une convention APLD, d'une durée minimale de 2 mois, renouvelable dans la limite de 12 mois, à condition de bénéficier au préalable de l'allocation spécifique.

Ce dispositif garantit aux salariés en chômage partiel une indemnisation au moins égale à 75 % de la rémunération brute mensuelle servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, contre 60 % pour l'allocation conventionnelle. L'Unédic finance ce dispositif dès la première heure de chômage partiel, à hauteur de 2,90 euros par heure. Ainsi, le cumul AS et APLD atteint 7,74 euros dans les entreprises de moins de 250 salariés, et 7,23 euros dans les autres entreprises.

En contrepartie de cette aide financière, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement des salariés concernés pendant une durée égale au double de la durée de la convention, et à proposer à chaque salarié un entretien individuel pour proposer des actions de formation (et notamment les bilans de compétence et les validations d'acquis de l'expérience), qui peuvent désormais être réalisées pendant les heures chômées. Afin d'inciter les salariés à suivre ces formations pendant les périodes de chômage partiel, l'allocation APLD atteint 100 %.

Selon les informations communiquées par M. Vincent Destival, directeur général de l'Unédic lors de son audition devant votre rapporteur, l'APLD a atteint un « point haut » en 2009 avec 43 millions d'euros, et un « point bas » en 2011 avec 20 millions d'euros. Ces sommes sont à mettre en regard des dépenses de l'Etat en matière de chômage partiel, qui ont atteint 320 millions d'euros en 2009, pour refluer à 46 millions en 2011.

4) L'allocation complémentaire de chômage partiel au titre de la RMM (rémunération mensuelle minimale) et la participation éventuelle de l'Etat

Afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés pendant les périodes de chômage partiel, le législateur a obligé l'employeur à garantir une rémunération mensuelle minimale, ne pouvant être inférieure au Smic mensuel net (7,23 euros net par heure au 1^{er} janvier 2012).

Derechef, l'Etat peut prendre en charge jusqu'à la moitié de la RMM. Il est toutefois interdit que le cumul AS et prise en charge de la RMM dépasse la moitié de la différence entre la RMM et le salaire net du salarié.

5) L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Au-delà de six semaines de versement d'allocation spécifique, les salariés peuvent être considérés comme demandeurs d'emploi, tout en conservant leur contrat de travail. Ils peuvent alors être indemnisés par le régime d'assurance chômage.

II - Le dispositif proposé

L'article 11 compte onze paragraphes.

Le **paragraphe I** remplace l'intitulé actuel « Aides aux salariés en chômage partiel » du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail par l'intitulé suivant : « Aide aux salariés placés en activité partielle ».

Le **paragraphe II** supprime les titres des sections 1 (allocation spécifique de chômage partiel), 2 (allocations complémentaires de chômage partiel), 3 (régime social et fiscal des allocations) et 4 (dispositions d'application), du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code.

Le **paragraphe III** modifie en profondeur l'article **L. 5122-1**, relatif à l'allocation spécifique de chômage partiel.

En premier lieu, par coordination avec le nouvel intitulé du chapitre II précité, l'expression « chômage partiel » est remplacée par celle « d'activité partielle », étant précisé que l'autorisation administrative préalable demeure obligatoire, que cette autorisation soit expresse ou implicite. Les cas de recours à l'activité partielle demeurent inchangés par rapport au droit en

vigueur, et doivent viser soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, soit la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

En deuxième lieu, l'allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État est supprimée, tandis que l'expression de salaire est remplacée par celle, moins restrictive, de rémunération.

En troisième lieu, un nouvel alinéa est inséré après le troisième, pour préciser qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

En dernier lieu, le projet de loi supprime les dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 5122-1, qui prévoient notamment que :

- les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée ;
- les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail, qui est toutefois suspendu pendant le versement de l'allocation spécifique ;
- ces derniers peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

Le projet de loi introduit à la place de ces dispositions trois alinéas.

Le premier prévoit que les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit ensuite une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, c'est-à-dire l'Unédic. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

Le deuxième alinéa indique que le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

Le dernier alinéa dispose que l'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte d'un éventuel accord collectif d'entreprise conclu sur l'activité partielle. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.

Allocation d'activité partielle et engagements de l'employeur

Actuellement, un employeur ne doit souscrire des engagements que s'il signe une convention APLD.

Dans le cadre de la réforme de l'activité partielle, les engagements seront modulés en fonction de l'aide accordée.

Ainsi, lors d'une première demande d'activité partielle, il n'est pas prévu, à ce stade, que l'employeur prenne des engagements souscrits, sauf bien entendu de maintenir dans l'emploi les salariés pendant le versement des allocations.

En revanche, à l'occasion d'une deuxième demande, il est envisagé de déterminer des contreparties en concertation avec l'employeur, et en tenant compte d'un éventuel accord d'entreprise sur l'activité partielle.

Ces engagements pourraient être :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant le double de la durée du bénéfice de l'activité partielle ;
- des actions de formation des salariés ;
- un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la mise en place d'un plan de redressement.

Le **paragraphe IV** propose une nouvelle rédaction pour l'article **L. 5122-2**, relatif aux actions de prévention pour éviter des licenciements pour motif économique.

Cet article prévoit actuellement deux types d'actions : la prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires de chômage partiel ; le versement d'allocations aux salariés pour les périodes de chômage partiel de longue durée.

Le projet de loi change l'objet même de l'article, désormais consacré aux actions de formation pendant les périodes d'activité partielle et comprenant deux alinéas.

Le premier alinéa dispose que le salarié placé en activité partielle peut bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 (cet article essentiel fixe les treize catégories d'actions de formation professionnelle continue) et L. 6314-1 (toute personne a le droit de suivre, à son initiative, une formation lui permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau de qualification), réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Le second alinéa prévoit, en cas de suivi de formation, une majoration de l'indemnité du salarié, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Le **paragraphe V** abroge l'article **L. 5122-3**, qui prévoit un décret pour déterminer les conditions dans lesquelles les actions de prévention du chômage partiel peuvent être engagées.

Le **paragraphe VI** modifie l'article **L. 5122-4**, relatif au régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle.

Cet article dispose actuellement que le régime social et fiscal très favorable des contributions de l'employeur mentionnées à l'article L. 5422-10 (exonération de la taxe sur les salaires, des cotisations de sécurité sociale, et déductibilité de ces sommes sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés) est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais supprime la condition relative aux accords professionnels, interprofessionnels, nationaux ou régionaux, et vise plus simplement l'indemnité versée au salarié. En outre, il est ajouté un alinéa pour préciser que cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Le **paragraphe VII** modifie l'article **L. 3232-5**, relatif à la rémunération mensuelle minimale (RMM).

Le premier alinéa de cet article prévoit qu'un salarié a droit, en cas de chômage partiel, si son revenu est inférieur à la RMM, à une allocation complémentaire de l'employeur, égale à la différence entre la RMM et la somme qu'il a effectivement perçue. Le second alinéa assimile les indemnités pour intempéries aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel.

Le projet de loi maintient ces dispositions tout en apportant les coordinations juridiques nécessaires.

Le **paragraphe VIII** abroge la section 4 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail, intitulée « remboursement de l'Etat ». Cette section comprend l'article unique **L. 3232-8**, qui dispose que l'Etat rembourse à l'employeur une fraction de l'allocation complémentaire, étant précisé que le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation de chômage partiel ne peut excéder la moitié de la différence entre la RMM et le salaire net perçu par un travailleur.

Le **paragraphe IX** modifie l'article **L. 3232-2**, relatif au rapport que le Gouvernement présente chaque année, en annexe au projet de loi de finances, sur l'application de la rémunération mensuelle minimale.

Là encore, le projet de loi maintient cette obligation tout en apportant les coordinations juridiques nécessaires.

Le **paragraphe X** modifie le premier alinéa de l'article L. 5428-1, qui indique que les allocations de chômage partiel sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Cette référence est supprimée par coordination avec le VI.

Enfin, le **paragraphe XI** modifie le dernier alinéa de l'article **L. 242-10** du code de la sécurité sociale, qui exclut l'indemnisation au titre du chômage partiel de l'abattement d'assiette de cotisations sociales prévues aux articles L. 242-8 et L. 242-9.

Le projet de loi maintient cette exclusion et apporte les coordinations juridiques appropriées.

III - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :
 - préciser que l'autorité administrative peut imposer des obligations spécifiques à l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, et pas simplement définir des obligations souscrites par ce dernier ;
 - exonérer l'indemnité d'activité partielle de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale, par coordination avec le régime actuel dont bénéficie l'allocation de chômage partiel ;
 - aligner les règles de l'indemnité d'activité partielle sur celles de l'allocation de chômage partiel dans le code général des impôts en matière d'abattement fiscal et d'exonération de la taxe sur les salaires ;
 - demander au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport présentant les propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.
- Un amendement du rapporteur est revenu, en séance, à la version initiale du projet de loi concernant les engagements auxquels il sera demandé à l'employeur de souscrire.

IV – Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur insiste avec force sur la nécessité de disposer d'un dispositif d'activité partielle simple, efficace et stable, pour permettre aux entreprises de résister aux aléas conjoncturels et éviter des licenciements économiques. La variabilité des règles de chômage partiel, sur un point aussi essentiel que l'autorisation administrative préalable, est un facteur de complexité administrative supplémentaire.

L'instabilité des règles du chômage partiel

L'**autorisation administrative préalable** pour bénéficier de l'AS a été supprimée par un décret du 9 mars 2012, avant d'être rétablie par le décret du 19 novembre 2012.

Désormais, la demande préalable est réputée acceptée après un délai de quinze jours sans réponse de l'administration (en pratique, le délai observé est de huit jours en moyenne).

Il existe un **deuxième exemple** de cette incertitude des règles : **la durée minimale de conventionnement de l'APLD.**

Les partenaires sociaux ont exprimé le souhait, dans le cadre de l'Ani du 6 février 2012, que soit expérimentée, à titre dérogatoire, une réduction temporaire de la durée minimale de conventionnement de l'APLD de 3 à 2 mois. En effet, les entreprises hésitent souvent à demander le bénéfice de l'APLD, qui interdit les licenciements pendant une période double de la durée de versement de l'aide, sauf à rembourser l'intégralité de l'aide accordée. C'est pourquoi le Gouvernement, par décret du 28 février 2012, a autorisé une expérimentation en ce sens jusqu'au 30 septembre 2012.

Constatant que cette période d'expérimentation était trop courte, un décret du 24 décembre 2012 l'a prolongée jusqu'à la fin du premier trimestre 2013.

Afin d'assurer la stabilité juridique de l'APLD jusqu'à l'entrée en vigueur du futur dispositif d'allocation unique d'activité partielle, le Gouvernement prépare actuellement un nouveau décret, suite à un récent avenant des partenaires sociaux à la convention Etat-Unédic du 4 décembre 2009.

Au total, trois décrets auront été pris en l'espace d'un an environ pour prolonger l'expérimentation de l'abaissement de la durée minimale de conventionnement de l'APLD.

Votre rapporteur souhaite que l'Unédic et l'Etat puisse mobiliser les sommes suffisantes pour inciter au recours à l'activité partielle pour les entreprises en difficulté et renforcer les actions de formation des salariés pendant les périodes d'inactivité. Selon l'OCDE, entre 2008 et le troisième trimestre 2009, 18 000 emplois ont été préservés en France grâce au chômage partiel, contre plus de 200 000 en Allemagne et 120 000 en Italie. En outre, les salariés français ne profitent pas suffisamment des périodes de chômage partiel pour suivre des actions de formation. Si en 2010, six entreprises en chômage partiel sur dix ont recouru à des opérations de formation, la proportion a chuté à deux sur dix en 2011. La prochaine convention financière Etat-Unédic, qui devrait être signée avant la fin du premier semestre 2013, fixera les taux de remplacement, en concertation avec les partenaires sociaux sur la base éventuelle d'un accord national interprofessionnel. Mais il est d'ores et déjà prévu que le taux de remplacement des heures d'activité partielle pour des actions de formation sera majoré.

Seul **un amendement** de cohérence juridique a été adopté à l'initiative de votre rapporteur.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 12
(art. L. 5125-1 à L. 5125-6 [nouveaux] du code du travail)
Accords de maintien de l'emploi

Objet : *Cet article définit le contenu des accords de maintien dans l'emploi et reprend les dispositions de l'article 18 de l'Ani et de son annexe.*

I - Le dispositif proposé

L'article 12 modifie l'intitulé du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail en remplaçant les termes « aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi » par ceux de « maintien et sauvegarde de l'emploi ».

Il insère **six nouveaux articles** dans le code du travail, regroupés au sein d'un chapitre V nouveau « accords de maintien de l'emploi ».

- L'article **L. 5125-1** comprend 4 paragraphes.

Le **I définit les accords de maintien de l'emploi**. Ainsi, en cas de graves difficultés conjoncturelles, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager pour les salariés occupant ces emplois :

- la durée du travail ;
- ses modalités d'organisation et de répartition ;
- ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 (cet article définit comme rémunération non seulement le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son travail).

Cet accord doit s'appuyer sur un diagnostic, qui est analysé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En aucun cas cet accord ne peut déroger aux « éléments de l'ordre public social », dont le contour est dessiné par les articles suivants.

**L'ordre public social auquel ne peuvent pas déroger
les accords de maintien de l'emploi**

| Article du code du travail | Contenu |
|------------------------------------|--|
| Article L. 2253-3 (premier alinéa) | Un accord ne peut jamais déroger aux dispositions d'accords de branche (ou accords professionnels ou interprofessionnels) en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. |
| L. 3121-33 à L. 3121-36 | Durée maximale du travail : temps de pause, durée quotidienne maximale, durées hebdomadaires maximales. |
| L. 3122-34 et L. 3122-35 | Durées quotidienne et hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit. |
| L. 3131-1 à L. 3132-2 | Repos quotidien et exceptions. |
| L. 3133-4 | Journée du 1 ^{er} mai fériée et chômée. |
| L. 3141-1 à L. 3141-3 | Droits aux congés payés. |
| L. 3231-2 | Définition du salaire minimum de croissance. |

Le second alinéa du I dispose qu'un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales. Il peut intervenir à deux moments : lors de l'analyse du diagnostic, ou pendant la négociation de l'accord, dans les conditions prévues par l'article L. 2325-35.

Le **II interdit** l'application des clauses des accords de maintien de l'emploi relatives à **la réduction de rémunération aux salariés les moins bien rémunérés**, et il impose aux dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires un effort en termes de rémunération.

En effet, l'application de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du SMIC majoré de 20 %, ni de porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

En outre, l'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord participent aux efforts demandés aux salariés, notamment en termes de rémunération. Il doit également prévoir, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, des stipulations équivalentes pour la rémunération des mandataires sociaux et le versement des dividendes aux actionnaires.

Le **III** de l'article indique que **la durée de l'accord** est limitée à **deux ans**. Pendant sa durée de validité, toute rupture du contrat de travail des salariés concernés par l'accord pour motif économique est interdite.

Son second alinéa impose à l'accord de prévoir les conséquences d'une « *amélioration de la situation économique* » de l'entreprise sur la situation des salariés, dans deux cas :

- soit à l'issue de sa période d'application ;
- soit dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord par référé du président du tribunal de grande instance, dans les conditions fixées au nouvel article L. 5125-5.

Enfin, le **IV** précise que l'accord doit déterminer le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application de ses stipulations à son contrat de travail.

- L'article **L. 5125-2** mentionne l'articulation entre l'accord et les contrats de travail.

Le premier alinéa indique que les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail, uniquement avec l'accord des salariés. Il est ensuite précisé que les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant sa durée d'application.

Le deuxième alinéa dispose que si un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement ne peut reposer que sur un motif économique. Il est alors prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

Enfin, le dernier alinéa précise la portée de la **clause pénale** que doit comporter l'accord de maintien de l'emploi. Suite à l'examen de l'avant-projet de loi au Conseil d'Etat, il est désormais explicitement fait référence à l'article 1226 du code civil, qui définit la clause pénale, entendue comme une clause « *par laquelle une personne, pour assurer l'exécution d'une convention, s'engage à quelque chose en cas d'inexécution* ». Il est fait application de cette clause lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements de maintien de l'emploi. Elle donne alors lieu au versement de dommages-intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord. Le juge peut toutefois aller au-delà de l'indemnisation prévue par la clause pénale. En effet, l'article 1152 du code civil prévoit que le « *juge peut, même d'office, modérer ou augmenter la peine qui avait été convenue, si elle manifestement excessive ou dérisoire.* »

- L'article **L. 5125-3** indique que les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

- L'article **L. 5125-4** traite des conditions d'élaboration et de validité de l'accord.

Son **I** indique que la validité de l'accord est conditionnée à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur

d'organisations représentatives et ce, quel que soit le nombre de votants, à l'occasion du premier tour des dernières élections :

- des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ;

- ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il s'agit donc d'une dérogation explicite aux règles de validité des accords mentionnées à l'article L. 2232-12 du code du travail, qui retient le seuil de 30 % des suffrages exprimés.

Son **II** ouvre **la possibilité sous conditions de conclure un accord avec des salariés mandatés** et subordonne sa validité au **vote des salariés**.

Le premier alinéa indique que l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés, à condition que l'entreprise soit dépourvue de délégué syndical. Le mandatement peut être donné :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;

- ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le deuxième alinéa précise qu'à défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;

- ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26 (les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur ne peuvent être mandatés).

Enfin, le dernier alinéa oblige l'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté à être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Le **III** dispose que le temps passé par les représentants élus mandatés n'est pas imputable sur leurs heures de délégation. Autrement dit, ces négociations n'entament pas les crédits d'heures prévus aux articles L. 2315-1 (entre dix et quinze heures par mois pour les délégués du personnel selon la taille de l'entreprise) et L. 2325-6 (vingt heures pour les membres titulaires du comité d'entreprise notamment).

Le second alinéa prévoit que les représentants élus du personnel mandatés et les salariés mandatés disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

Pour mémoire, cet article leur alloue, sauf circonstances exceptionnelles, un crédit de dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le **IV** de l'article L. 5125-4 indique que le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement comme les délégués syndicaux.

- L'article **L. 5125-5** est relatif à la procédure de référé à l'encontre d'un accord de maintien de l'emploi.

L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires.

Afin d'éviter tout malentendu, il convient de remarquer que le président du TGI sera saisi dans la forme d'un référé mais statuera l'affaire au fond, sa décision ayant l'autorité de la chose jugée, comme l'ont indiqué à votre rapporteur les magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation lors de leur audition.

La suspension ne peut être prononcée que dans deux cas :

- les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière « loyale et sérieuse » ;
- la « situation économique de l'entreprise » a évolué de manière significative.

Pour information, les décisions rendues en la forme des référés sont susceptibles d'appel en application de l'article 490 du code de procédure pénal.

Le second alinéa dispose que lorsque le juge décide cette suspension, il doit également fixer un délai de réexamen de son référé. A l'issue de ce délai, deux cas de figure sont à distinguer :

- soit il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ;
- soit il en suspend définitivement les effets.

Cet alinéa précise que cette « clause de revoyure » intervient également à la demande des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise.

- Enfin, l'article **L. 5125-6** précise qu'en cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, le calcul des indemnités légales de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance (allocation de retour à l'emploi ou ARE) doit être favorable au salarié. En effet, ce calcul s'opère sur la base de la

rémunération au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :
 - préciser que seules de graves difficultés « économiques » conjoncturelles justifiaient la conclusion d'accords de maintien de l'emploi ;
 - indiquer que les accords de maintien de l'emploi ne peuvent pas déroger non plus aux articles L. 3121-10 à L. 3121-25 (durée légale du travail, contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations, contrepartie aux heures supplémentaires) ;
 - préciser que l'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération « horaire ou mensuelle » des salariés percevant 1,2 Smic par mois ;
 - imposer aux dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires de « *contribuer de manière proportionnée* » aux efforts des salariés ;
 - obliger l'accord à prévoir les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel ;
 - étendre le champ d'application de la clause pénale à tous les engagements de l'employeur compris dans l'accord, et pas seulement à ceux en lien avec le maintien de l'emploi ;
 - obliger l'accord à prévoir les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée ;
 - indiquer que le réexamen de la décision de suspension de l'accord par le président du TGI nécessite seulement la demande de l'une des parties signataires, et non plus leur demande conjointe ;
 - préciser que l'indemnité d'activité partielle peut être accordée aux entreprises couvertes par un accord de maintien de l'emploi ;
 - demander au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport portant évaluation des accords de maintien de l'emploi.
- En séance, un amendement du rapporteur a précisé que les « *efforts proportionnés* » prévus dans l'accord s'imposaient aussi bien aux dirigeants salariés qu'aux mandataires sociaux et aux actionnaires.

Un autre amendement du rapporteur a précisé que si l'accord ne prévoit pas la modalité de notification au salarié de la modification de son contrat de travail, l'employeur doit suivre la procédure prévue à l'article L. 1222-6. Pour mémoire, cet article indique que, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif économique, il doit en faire la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

III – Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur est favorable par principe à la recherche de compromis collectifs en cas de choc conjoncturel, qui sont préférables aux procédures de licenciement. L'ajustement « interne » supporté par l'ensemble des salariés permet en effet d'éviter des ajustements « externes » dont sont victimes une partie des salariés. Il s'agit, par ces accords de maintien de l'emploi, de mettre un terme à la « préférence française pour le licenciement ».

Il constate que les clauses imposées à la conclusion des accords de maintien de l'emploi sont davantage de nature à sécuriser les droits des salariés que les accords actuels dits de compétitivité, qui ne bénéficient pas d'un cadre homogène au niveau national. Faisant face à des difficultés conjoncturelles, certaines entreprises ont ces dernières années mis en place des accords d'entreprise visant à réduire temporairement la durée du travail et/ou à réduire les rémunérations. Toutefois, l'absence de cadre juridique préalable et homogène risque de léser les intérêts des salariés, et a entraîné l'échec de certains de ces accords par le passé.

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a adopté des amendements rédactionnels et un amendement de clarification juridique.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Section 3

-

Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site

Article 13

(art. L. 1233-22 à L. 1233-24, L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 [nouveaux], L. 1233-30, L. 1233-33 à L. 1233-36, L. 1233-39 à L. 1233-41, L. 1233-45-1 [nouveau], L. 1233-46, L. 1233-47, L. 1233-50, L. 1233-52 à L. 1233-57, L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 [nouveaux], L. 1233-58, L. 1233-63, L. 1233-90-1 [nouveau], L. 1235-7, L. 1235-7-1 [nouveau], L. 1235-10, L. 1235-11, L. 1235-16, L. 2323-15, L. 2325-35, L. 3253-8, L. 3253-13, L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 [nouveaux] du code du travail ; art. L. 631-17, L. 631-19, L. 641-4 et L. 642-5 du code de commerce)

Plan de sauvegarde de l'emploi

Objet : Cet article, transcrivant les dispositions de l'article 20 de l'Ani, réforme les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le projet de loi introduit la possibilité de conclure un accord d'entreprise « majoritaire » pour définir le contenu du plan. Il simplifie les délais de consultation du comité d'entreprise et renforce les prérogatives de l'administration du travail, qui doit désormais valider les accords PSE ou homologuer les documents unilatéraux de l'employeur. Il tient compte des spécificités des redressements et liquidations judiciaires. Enfin, il confère au juge administratif la compétence de contrôler ces nouvelles décisions administratives relatives à l'aspect collectif du licenciement économique (procédure et PSE), tout en conservant la compétence du juge prud'homal pour les litiges individuels des salariés licenciés pour motif économique.

I - Le dispositif proposé

• Il convient au préalable de rappeler qu'un licenciement économique désigne toute rupture d'un contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, reposant sur un motif non inhérent à la personne du salarié.

Le motif économique peut donc résulter :

- d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ;
- d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail pour raisons économiques ;
- de difficultés économiques de l'entreprise ;
- de la sauvegarde de sa compétitivité ;
- de sa cessation d'activité.

La part des personnes « entrant au chômage » et indemnisées par Pôle emploi suite à un licenciement pour motif économique ne représente que 6,9 % des inscrits en décembre 2010, contre plus de 25 % pour les fins de CDD et 17 % pour les autres licenciements.

Le droit en vigueur distingue schématiquement trois types de licenciements économiques :

- les licenciements individuels ;
- les licenciements collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés et les licenciements de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- les licenciements collectifs de 10 salariés ou plus, dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, sur une même période de 30 jours (également appelé grand licenciement économique).

Ce n'est que dans ce dernier cas de figure qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire.

• L'article 13 est très étoffé puisqu'il comprend 40 paragraphes. Son architecture a été modifiée suite à la lecture à l'Assemblée nationale. Dans un but pédagogique, la présentation de ces dispositions reprend la numérotation des paragraphes du projet de loi initial et elle se fera de la manière suivante :

- possibilité de conclure un accord ou d'établir un document de l'employeur pour définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (paragraphes I à VI) ;
- délais de consultation du comité d'entreprise (paragraphe VII) ;
- assistance d'un expert-comptable auprès d'un comité d'entreprise et missions du comité central d'entreprise (paragraphes VIII à XI) ;
- aménagement de l'intervention de l'autorité administrative (paragraphes XII à XXIV) ;
- définition de la validation des accords collectifs PSE et de l'homologation des documents de l'employeur (paragraphe XXV) ;
- cas particulier des redressements et liquidations judiciaires (paragraphes XXVI à XXX) ;
- délais de contestation et voies de recours (XXXI à XXXVII) ;
- désignation d'un expert par le CHSCT ou l'instance de coordination des CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs (XXXVIII et XXXIX) ;
- entrée en vigueur des dispositions du présent article 13 (paragraphe XL).

1) Possibilité de conclure un accord ou d'établir un document de l'employeur pour définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (paragraphes I à VI)

Le **paragraphe I** remplace l'intitulé du premier paragraphe de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail « modalités spécifiques résultant d'un accord » par l'intitulé suivant : « Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant ». Le paragraphe actuel contient des articles relatifs aux accords de méthode.

Les accords de méthode

Depuis 2003, un accord de méthode précise les conditions d'information et de consultation d'un comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise lors d'un licenciement collectif de 10 salariés ou plus sur une période sur 30 jours).

L'accord de méthode peut également fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise peut :

- formuler des **propositions alternatives** au projet de licenciement de l'employeur (l'employeur étant obligé de motiver ses réponses) ;
- organiser la mise en œuvre de la **mobilité** professionnelle et géographique au sein de l'entreprise ;
- fixer les conditions dans lesquelles l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) se fait dans le cadre d'un **accord** ;
- **anticiper le contenu** du PSE.

L'accord de méthode est soumis au droit commun de la négociation collective. Contrairement aux accords de maintien de l'emploi et aux accords PSE, il doit être signé par des syndicats ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés. En outre, les organisations syndicales n'ont pas droit à une expertise rémunérée par l'employeur.

En 2010, 150 accords de méthode ont été signés. Autrement dit, 15 % des PSE ont été couverts par un accord de méthode.

Le **paragraphe II** supprime les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-22 du code, par coordination avec les dispositions qui seront introduites au paragraphe V sur l'accord spécifique PSE. Les dispositions supprimées prévoient que les accords de méthode peuvent, d'une part, organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe et, d'autre part, déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

Le **paragraphe III** supprime le 1° de l'article L. 1233-23 du code. Ainsi, l'accord de méthode pourra désormais déroger à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur. En conséquence, les alinéas de l'article L. 1233-23 sont renumérotés.

Le **paragraphe IV** supprime le dernier alinéa de l'article L. 1233-24, qui permet de porter à douze mois, au lieu de trois, le délai pour contester un accord de méthode qui détermine ou anticipe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, car l'accord de méthode ne pourra plus fixer le contenu du PSE.

Enfin, le **paragraphe V** introduit dans le code du travail trois nouveaux articles (L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3).

L'article **L. 1233-24-1** dispose que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer :

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ;

- les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Par souci de clarté, nous appellerons « accord PSE » l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi, communément appelé « **plan social** » est défini aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail.

Comme son nom l'indique, il présente toutes les mesures que l'employeur définit et établit pour éviter les licenciements pour motif économique ou en limiter le nombre.

Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés qui projettent de licencier au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le **reclassement** des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Une attention particulière doit être accordée à **certaines catégories de personnel** : les salariés âgés et les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Concrètement, un PSE peut comprendre les mesures suivantes :

- des actions en vue du **reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

- des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;

- des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

- des **actions de soutien à la création d'activités nouvelles** ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

- des actions de **formation**, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

- la **réduction ou l'aménagement du temps de travail** ainsi que, sous conditions, des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires.

Cet accord collectif PSE doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Les règles de validité d'un accord PSE sont donc les mêmes que pour les accords de maintien de l'emploi.

L'article **L. 1233-24-2** précise que l'accord collectif, qui comprend obligatoirement le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, peut également porter sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 (cet article sera d'ailleurs modifié par l'article 15 du présent projet de loi) ;

- le calendrier des licenciements ;

- le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;

- les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

L'article **L. 1233-24-3** pose les limites à l'accord PSE, qui ne peut déroger :

- à **l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur** ;

Effort de formation et PSE

Un accord PSE ne saurait remettre en cause le principe selon lequel un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que **lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés** et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié doit alors s'effectuer sur un emploi relevant de la **même catégorie professionnelle**, ou sur un emploi équivalent, assorti d'une rémunération équivalente.

A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement peut s'effectuer sur un emploi d'une catégorie inférieure. En outre, les offres de reclassement proposées au salarié sont **écrites et précises**.

Enfin, si l'entreprise (ou le groupe) est implantée hors de France, l'employeur doit demander au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à **l'étranger**.

- à l'obligation pour l'employeur de proposer aux salariés concernés un contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou un congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;

**Actions de reclassement : le congé de reclassement
et le congé de sécurisation professionnelle**

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique doit proposer à chaque salarié concerné un **congé de reclassement**, sauf si ce dernier a déjà accepté un **congé de mobilité**.

Cette obligation ne s'applique que dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés ou dans ceux visés par la législation sur les comités de groupe ou d'entreprise européens, à condition qu'ils ne soient pas en redressement ou liquidation judiciaires.

Le congé de reclassement permet au salarié de bénéficier d'actions de formation et de prestations d'une cellule d'accompagnement dans ses démarches de recherche d'emploi. Il revient à l'employeur de financer l'ensemble de ces actions qui ne peuvent s'imputer sur les fonds destinés à la formation professionnelle. Comme son nom l'indique, le congé de reclassement n'entraîne pas immédiatement la rupture du contrat de travail du salarié.

L'article 15 du présent projet de loi modifie certaines dispositions du congé de reclassement (voir *infra*).

Les entreprises employant moins de 1 000 salariés, ou celles en redressement ou liquidation judiciaire, sont dispensées de l'obligation de proposer un congé de reclassement, mais elles doivent en contrepartie proposer un **contrat de sécurisation professionnelle**.

L'adhésion à ce contrat de travail emporte rupture du contrat de travail, le salarié devenant stagiaire de la formation professionnelle.

- à la **communication aux représentants du personnel des renseignements sur le projet de licenciement collectif (réunion dite « Partie I »)** ;

**Les renseignements sur le projet de licenciement collectif
apportés aux représentants du personnel**

Ces renseignements sont mentionnés aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 du code du travail et comprennent **trois volets**.

Il s'agit tout d'abord des **renseignements essentiels** sur le projet de licenciement :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

Deuxième volet : les **mesures sociales** pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (ces mesures sont regroupées dans un plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises de plus de 50 salariés).

Troisième et dernier volet : les **réponses motivées de l'employeur** sur les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales.

- aux **règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire**, prévues à l'article L. 1233-58, qui est profondément modifié par le paragraphe XXVI.

Le **paragraphe VI** de l'article 13 du projet de loi insère, à la sous-section 1 de la section IV du chapitre III du titre III du livre II de la première partie, un nouveau paragraphe dans le code du travail, intitulé : « Document unilatéral de l'employeur », comprenant un seul article **L. 1233-24-4**. Celui-ci dispose, qu'à défaut d'accord PSE, il revient à l'employeur d'élaborer un document **après la dernière réunion du comité d'entreprise**, pour fixer le contenu du PSE et préciser les éléments prévus aux 1° à 5° du nouvel article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Au final, le projet de loi promeut une grande souplesse dans les règles d'élaboration du PSE et des mesures annexes, que l'on peut présenter dans le tableau suivant.

Différentes possibilités pour mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi

| | 1 ^{er} cas | 2 ^{ème} cas | 3 ^{ème} cas | 4 ^{ème} cas | 5 ^{ème} cas |
|------------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Support juridique | | | | | |
| Accord de méthode | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Accord PSE stricto sensu | | ✓ | | ✓ | |
| Accord PSE élargi | ✓ | | | | |
| Document unilatéral de l'employeur | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

2) Délais de consultation du comité d'entreprise (paragraphe VII)

Le **paragraphe VII** modifie en profondeur l'article **L. 1233-30** du code du travail, qui fixe les conditions de réunion et de consultation du comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus en cas de projet de licenciement de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours.

En premier lieu, ce paragraphe précise l'articulation entre la consultation du comité d'entreprise au titre de son droit à l'information sur la « bonne marche de l'entreprise » et celle relative au projet de licenciement économique. En effet, le comité d'entreprise doit émettre un avis sur les

« projets de restructuration et de compression des effectifs » au titre de l'article L. 2323-15 (réunions partie II) et un autre avis sur le projet de licenciement économique proprement dit, sur le fondement de l'article L. 1233-30 (réunions partie I).

Le projet de loi supprime le deuxième alinéa de l'article L. 1233-30, qui prévoit que l'employeur peut procéder aux réunions et consultations prévues par cet article concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L. 2323-15.

Désormais, le projet de loi prévoit que les réunions et consultations du comité d'entreprise portent sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 ;

- le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. Il est toutefois précisé que toutes ces informations ne sont pas soumises à la consultation du comité d'entreprise si un accord PSE a été conclu.

En deuxième lieu, le projet de loi dispose que le comité d'entreprise tient au moins deux réunions séparés par un délai d'au moins quinze jours, alors que le droit en vigueur n'évoque que deux réunions séparées par un délai maximal variant entre 14 et 28 jours selon le nombre de licenciements projetés.

Les délais encadrant la consultation du comité d'entreprise, aussi bien sur la base de l'article L. 2323-15 (compétence générale sur la bonne marche de l'entreprise) que sur l'article L. 1233-30 (compétence spécifique en cas de licenciement économique), sont désormais fixés dans la loi et sensiblement élargis, comme en témoigne le tableau suivant :

| Ampleur du licenciement projeté | Projet de loi | Droit en vigueur |
|--|---|---|
| | Délai maximum pour les deux avis du comité d'entreprise (L. 2323-15 et L. 1233-30), à partir de la première réunion | Délai maximum pour la tenue des deux réunions du comité d'entreprise sur le fondement de L. 1233-30 |
| Moins de 100 salariés | 2 mois | 14 jours |
| Au moins égal à 100 et inférieur à 250 | 3 mois | 21 jours |
| Supérieur à 250 | 4 mois | 28 jours |

En dernier lieu, le paragraphe VII modifie deux dispositions. D'une part, il est précisé qu'une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais « *différents* », alors que le droit en vigueur évoque des

délais « *plus favorables aux salariés* ». D'autre part, il est indiqué qu'en l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

3) Assistance d'un expert-comptable auprès d'un comité d'entreprise et missions du comité central d'entreprise (paragraphe VIII à XI)

Le **paragraphe VIII** propose une nouvelle rédaction pour **l'article L. 1233-33**.

Désormais, l'employeur doit mettre à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les **suggestions** formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales envisagées et les **propositions alternatives** au projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15. Il doit ensuite rendre une réponse motivée.

Le droit en vigueur n'évoque pas ces « *propositions alternatives au projet de restructuration* » et impose des délais plus contraints, identiques à ceux imposés pour l'envoi des notifications de licenciement.

Le **paragraphe IX** modifie l'article **L. 1233-34** relatif à l'assistance de l'expert-comptable.

Le droit actuel donne déjà la possibilité au comité d'entreprise de recourir, lors de sa première réunion, à l'assistance d'un expert-comptable lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le projet de loi conserve et étend cette faculté, puisque le comité pourra également mandater un expert-comptable pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation de l'accord PSE. Par conséquent, le projet de loi prévoit que le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

Enfin, le **paragraphe X** propose une **nouvelle rédaction de l'article L. 1233-35**, relatif **aux délais de réunions du comité d'entreprise en cas de recours à un expert-comptable**.

Le droit en vigueur dispose que la deuxième réunion du comité d'entreprise, en cas de recours à un expert-comptable, ne peut avoir lieu qu'entre le vingtième et le vingt-deuxième jour après la première, tandis que la troisième réunion doit être tenue, au maximum, quatorze ou vingt-huit jours après la deuxième réunion, selon l'ampleur des licenciements projetés.

Le projet de loi précise et simplifie ces règles. Il est désormais indiqué que l'expert doit demander à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur de son côté dispose de quinze jours pour répondre à cette demande. Quant à l'expert, il doit présenter son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à

l'article L. 1233-30 (soit entre 2 et 4 mois selon l'importance du licenciement).

Le **paragraphe XI** modifie l'article **L. 1233-36** relatif à la **consultation du comité central d'entreprise (CCE)**.

S'agissant du premier alinéa de l'article L. 1233-36, le droit en vigueur dispose que, dans les entreprises dotées d'un CCE, l'employeur doit consulter le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du CCE tenues en application de l'article L. 1233-30.

Par coordination avec les modifications apportées par le projet de loi à l'article L. 1233-30, le paragraphe XI supprime les références aux « deux » réunions, à la « première » et la « deuxième » réunion, ainsi que le mot « respectivement ». En outre, il est précisé que les réunions du comité d'établissement ont lieu dans les délais prévus par l'article L. 1233-30.

Quant au second alinéa de l'article L. 1233-36, sa version actuelle prévoit que si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues au paragraphe 2 (i.e articles L. 1233-34 et L. 1233-35). La dernière phrase de l'alinéa dispose que dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-35.

Le paragraphe XI précise que la désignation d'un expert-comptable doit respecter les conditions mais aussi les « délais » légaux, et supprime la dernière phrase du second alinéa.

4) Aménagement de l'intervention de l'autorité administrative (paragraphe XII à XXIV)

Le **paragraphe XII** modifie l'article **L. 1233-39** qui a trait à la **notification du licenciement**.

Cet article oblige l'employeur à notifier au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai compris entre 30 et 60 jours à partir de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative, selon l'importance du licenciement.

Le paragraphe XII précise tout d'abord que toutes les règles mentionnées au début de l'article L. 1233-39 concernent exclusivement les entreprises de moins de 50 salariés. Un délai unique de 30 jours est désormais imposé pour l'envoi de la lettre de licenciement.

Il complète ensuite l'article par deux alinéas relatifs aux entreprises de 50 salariés ou plus concernées par un PSE.

Le premier alinéa dispose que l'employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation ou d'homologation, ou à l'expiration des délais légaux.

Le second alinéa dispose que l'employeur ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

Le **paragraphe XIII abroge deux articles, par coordination avec les modifications apportées à l'article L. 1233-39** : d'une part, l'article L. 1233-40 (en cas de recours à l'assistance d'un expert-comptable, les délais d'envoi des lettres de licenciement courent actuellement à compter du quatorzième jour suivant la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative) et, d'autre part, l'article L. 1233-41 (l'autorité administrative peut réduire, sous conditions, le délai de notification des licenciements aux salariés).

Le **paragraphe XIV** ajoute un nouveau paragraphe, à la fin de la sous-section 3 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail, intitulé « Mesures de mobilité interne ».

Ce paragraphe comprend l'article unique **L. 1233-45-1**, qui prévoit que, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, mettre en œuvre des mesures de mobilité interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

Le **paragraphe XV** prévoit de compléter l'article **L. 1233-46**, relatif à **l'information de l'autorité administrative**.

Le droit en vigueur dispose que l'employeur doit notifier à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion du comité d'entreprise.

Le projet de loi complète l'article L. 1233-46 en précisant que l'entreprise doit indiquer à l'administration, au plus tard le lendemain de cette première réunion du comité d'entreprise, si elle envisage d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord collectif PSE.

Le **paragraphe XVI** abroge l'article **L. 1233-47**, qui dispose que la **liste des salariés** dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le **paragraphe XVII** modifie l'article **L. 1233-50**, relatif à **l'information de l'administration en cas de recours à un expert-comptable**.

Désormais, lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur devra en informer l'administration, et ne sera plus tenu de le « mentionner dans la notification du projet de licenciement ». En outre, il ne sera plus obligé d'informer cette dernière de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Enfin, l'obligation de transmettre à l'administration les modifications éventuelles du projet de licenciement est maintenue, mais la référence aux deuxième et troisième réunions est supprimée.

Le **paragraphe XVIII** complète l'intitulé actuel du paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail, « intervention de l'autorité administrative » par les mots : « *concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi* ». Ces dispositions concernent donc les « petits licenciements collectifs » effectués, d'une part, par les entreprises de moins de cinquante salariés, et, d'autre part, par celles de plus de cinquante salariés qui procèdent à moins de 10 licenciements sur 30 jours.

Le **paragraphe XIX** abroge l'article **L. 1233-52**, disposant qu'en l'absence de PSE, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46.

Le **paragraphe XX** propose une nouvelle rédaction du premier alinéa de l'article **L. 1233-53**, relatif au contenu du contrôle de l'administration.

Le droit en vigueur dispose qu'elle doit vérifier que :

- les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales (éviter les licenciements ou en limiter le nombre et assurer le reclassement dans les entreprises de moins de 50 salariés ; PSE dans les autres) prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées puis mises en œuvre.

Désormais, cet article s'appliquera explicitement, d'une part, aux entreprises de moins de cinquante salariés, d'autre part, aux entreprises de cinquante salariés et plus qui ont un projet de licenciement concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours. L'autorité administrative devra alors exercer son contrôle dans un délai de **vingt et un jours** à compter de la date de la notification du projet de « petit licenciement collectif ».

Le **paragraphe XXI** abroge l'article **L. 1233-54** (fixant notamment les délais de vérification par l'administration compris entre 21 et 35 jours selon l'importance du licenciement) et **L. 1233-55** (en cas de recours à un expert-comptable, le délai court à compter du lendemain de la deuxième

réunion du comité d'entreprise et expire au plus tard quatre jours avant l'expiration du délai d'envoi des lettres de licenciement).

Le **paragraphe XXII** modifie l'article **L. 1233-56**, relatif aux irrégularités de procédure relevées par l'administration.

Le droit en vigueur dispose que lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours de ses vérifications, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le projet de loi insère un nouvel alinéa pour autoriser l'autorité administrative à formuler des observations sur les mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32.

Le **paragraphe XXIII** crée un nouveau paragraphe 3 après l'article L. 1233-56 du même code, intitulé : « Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ». Ce paragraphe vient donc préciser les dispositions du paragraphe 2 « intervention de l'autorité administrative » qui se trouve ainsi réduit aux articles L. 1233-52 à L. 1233-56.

Le **paragraphe XXIV** modifie l'article **L. 1233-57** relatif aux propositions de l'administration pour modifier le PSE.

Le droit actuel prévoit que l'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Ces propositions doivent être formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont alors communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le projet de loi maintient ces dispositions et prévoit que l'employeur doit adresser une réponse motivée à l'autorité administrative.

5) Définition de la validation des accords collectifs PSE et de l'homologation des documents de l'employeur (paragraphe XXV)

Le **paragraphe XXV** a une portée considérable, puisqu'il **introduit 8 nouveaux articles** (L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8) dans le nouveau paragraphe 3 relatif au contrôle du PSE par l'administration.

L'article **L. 1233-57-1** prévoit que l'accord collectif majoritaire PSE mentionné à l'article L. 1233-24-1 doit être transmis à l'administration pour validation, et le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 également pour homologation.

L'article **L. 1233-57-2** précise les modalités du contrôle de l'accord collectif PSE.

L'administration doit tout d'abord s'assurer de la conformité de l'accord aux dispositions des articles L. 1233-24-1 (conditions de signature de l'accord avec majorité renforcée de 50 % notamment), L. 1233-24-2 (contenu de l'accord) et L. 1233-24-3 (interdiction de déroger à certaines dispositions du code du travail).

Elle doit ensuite vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Elle vérifie enfin la consistance du PSE au regard de sa définition mentionnée aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 (voir encadré *supra*).

L'article **L. 1233-57-3** détermine les modalités d'homologation des documents de l'employeur, qui sont très proches de celles imposées pour la validation des accords PSE.

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié :

- la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la consistance du PSE, en fonction des critères suivants : les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement et les efforts de formation et d'adaptation des salariés ;
- les mentions légales relatives au recours au contrat de sécurisation professionnelle ou à la mise en place du congé de reclassement.

L'article **L. 1233-57-4** fixe les délais et les modalités de communication des décisions de validation des accords PSE et d'homologation des documents PSE de l'employeur.

L'autorité administrative doit notifier à l'employeur la décision de **validation d'un accord PSE** dans un délai de **huit jours** à compter de sa réception et doit rendre sa décision d'**homologation** dans un délai de **vingt et un jours** à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur.

Elle la notifie dans les mêmes délais au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

Il est indiqué que le **silence** gardé par l'autorité administrative vaut décision d'**acceptation** de validation ou d'homologation. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au deuxième alinéa, sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

L'article **L. 1233-57-5** confère un pouvoir d'injonction à la Directe en aval de la procédure, c'est-à-dire avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation. En effet, toute demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure (qu'elle soit prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif) doit être adressée à l'autorité administrative. Celle-ci dispose de cinq jours pour se prononcer.

L'article **L. 1233-57-6** dispose pour sa part que l'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32. Elle envoie alors simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel) et, lorsque la négociation d'un accord est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'employeur doit répondre à ces observations (aucun délai n'est fixé dans la loi) et adresser copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

L'article **L. 1233-57-7** oblige l'employeur qui souhaite reprendre son projet de licenciement après une décision de refus de validation ou d'homologation, à présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

L'article **L. 1233-57-8** indique que l'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, il revient au ministre chargé de l'emploi de désigner l'autorité compétente.

6) Cas particulier des redressements et liquidations judiciaires (paragraphes XXVI à XXX)

Le **paragraphe XXVI** modifie l'**article L. 1233-58** relatif aux règles générales d'un licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, en définissant les obligations à la charge de l'employeur selon l'importance du licenciement (5 cas de figure sont prévus

selon le nombre de personnes licenciées et la taille de l'entreprise), par coordination avec les modifications apportées par l'article 13 du projet de loi.

Le droit en vigueur au premier alinéa de l'article L. 1233-58 dispose qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, qui envisage des licenciements économiques, doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 (le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs).

Par coordination avec la simplification de la procédure de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique, introduite par les paragraphes V et VI du présent article 13 du projet de loi, le projet de loi remplace la référence à l'article L. 2323-15 par les références aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, qui posent le cadre général pour les réunions et consultations du comité d'entreprise.

Le 3° de l'actuel article L. 1233-58 pose les règles spécifiques pour les projets de licenciements économiques de 10 salariés ou plus dans une entreprise de 50 salariés ou plus, en redressement ou liquidation judiciaire. Le droit en vigueur indique que l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doivent suivre les règles posées au premier alinéa de l'article L. 1233-30 (réunion et consultation du comité d'entreprise) deuxième alinéa (la consultation générale au titre de l'article L. 2323-15 peut avoir lieu concomitamment à celle spécifique sur le licenciement économique) et huitième alinéa (lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement doit être soumis aux DP). Le projet de loi tire les conséquences des modifications apportées à l'article L. 1233-30 par le paragraphe VII. L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur devront désormais respecter les dispositions du I et du huitième alinéa du II de la nouvelle version de l'article L. 1233-30. Autrement dit, le comité d'entreprise devra être informé et consulté sur l'opération de restructuration, le projet de licenciement, dans un délai global de 3 mois.

Le paragraphe **XXVI** complète l'article L. 1233-58 par un 6^{ème} cas de figure, à savoir le licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. Dans cette hypothèse, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit respecter les dispositions des articles L. 1233-57-5 (pouvoirs d'injonction de l'administration) et L. 1233-57-6 (pouvoirs de l'administration de faire des observations ou proposition à tout moment de la procédure).

Enfin et surtout, le paragraphe **XXVI** complète l'article L. 1233-58 par un II spécifique aux licenciements d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, et comprenant 5 alinéas.

Le premier alinéa du II impose aux entreprises défaillantes de suivre le droit commun en matière de validation et d'homologation du PSE, l'administration étant soumise aux mêmes règles pour la communication de ses décisions au comité d'entreprise et des organisations syndicales.

Le deuxième alinéa du II indique que les délais de réponse de l'administration (huit jours pour une validation d'accord collectif PSE, vingt et un jours pour l'homologation d'un document unilatéral de l'employeur) sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à **huit jours** en cas de redressement judiciaire et **quatre jours** en cas de liquidation judiciaire.

Le troisième alinéa interdit à l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de procéder, sous peine **d'irrégularité**, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable d'homologation ou de validation, ou l'expiration de ces délais aménagés.

Le quatrième alinéa prévoit qu'en cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit consulter le comité d'entreprise dans un délai de **trois jours**. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de **trois jours**.

Enfin, le dernier alinéa indique qu'en cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des **six derniers mois**. Il est précisé que l'article L. 1235-16 ne s'applique pas (cet article, défini par le paragraphe XXXVI de l'article 13 du projet de loi initial, permet sous conditions la réintégration d'un salarié dans l'entreprise en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation par le juge administratif).

**Le régime spécifique applicable en cas d'absence de PSE
dans les entreprises en difficulté selon le Conseil Constitutionnel**

Aujourd'hui, l'article L. 1235-10, alinéa 3, du code du travail dispose qu'en cas d'insuffisance ou d'absence de PSE dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires, la nullité des licenciements prononcés n'est pas prévue par le code du travail, contrairement aux entreprises *in bonis* (droit à réintégration ou indemnité au moins égale à douze mois de salaires).

Depuis 2006, la jurisprudence de la Cour de cassation applique seulement le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse : le salarié concerné n'a droit qu'à une indemnité au moins égale à six mois de salaire, à condition d'avoir deux ans d'ancienneté et de travailler dans une entreprise employant au moins 11 salariés.

Dans une réponse à une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a estimé le 28 mars dernier que cette disposition est conforme à la Constitution, « compte tenu de la situation économique particulière de ces entreprises en cessation de paiement ».

Le **paragraphe XXVII** modifie sur trois points **l'article L. 3253-8** qui expose les risques couverts par l'assurance en garantie des salaires (AGS).

En premier lieu, le droit en vigueur indique que l'AGS couvre notamment les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation, mais également pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les quinze jours suivant la fin de ce maintien de l'activité. Le projet de loi maintient ces dispositions mais ajoute un nouveau délai de vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré.

En deuxième lieu, le projet de loi introduit de nouvelles missions à l'AGS, qui est désormais chargée de couvrir les mesures d'accompagnement résultant d'un PSE, déterminé par un accord validé ou par un document unilatéral de l'employeur homologué, avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou liquidation judiciaire.

En dernier lieu, le droit en vigueur dispose que l'AGS doit notamment couvrir, lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, d'une part, les sommes dues au cours des quinze jours suivant le jugement de liquidation, d'autre part, pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des quinze jours suivant la fin de ce maintien de l'activité. Le projet de loi maintient là encore les dispositions en vigueur, mais ajoute un **délai de vingt et un jours** lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré.

Le **paragraphe XXVIII** modifie l'article **L. 3253-13** relatif aux sommes non couvertes par l'AGS.

Le droit actuel dispose que l'AGS ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Le projet de loi apporte les coordinations nécessaires et indique que l'AGS n'intervient pas non plus si l'accord collectif, ou la décision de l'employeur, sont postérieurs à l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Le **paragraphe XXIX** modifie les articles L. 631-17, L. 631-19, L. 641-4 et L. 642-5 du code de commerce, par coordination avec les modifications apportées aux règles du PSE dans le code du travail.

L'article **L. 631-17** du code de commerce dispose, en son premier alinéa, que lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements.

Le second alinéa de l'article L. 631-17 indique que, préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur doit alors consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail, puis informer l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code. L'administrateur joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés.

Le projet de loi maintient les dispositions de l'article L. 631-17 du code de commerce, mais remplace les références obsolètes aux articles L. 321-9 et L. 321-8 du code du travail par un renvoi à l'article L. 1233-58, qui fixe le cadre général pour les procédures de licenciement à suivre dans les entreprises défailtantes. En outre, le projet de loi dispose que la demande de l'administrateur au juge-commissaire doit également comporter la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail.

L'article **L. 631-19** du code de commerce est relatif au plan de redressement judiciaire.

La première phrase du premier alinéa du II de cet article prévoit que lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et que l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code a été informée.

Le projet de loi supprime tout d'abord cet alinéa et prévoit désormais que le plan sera arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception des alinéas huit, neuf, dix et onze de cet article. En outre, le texte indique que dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail.

L'article **L. 641-4** du code de commerce traite des opérations de liquidation judiciaire.

Son dernier alinéa prévoit que les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision ouvrant ou prononçant la liquidation, le cas échéant au terme du maintien provisoire de l'activité autorisé par le

tribunal, sont soumis aux dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9 du code du travail.

Le projet de loi remplace les références devenues obsolètes aux articles L. 321-8 et L. 321-9 du code du travail par la référence à l'article L. 1233-58 du même code.

L'article **L. 642-5** du code de commerce est relatif à la procédure de cession d'une entreprise en liquidation judiciaire.

La première phrase du cinquième alinéa de cet article dispose que lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L. 321-8 du même code. La deuxième phrase oblige le plan à préciser les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement.

Le projet de loi supprime la première phrase du cinquième alinéa pour viser la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail, à l'exception, là encore, de ses alinéas huit, neuf, dix et onze. En outre, il indique que dans le **déla i d'un mois** après le jugement de liquidation, l'autorité administrative doit valider ou homologuer le projet de licenciement.

Le **paragraphe XXX** modifie l'article **L. 1233-63** du code du travail, relatif au suivi du volet « reclassement » du PSE.

Le droit en vigueur dispose que le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Enfin, l'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.

Le projet de loi maintient ces dispositions, mais précise que l'autorité administrative doit recevoir, d'une part, les avis du comité d'entreprise ou des DP sur le suivi du PSE, d'autre part, recevoir un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE.

7) Délais de contestation et voies de recours (XXXI à XXXVII)

Le **paragraphe XXXI** remplace l'intitulé actuel « délais de contestation » de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail par un intitulé plus large : « délais de contestation et voies de recours ».

Le **paragraphe XXXII** supprime le premier alinéa de l'article L. 1235-7, qui confère la possibilité de saisir en référé le juge judiciaire (TGI) pour contester la procédure de consultation des instances représentatives du personnel lors d'un licenciement économique.

Par conséquent, le **paragraphe XXXIII** insère un article **L. 1235-7-1** très important, puisqu'il **donne compétence au juge administratif, et non plus judiciaire, pour examiner les recours contre les accords PSE et les documents unilatéraux de l'employeur.**

Le premier alinéa de l'article L. 1235-7-1 unifie le contentieux relatif aux décisions de la Direccte devant le juge administratif. Il indique en effet que l'accord collectif PSE, le document PSE unilatéral de l'employeur, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 (pouvoir d'injonction) et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation. On constate que les lettres d'observations et les propositions de l'administration, prévues à l'article L. 1233-57-6, ne sont pas concernées car elles ne font pas, normalement, grief à l'employeur.

Le deuxième alinéa indique que ces litiges relèvent de la compétence en premier ressort du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Les recours administratifs et hiérarchiques sont donc exclus par la loi.

Le troisième alinéa dispose que le recours doit être présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation. La date de départ du délai est différente pour les organisations syndicales et les salariés, car on retient alors la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-4 (soit par notification de la décision explicite, soit par transmission de la copie de la demande d'homologation de l'employeur).

Le quatrième alinéa impose au tribunal administratif de statuer dans un délai de trois mois. A l'issue de ce délai, s'il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue également dans un délai de trois mois. A l'issue de ce délai, si la cour ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Enfin, le dernier alinéa précise que les dispositions du livre V du code de justice administrative sont applicables à ce type de contentieux. Autrement dit, toute personne ou organisme ayant un intérêt à agir peut saisir le juge administratif dans le cadre d'un référé administratif (et notamment d'un référé-suspension).

Le référé-suspension en droit administratif

Ce référé est défini à l'article L. 521-1 du code de justice administrative.

Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets.

Toutefois, deux critères sont nécessaires :

- **l'urgence** ;

- et un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un **doute sérieux** quant à la légalité de la décision.

Le **paragraphe XXXIV** modifie l'article **L. 1235-10**, relatif à la **nullité de la procédure de licenciement collectif**.

Le premier alinéa de cet article dispose actuellement que la procédure d'un licenciement collectif dans les entreprises de plus de cinquante salariés est nulle tant que le plan de reclassement des salariés, s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi, n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. Le second alinéa précise que la validité du PSE est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe. Le dernier alinéa indique que le premier alinéa de l'article L. 1235-10 n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Le projet de loi propose une nouvelle rédaction des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, par coordination avec les modifications apportées à l'article L. 1233-57-4. Il est désormais précisé que dans les entreprises de plus de cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la nullité frappe le licenciement intervenu :

- en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou lorsqu'une décision administrative négative a été rendue, qu'elle soit explicite ou implicite ;

- en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE, conformément à l'article L. 1233-61.

Le projet de loi précise enfin que les modifications apportées à l'article L. 1235-10 ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Le **paragraphe XXXV** modifie l'article **L. 1235-11** relatif à la **réintégration et à l'indemnisation du salarié** en cas de nullité de son licenciement économique.

Le premier alinéa de cet article dispose que lorsque le juge constate la nullité du licenciement, conformément aux dispositions du premier alinéa de

l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais vise toutes les modifications apportées à l'article L. 1235-10.

Le **paragraphe XXXVI** rétablit l'article **L. 1235-16**, composé de deux alinéas.

Le premier alinéa dispose que l'annulation de la décision de validation ou d'homologation, pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 (absence ou insuffisance du PSE) donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Le second alinéa indique qu'à défaut de réintégration, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des **six derniers mois**, en plus de son indemnité de licenciement.

Il convient à ce stade de rappeler que le salarié licencié alors que le plan de reclassement s'intégrant au PSE est absent ou insuffisant a le droit d'être réintégré dans l'entreprise ou de recevoir **une indemnité au moins égale à douze mois de salaires** en vertu de l'article L. 1235-11.

Le **paragraphe XXXVII** modifie l'article **L. 2323-15**, imposant l'avis du comité d'entreprise sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs.

Le projet de loi précise que cet avis doit être rendu dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

8) Désignation d'un expert par le CHSCT ou l'instance de coordination des CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs (XXXVIII et XXXIX)

Le **paragraphe XXXVIII** modifie l'article **L. 2325-35**, qui expose les cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise.

Le droit en vigueur distingue cinq hypothèses, dont la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Le projet de loi maintient ces dispositions, mais ajoute un nouveau cas d'ouverture. Désormais, le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 (cet article nouveau, introduit par l'article 12 du projet de loi, instaure les accords de maintien de l'emploi) et L. 1233-24-1 (accord PSE). Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné par le comité d'entreprise dans le cadre

d'un licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Le **paragraphe XXXIX** insère deux articles nouveaux, **L. 4614-12-1** et **L. 4614-12-2**, relatifs au recours un expert par un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'article **L. 4614-12-1** indique, dans son premier alinéa, que l'expert désigné par le CHSCT, ou par l'instance de coordination¹ prévue à l'article L. 4616-1, dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, demande à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les quinze jours.

Son second alinéa précise que l'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail.

Le dernier alinéa dispose que l'avis du comité ou, le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu à l'article L. 1233-30. A l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés.

L'article **L. 4614-12-2** dispose, dans son premier alinéa, que lorsque l'instance de coordination des CHSCT est saisie sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, elle peut recourir à un expert-comptable qui remet son rapport dans les délais prévus par l'article L. 1233-35 (l'expert-comptable demande à l'employeur dans les 21 jours suivants sa désignation toutes les informations qu'il juge nécessaires ; l'employeur répond à cette demande dans les 15 jours ; l'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30).

Son second alinéa précise que l'instance de coordination doit rendre son avis avant la fin du délai prévu à l'article L. 1233 30.

9) Entrée en vigueur des dispositions du présent article 13 (paragraphe XL)

Le **dernier paragraphe** de l'article 13 indique que les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Il est précisé qu'une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30.

¹ Pour mémoire, l'article 4 du présent projet de loi a inséré ce nouvel article L. 4616-1 dans le code du travail, créant une instance de coordination des CHSCT lorsque des consultations légales portent sur un projet commun à plusieurs établissements.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Au préalable, il convient de rappeler que l'examen de cet article par l'Assemblée nationale a conduit à une nouvelle numérotation de ses paragraphes.

- Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :

- préciser que l'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord PSE ;

- modifier les délais fixés à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise : il dispose désormais de 10 jours à compter de sa désignation, au lieu de 21, pour demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires pour accomplir sa mission. L'employeur est tenu de répondre à ces demandes dans un délai de 8 jours, et non plus 15. Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui doit alors répondre dans un délai de 8 jours ;

- préciser que dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur peut proposer, après avis favorable du comité d'entreprise, des mesures de reclassement interne (et non plus de mobilité interne), avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 ;

- obliger l'employeur à porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail les voies et délais de recours contre les décisions de validation ou d'homologation des PSE ;

- préciser que l'avis de l'instance de coordination des CHSCT n'exclut pas l'avis du CHSCT sur le rapport de l'expert portant sur un projet de restructuration et de compression des effectifs ;

- supprimer l'article L. 4614-12-2 qui précisait les délais imposés à l'expert désigné par l'instance de coordination des CHSCT, qui ont été fixés par l'article 4 du projet de loi.

- Les principaux amendements adoptés en séance ont visé à :

- indiquer que le seul fait d'ouvrir, avant la première réunion du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif, une négociation relative à un accord PSE ne peut pas constituer un délit d'entrave ;

- accorder à l'administration non plus huit jours mais quinze jours pour valider un accord ;

- obliger la Direccte à contrôler, lors d'une demande de validation ou d'homologation, la régularité de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination le cas échéant, s'ils ont été saisis ;

- imposer à la Direccte de prendre en compte, dans le cadre de sa procédure d'homologation du PSE, le rapport éventuel du comité d'entreprise sur l'utilisation de son droit d'alerte concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), qui a été instauré à l'article 4 du projet de loi ;

- simplifier les délais imposés à l'expert désigné par le CHSCT ou la nouvelle instance de coordination, le rapport devant seulement être rendu au plus tard quinze jours avant la fin de la consultation du comité d'entreprise ;

- alléger les règles de consultation du comité d'entreprise pour les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, en précisant notamment que le délai minimum de quinze jours entre deux réunions du comité d'entreprise ne s'applique pas ;

- préciser que l'AGS ne couvrira pas les cas d'indemnisation décidés par accord PSE ou document unilatéral de l'employeur dix-huit mois avant une procédure de sauvegarde.

III – Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur approuve la philosophie de la réforme des règles du plan de sauvegarde de l'emploi. Tout en conservant les exigences actuelles en matière de contenu du PSE, la place des partenaires sociaux est renforcée par l'incitation à conclure un accord collectif à 50 % pour déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Les services des Direccte voient leurs rôles et missions considérablement renforcés, tandis que le juge administratif devra intervenir rapidement en cas de contestation des décisions relatives à la validation et à l'homologation des PSE.

La réforme des accords PSE renforce le rôle des syndicats de salariés. Ces nouveaux accords s'inscrivent dans la dynamique insufflée depuis 2003 par les accords de méthode. Le comité d'entreprise n'est pas mis de côté puisqu'il rendra un avis sur le contenu de l'accord PSE, comme pour n'importe quel accord signé dans l'entreprise.

La réforme donne plus de poids également aux services de la Direccte. Aujourd'hui, la portée de ses observations, propositions, et même de ses constats de carence est limitée car ces actes sont dépourvus de toute force contraignante. Sans revenir aux règles des autorisations administratives de licenciement en vigueur entre 1975 et 1986, les services de l'administration du travail auront prochainement un rôle de médiateur, de pivot et de garant du dialogue social lors de l'élaboration du PSE.

Le ministère du travail s'est engagé à mobiliser rapidement ses services déconcentrés pour mettre en œuvre cette réforme. La loi portant création du contrat de génération a ainsi institué, pendant une période de trois ans, un examen professionnel ouvert aux contrôleurs du travail pour accéder au corps des inspecteurs du travail, afin de transformer 540 postes de contrôleurs en inspecteurs du travail. En outre, des formations spécifiques à l'Institut national du travail et de la formation professionnelle (INTEFP) seront très prochainement mis en place pour que les agents s'approprient la réforme.

La compétence attribuée au juge administratif pour connaître des contestations liées aux décisions de validation et d'homologation ne remet pas en cause les missions du juge prud'homal pour traiter les litiges individuels liés à un licenciement économique. En effet, le conseil des prud'hommes demeure compétent pour examiner les contentieux liés à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement économique, et à l'application des mesures comprises dans un PSE. Le juge administratif, quant à lui, est compétent pour connaître des litiges d'ordre collectif, après la décision administrative de la Direccte, d'où la suppression de la compétence des TGI en matière de PSE¹. Lors de son audition devant votre rapporteur, M. Bernard Stirn, président de la section du contentieux au Conseil d'Etat, a estimé que l'attribution au juge administratif des recours contre les décisions d'homologation et de validation découlait directement du renforcement des missions confiées aux Direccte, dans la mesure où leurs décisions seront des actes administratifs unilatéraux susceptibles de faire grief à l'employeur, aux salariés, aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. En outre, il a indiqué que le respect par le juge administratif des délais imposés par la loi ne devrait pas susciter de difficulté.

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a adopté des amendements rédactionnels et de clarification juridique.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 14

(art. L.1233-90-1 [nouveau] et L. 2325-37 du code du travail)

Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi

Objet : Cet article, qui transcrit une stipulation de l'article 12 de l'Ani, oblige un employeur, qui envisage un projet de licenciement collectif entraînant la fermeture d'un établissement, à rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Cet article est composé de quatre paragraphes.

Le paragraphe **I** remplace l'intitulé actuel « revitalisation des bassins d'emploi », de la sous-section 5 de la section VI du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail, par un intitulé plus large « reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi ».

¹ Les institutions représentatives du personnel peuvent agir en référé devant le tribunal de grande instance lorsque la procédure de licenciement est en cours.

Le paragraphe **II** complète cette sous-section par un nouvel article L. 1233-90-1 relatif à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'une entreprise non soumise à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (entreprise *in bonis*).

Le premier alinéa de l'article L. 1233-90-1 précise, par un renvoi à l'article L. 1233-71, que seules sont visées les entreprises employant plus de 1 000 salariés, que ce seuil soit atteint en France, au niveau du groupe, ou au niveau européen. Si une telle entreprise envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, elle doit rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et consultation prévue à l'article L. 1233-30, qui fixe au comité un délai global compris entre deux et quatre mois pour se prononcer sur ce projet de licenciement collectif.

Le deuxième alinéa indique que le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise. Cet expert peut être désigné le cas échéant en application de l'article L. 1233-34

Le troisième alinéa précise que le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis.

Le quatrième alinéa indique que cet avis doit être rendu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 précité.

Le dernier alinéa prévoit que les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative.

La convention de revitalisation

Une convention de revitalisation est obligatoire lorsqu'une entreprise, employant plus de 1000 salariés, procède à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée.

Conclue dans les 6 mois suivant les licenciements entre la direction de l'entreprise et la Direccte, cette convention a pour but de contribuer à la création d'activités, au développement des emplois et à atténuer les effets des licenciements sur les autres entreprises présentes dans le ou les bassins d'emplois concernés.

Il convient de noter que le montant de la contribution de l'entreprise à la revitalisation du bassin ne peut être inférieur à 2 fois le Smic mensuel par emploi supprimé, sauf si l'entreprise est en difficulté financière. En l'absence de convention ou d'accord collectif en tenant lieu, la contribution est doublée et atteint donc 4 fois le Smic mensuel par emploi supprimé.

Le paragraphe **III** modifie l'article **L. 2325-37** relatif au droit d'accès aux documents des experts-comptables pour l'exercice de leur mission.

L'article L. 2325-37 dispose actuellement, dans son premier alinéa, que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions. Le second alinéa de cet article prévoit qu'il a également accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais prévoit en plus que l'expert-comptable a accès à tous les documents des sociétés intéressées par la reprise d'un site dans les conditions mentionnées à l'article L. 1233-90-1.

Enfin, le paragraphe **IV** définit la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent article 14, en reprenant celles retenues pour l'article 13. Ainsi, les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 14 sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Il est précisé qu'une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :
 - préciser que le comité d'entreprise doit être informé d'offres de reprise « formalisées » ;
 - indiquer qu'il peut également formuler des propositions lorsqu'il rend un avis sur ces offres de reprise.
- En séance, l'Assemblée nationale a prévu que, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, un rapport est remis par le Gouvernement au Parlement, pour présenter le bilan des actions entreprises dans le cadre de la revitalisation des bassins d'emplois et proposer des pistes d'amélioration.

III - Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur souhaite que cette recherche de repreneur en cas de fermeture de sites soit soutenue et contrôlée par les services administratifs compétents. Le présent article 14 ne prévoit pas de sanction si l'entreprise ne cherche pas de repreneur. Toutefois, l'absence de recherche constituera un élément défavorable dans le cadre de la négociation de la convention de revitalisation, l'administration pouvant être amené à demander une participation financière plus importante à l'entreprise.

Votre rapporteur tient enfin à rappeler que :

- l'article 14 s'inscrit dans l'esprit de la proposition de loi, présentée le 28 février 2012 par le groupe socialiste à l'Assemblée nationale, tendant à garantir la poursuite de l'activité des établissements viables lorsqu'ils sont laissés à l'abandon par leur exploitant,

- et que cette réforme devra s'accompagner d'un second volet, relatif aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a adopté un amendement rédactionnel.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 15

(art. L.1233-5 et L. 1233-71 du code du travail)

Pondération des critères de licenciement collectif et durée du congé de reclassement

Objet : Cet article pondère les critères d'ordre des licenciements collectifs et rend glissante la date de fin de congé de reclassement en cas de conclusion d'un CDD ou d'un contrat de travail à durée temporaire, reprenant ainsi les stipulations des articles 21 et 23 de l'Ani.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend trois paragraphes.

Le paragraphe **I** modifie l'article L. 1233-5 du code du travail, relatif aux critères d'ordre des licenciements collectifs.

Le droit en vigueur prévoit qu'en l'absence de convention ou d'accord collectif, l'employeur doit définir les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements pour motif économique, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le projet de loi maintient ces dispositions et les complète par un alinéa précisant que l'employeur peut privilégier un de ces critères, en particulier celui des qualités professionnelles, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus par le présent article.

Le paragraphe **II** prévoit que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L. 1233-71, ne doit plus être fixée à 9 mois mais sera étendue à un an.

Le paragraphe **III** modifie l'article L. 1233-72-1 relatif aux règles de suspension du congé de reclassement, du fait de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail à durée temporaire.

Le droit en vigueur autorise sous conditions la conclusion de tels contrats de travail, mais indique qu'à leurs termes, le congé de reclassement reprend sans excéder son terme initial. Autrement dit, la date de fin du congé de reclassement n'est pas glissante mais fixe.

Le projet de loi maintient les dispositions de l'article L. 1233-72-1 mais supprime l'interdiction d'excéder le terme initial du congé de reclassement.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article en commission.

En séance, l'Assemblée nationale a supprimé la mention spécifique au critère des qualités professionnelles, car il a été jugé superflu et défavorable aux droits des femmes.

III – Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur constate que cet article ne fait qu'entériner une jurisprudence constante de la Cour de cassation en matière de pondération des critères pour l'ordre d'un licenciement collectif.

Il estime en outre pertinent l'assouplissement des règles du congé de reclassement.

La commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE IV

-

Dispositions diverses

Article 16

(art. L. 1235-1, L. 1471-1 [nouveau], L. 3245-1 du code du travail ;
art. 80 duodecimes du code général des impôts)

Conciliation devant le conseil des prud'hommes et aménagement des règles de prescription

Objet : Cet article, conformément aux articles 25 et 26 de l'Ani, encourage le recours à la phase de conciliation devant le juge prud'homal par l'instauration par décret d'un barème indicatif. Il limite à deux ans le délai de saisine du juge pour les actions relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail et à trois ans la prescription des actions en salaire.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend cinq paragraphes.

Le paragraphe **I** modifie l'article **L. 1235-1** du code du travail, relatif aux **contestations et irrégularités du licenciement devant le juge prud'homal**.

L'article L. 1235-1 dispose actuellement qu'en cas de litige, le juge prud'homal doit apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Il forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Pour mémoire, la phase de jugement est obligatoirement précédée d'une phase de conciliation infructueuse, en vertu de l'article L. 1411-1. L'accord issu d'une conciliation et constaté dans le procès-verbal signé devant le bureau de conciliation (R. 1454-11 du code du travail) peut s'analyser en une transaction à propos de laquelle l'article 2052 du code civil prévoit qu'elles ont, « entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort », ce qui signifie que les demandes formulées dans le cadre de la conciliation ne peuvent être rejuguées (sauf si un recours en annulation de l'accord est introduit).

Le projet de loi apporte deux modifications substantielles à l'article L. 1235-1.

D'une part, il insère en début d'article deux alinéas relatifs à la conciliation.

Ainsi, en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1 l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé sur le fondement d'un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. Selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteur, un décret devrait reprendre à l'identique les montants préconisés par l'article 25 de l'Ani.

Barème des indemnités forfaitaires selon l'article 25 de l'Ani

L'indemnité forfaitaire accordée devant le bureau de conciliation prud'homale est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié selon l'Ani.

Son montant est fixé à :

- 2 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 2 et 8 ans ;
- 8 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 et 15 ans ;
- 10 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 et 25 ans ;
- 14 mois de salaire pour une ancienneté de plus de 25 ans.

Ce barème doit être mis en regard des règles actuelles d'indemnité accordée par le juge prud'homal statuant au fond un litige :

- 6 mois de salaire minimum en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de refus du salarié ou de l'employeur de réintégrer l'entreprise (L. 1235-3) ;

- 1 mois de salaire maximum en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement (à condition que le motif du licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse) (L. 1235-2).

Les indemnités prévues en cas de rupture dépourvue de motifs réels et sérieux ne se cumulent pas avec celles sanctionnant l'inobservation des règles de forme : seules les premières sont accordées en cas de cumul de violation des règles de licenciement.

Il convient de noter que ces indemnités ne s'appliquent pas aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés. Le salarié peut alors seulement prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi (toutefois, si l'employeur a oublié de mentionner dans sa lettre de convocation la possibilité de se faire assister par un conseiller, le salarié a droit à une indemnité égale à un mois de salaire maximum).

Par ailleurs, le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues par le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail.

D'autre part, le projet de loi indique que le juge prud'homal, à défaut d'accord pendant la conciliation, justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Pour mémoire, l'obligation de motivation résulte du principe du contradictoire à valeur constitutionnelle. Le juge doit justifier et expliquer les motifs de sa décision. Ce principe a été décliné en partie réglementaire aux termes de l'article 455 du code de procédure civile qui s'applique aux décisions prud'homales. La Cour de cassation contrôle l'existence de cette motivation et prononce des annulations en cas de défaut au visa de l'article 458 du code de procédure civile.

Le paragraphe **II** prévoit que les indemnités versées pendant la phase de conciliation prud'homale sont non imposables, à travers une modification de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts.

Le paragraphe **III** complète le livre IV de la première partie du code du travail par un titre VII, intitulé « prescriptions des actions en justice », composé d'un chapitre et d'un article uniques.

L'article L. 1471-1 en question comprend deux alinéas.

Le premier alinéa prévoit que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit au lieu de 5 ans aujourd'hui.

Ce principe connaît cependant des exceptions énumérées au second alinéa.

D'une part, cette règle de 2 ans pour la prescription ne s'applique pas :

- aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle disposent d'un délai de 2 ans pour engager une action, mais les points de départ de la prescription varient selon les hypothèses, tandis que des règles spécifiques existent en cas de faute intentionnelle ou d'exposition à l'amiante) ;

- aux actions en paiement ou en répétition du salaire (le projet de loi fait passer la prescription de 5 à 3 ans, voire *infra*) ;

- et aux actions exercées sur le fondement des articles L. 1132-1 (délai de 5 ans pour introduire l'action en réparation du préjudice et réparation possible de « l'entier préjudice » résultant de la discrimination pendant toute sa durée), L. 1152-1 (le délai de prescription du délit de harcèlement moral est de 3 ans) et L. 1153-1 (le délai de prescription du délit de harcèlement sexuel est également de 3 ans).

D'autre part, et inversement, cette règle ne fait pas obstacle aux délais de prescription plus courts prévus par le code du travail.

Le projet de loi énumère dans ce cadre les articles suivants :

- L. 1233-67 : toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail est prescrite dans les 12 mois suivant l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle ;

- L. 1234-20 : le salarié ne peut dénoncer le reçu pour solde de tout compte que dans les 6 mois qui suivent sa signature ;

- L. 1235-7 : toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci ;

- L. 1237-14 : le recours juridictionnel contre une décision d'homologation de rupture conventionnelle doit être formé dans un délai de 12 mois.

Le paragraphe **IV** modifie l'article L. 3245-1, qui dispose que l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil.

Le projet de loi indique que la prescription passe désormais **de 5 à 3 ans** à compter du jour où celui qui exerce une action en justice a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Enfin, le paragraphe **V** précise les règles d'entrée en vigueur de ces diverses règles de prescription.

Le premier alinéa prévoit que les dispositions du III et IV s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Le second alinéa dispose que lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article en commission.

En séance, les principaux amendements adoptés ont visé à:

- préciser que l'indemnité versée lors de la phase de conciliation prud'homale ne se substitue pas aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles peut prétendre le salarié ;

- élargir le champ de l'exception à la prescription de deux ans aux actions relatives aux dommages et intérêts pour réparer l'entier préjudice résultant d'une discrimination ;

- permettre à un salarié qui introduit, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, une action en paiement ou en répétition du salaire de réclamer le versement des sommes dues au titre des trois années précédant la rupture, conformément à une stipulation explicite de l'Ani.

III – Le texte adopté par la commission

S'agissant de la conciliation devant le juge prud'homal, votre rapporteur ne peut qu'être favorable au dispositif proposé, qui respecte la liberté de chaque partie d'accepter ou de refuser l'accord proposé. Le barème proposé dans l'Ani n'étant qu'indicatif, les parties sont libres de le suivre ou de s'en écarter. Ce renouveau des procédures de conciliation permettra peut-être d'éviter aux salariés de longues et incertaines procédures judiciaires, et leur permettre de « tourner rapidement la page ».

Votre rapporteur tient à nuancer la portée de la réduction des délais de prescription. Lors de son audition le 2 avril devant votre commission, M. Thouvenel, représentant de la CFTC, a reconnu que la réduction du délai de prescription constituait une « régression » des droits des salariés, mais qu'il s'agissait d'une concession faite aux représentants des employeurs lors des négociations de l'Ani, en contrepartie des nombreux droits nouveaux obtenus pour les salariés, individuellement et collectivement. En outre, un salarié lésé aura toujours la possibilité à l'avenir de demander des dommages et intérêts pour les préjudices non couverts à cause de ces nouvelles règles de prescription. Enfin, votre rapporteur rappelle que la très grande majorité des recours devant le juge prud'homal sont introduits moins de deux ans après la rupture du contrat de travail.

Votre rapporteur constate avec satisfaction que le projet de loi a clarifié et précisé les dispositions de l'article 26 de l'Ani relatif aux prescriptions. En effet, les partenaires sociaux n'avaient pas expressément exclus de la réduction des délais de prescriptions les actions relatives aux accidents du travail, aux harcèlements moral et sexuel et aux discriminations.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 16 bis (nouveau)

Rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale

Objet : *Cet article additionnel demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.*

La commission a adopté, après avis favorable de votre rapporteur, un **amendement** du groupe CRC visant à demander au Gouvernement un rapport, six mois après la promulgation de la loi, sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

Votre rapporteur souligne la nécessité de renforcer les moyens de la justice prud'homale, qui apparaît aujourd'hui comme le parent pauvre du système judiciaire français. La sécurisation des règles procédurales en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, à travers le renforcement des missions des Direccte et la compétence du juge administratif, ne doit pas occulter la nécessité de réformer en profondeur la justice prud'homale. Lors de ses auditions, votre rapporteur a ainsi découvert avec stupéfaction que les juges prud'homaux ne disposaient pas d'accès internet, ni d'adresses électroniques institutionnelles, ni de codes du travail en exemplaires suffisants ; que les formations continues n'étaient pas obligatoires ; que les indemnités des juges étaient très peu élevées.

La commission a adopté cet article additionnel dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 17

(art. L.2314-2, L. 2322-2 et L. 2324-3 du code du travail)

Aménagement de la mise en place des institutions représentatives du personnel en cas de franchissement des seuils d'effectifs

Objet : *Cet article, transposant l'article 17 de l'Ani, autorise les entreprises qui viennent de franchir les seuils de onze et cinquante salariés à organiser respectivement les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage, au lieu de quarante-cinq jours aujourd'hui ; l'employeur dispose en outre d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.*

I - Le dispositif proposé

Cet article compte trois paragraphes.

Son paragraphe I modifie l'article L. 2314-2 du code du travail, relatif aux délais pour organiser les élections des délégués du personnel.

Cet article prévoit actuellement que l'employeur informe tous les quatre ans le personnel par affichage de l'organisation des élections des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27 (un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat des DP comprise entre 2 et 4 ans).

Le projet de loi maintient ces dispositions mais les complète en précisant que lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2 (onze salariés et plus pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années), le premier tour doit se tenir dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage.

Son paragraphe II modifie l'article L. 2322-2, relatif au seuil d'effectif rendant obligatoire la mise en place d'un comité d'entreprise.

L'article L. 2322-2 prévoit que la mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le projet de loi conserve cette disposition mais précise que l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues par le présent code, selon des modalités déterminées par un décret en Conseil d'État.

Enfin, le III de cet article complète l'article L. 2324-3, relatif aux délais pour organiser les élections du comité d'entreprise.

L'article L. 2324-3 impose tout d'abord la simultanéité des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des DP. En outre, cet article reprend les mêmes conditions de délai pour l'affichage et l'organisation du premier tour de l'organisation des élections du comité d'entreprise que celles présentées plus haut pour les DP.

Le projet de loi, par coordination avec les modifications apportées par le I de l'article 17, prévoit que lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil de cinquante salariés mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, un amendement a précisé que l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de cinquante salariés pour se conformer « complètement » aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Aucun amendement n'a été adopté en séance publique sur cet article.

III - La position de la commission

Votre rapporteur constate que les seuils d'effectifs, à tort ou à raison, suscitent parfois la crainte de certains employeurs. Parmi les nombreux seuils d'effectifs en vigueur, c'est celui de cinquante salariés qui semble provoquer le plus d'inquiétude selon les représentants de la CGPME. Les dispositions du présent article autorisent l'employeur, s'il le souhaite, à se donner un an pour fournir les documents récurrents au comité d'entreprise, qu'il s'agisse des consultations sur des sujets spécifiques comme la formation, ou de consultations plus globales comme la situation économique ou sociale de l'entreprise. Les élus du personnel conservent l'intégralité de leurs droits même si l'employeur recourt aux dispositions du présent article.

A l'initiative de votre rapporteur, un amendement rédactionnel a été adopté.

La commission a adopté cet article dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 18

Expérimentation des contrats de travail intermittents dans certains secteurs d'activités

Objet : Cet article autorise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014, les entreprises de moins de cinquante salariés, relevant de trois secteurs d'activité, à recruter des salariés en contrat de travail intermittent sans convention ou accord collectif.

I - Le dispositif proposé

Le contrat de travail intermittent est défini aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

Comme le prévoit l'article **L. 3123-31**, ce contrat de travail pourvoit un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La conclusion de tels contrats n'est aujourd'hui possible que dans les entreprises dans lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu le prévoit, ou si une convention ou un accord d'entreprise est conclu sur ce sujet.

On compte aujourd'hui environ 20 conventions collectives autorisant le recours aux CDI intermittents, regroupant 400 000 salariés, dans des domaines aussi divers que l'expertise comptable et les commissaires aux comptes, l'immobilier ou la pâtisserie.

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article **L. 3123-33**. Il doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

L'article **L. 3123-34** dispose que les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Enfin, l'article **L. 3123-36** indique que le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sauf si un accord collectif en dispose autrement. En outre, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Le présent article 18 propose une expérimentation de ces contrats de travail intermittents dérogatoires au cadre fixé par l'article L. 3123-31.

Des contrats de travail intermittents pourront être conclus avant le 31 décembre 2014 dans des entreprises occupant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail (et choisis par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Ani), sans accord collectif préalable.

Ces trois secteurs sont :

- les organismes de formation, à l'exception des salariés formateurs en langue ;
- les commerces d'articles de sport et d'équipements de loisirs ;
- les détaillants et/ou fabricants de confiserie, chocolaterie et biscuits.

Au total, environ 160 000 salariés sont potentiellement concernés par cette expérimentation.

Si aucun accord collectif n'est obligatoire dans ces trois nouveaux secteurs, l'employeur doit toutefois informer les délégués du personnel.

Le contrat de travail devra indiquer que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année.

Les dispositions des articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 sont applicables pendant l'expérimentation.

Enfin, le Gouvernement devra transmettre au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- En commission, un amendement du rapporteur a indiqué les trois secteurs concernés par l'expérimentation des CDI intermittents sans convention ou accord collectif :

- les organismes de formation, à l'exclusion des formateurs en langues ;

- le commerce des articles de sport et des équipements de loisirs ;

- les détaillants et détaillants-fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

- En séance, un amendement du Gouvernement est revenu sur la modification apportée en commission et a rétabli le renvoi à un arrêté du ministre pour définir les secteurs concernés par l'expérimentation.

III – Le texte adopté par la commission

Votre rapporteur prend acte de cette volonté d'expérimenter les contrats de travail intermittents dans des entreprises de moins de cinquante salariés, relevant de secteurs bien identifiés, et sans recourir à des conventions ou accords préalables. Il sera attentif au rapport qui en sera fait d'ici fin 2014 afin de déterminer les suites à donner à cette expérimentation.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 19

**Habilitation du Gouvernement à modifier
par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte
afin d'y adapter les dispositions du projet de loi**

Objet : *Cet article autorise le Gouvernement à adapter, par voie d'ordonnance, le droit applicable à Mayotte pour le mettre en conformité avec le projet de loi.*

I - Le dispositif proposé

Mayotte, territoire devenu un département français à part entière le 31 mars 2011, reste régi dans certains domaines par des dispositions dérogatoires au droit commun applicable dans le reste de la France. Ainsi, son code du travail est spécifique, de même que de nombreuses autres réglementations. Cet article a pour objet de permettre le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires par ordonnance afin que les dispositions du projet de loi puissent s'y appliquer.

Selon les termes de l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement peut « *demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi* ». Elles sont prises en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat mais deviennent caduques si, dans un délai fixé par la loi d'habilitation, un projet de loi de ratification n'a pas été déposé devant le Parlement.

Le **paragraphe I** pose donc le champ de cette habilitation : le code du travail applicable à Mayotte, le code de commerce et le régime de protection sociale applicable localement. Il fixe sa durée à dix-huit mois.

Le **paragraphe II** porte, quant à lui, sur le délai de dépôt du projet de loi de ratification de l'ordonnance. Il sera de six mois suivant la publication de celle-ci.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - Le texte adopté par la commission

Comme le précise l'étude d'impact annexée au projet de loi, de nombreux domaines du droit du travail applicable à Mayotte ne permettent pas la mise en œuvre du présent projet de loi :

- les Ani et les accords de branche ne couvrent pas les entreprises mahoraises ;
- le régime d'indemnisation du chômage, ainsi que celui du chômage partiel, ne sont pas identiques à ceux en vigueur dans l'hexagone ;
- le travail à temps partiel n'y est pas précisément encadré.

Ainsi, il faudra réaliser, dans un premier temps, « *les adaptations permettant au droit local d'être équivalent au droit du travail actuellement applicable dans l'hexagone* », avant d'y transposer le projet de loi. En revanche, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aucune disposition particulière d'adaptation n'est nécessaire.

Pour permettre le rapprochement du droit mahorais avec celui en vigueur dans l'hexagone, le recours à une ordonnance est nécessaire. Votre rapporteur comprend l'ampleur de la tâche mais souhaite qu'il ait lieu dans les meilleurs délais.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 19 bis (nouveau)

Rapport sur le statut des personnels des chambres consulaires

Objet : Cet article additionnel demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires.

Inséré à l'initiative de votre rapporteur, cet article demande la réalisation d'un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires, que ce soient les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers ou les chambres d'agriculture. Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels.

En effet, les personnels des chambres consulaires connaissent des statuts juridiques différents, de droit public ou de droit privé. Ils ne sont pourtant ni fonctionnaires ni salariés du secteur privé relevant pleinement du code du travail. Or, les dispositions spécifiques qui régissent leurs droits sont éparpillés et parcellaires, parfois très anciennes, ce qui crée des inégalités et des situations de précarité.

Ce rapport devra être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 31 décembre 2013.

La commission a adopté cet article additionnel dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 20

**Rapport sur l'accès des bénéficiaires de l'AAH à la CMU-c,
sans conditions de ressources**

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur l'accès à la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c) des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Inséré à l'initiative de Jacqueline Fraysse, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe Gauche démocrate et républicaine, cet article demande la réalisation d'un rapport évaluant les coûts et les conséquences d'une mesure permettant aux allocataires de l'AAH de bénéficier de la CMU-c sans conditions de ressources.

Il devra être remis par le Gouvernement au Parlement dans les six mois suivant la promulgation de la loi.

II – Le texte adopté par la commission

L'AAH est versée à la condition que les ressources du demandeur n'excèdent pas un plafond fixé à 9 319,08 euros par an pour une personne seule. Le plafond de ressources de la CMU-c est, quant à lui, fixé à 7 934 euros par an pour une personne seule, soit 661 euros par mois.

L'AAH peut être cumulée avec un complément de ressources, la majoration pour la vie autonome ou, dans certains cas, l'aide à l'autonomie. Dans la plupart des situations, le montant versé au titre de l'AAH permet au bénéficiaire de percevoir 776,59 euros par mois, soit 9 319,08 euros par an, ce qui situe les ressources des bénéficiaires de l'AAH environ 17 % au-dessus du plafond de la CMU-c. Les allocataires de l'AAH peuvent donc bénéficier de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) qui couvre environ la moitié d'un contrat individuel moyen.

S'il existe bien une question relative au plafond de la CMU-c, le Gouvernement en est pleinement conscient. Il a ainsi annoncé son relèvement de 7 % à l'été 2013 et il a engagé des travaux ayant pour objectif la généralisation de contrats complémentaires de qualité, tel que l'a indiqué le Président de la République en octobre 2012. Il a, en outre, confié à notre collègue Aline Archimbaud la mission de réaliser un rapport d'ici septembre 2013 sur l'accès aux soins des plus démunis.

Pour autant, fidèle à sa ligne de conduite sur ce projet de loi, la commission n'a pas remis en cause les demandes de rapport formulées par l'Assemblée nationale.

La commission a adopté cet article sans modification.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le mardi 9 avril 2013, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'audition de M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le projet de loi n° 494 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi.

Mme Annie David, présidente. - Nous accueillons Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour évoquer le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Le ministre ayant dû annuler hier un déplacement à l'étranger, nous avons pu organiser cette audition à un horaire plus compatible avec les réunions des groupes politiques.

Je déplore néanmoins les conditions de travail difficiles qui nous sont imposées par le calendrier fixé par le Gouvernement pour l'examen de ce projet de loi très important : l'Assemblée nationale le votera cet après-midi, après une discussion qui s'est prolongée jusqu'à une heure ce matin. Son passage au Sénat étant programmé pour le 17 avril, notre commission devra examiner le texte jeudi et nous devons d'ici là examiner les nombreuses modifications apportées par les députés. Ces conditions de travail ne sont pas satisfaisantes pour la commission, et plus particulièrement pour le rapporteur. En outre, nous pouvons difficilement admettre un déséquilibre manifeste entre le temps qui nous est laissé pour préparer l'examen de ce texte et celui dont aura disposé l'Assemblée nationale.

M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. – Je comprends les difficultés que vous rencontrez. Avec mes textes, cela devient une habitude ! Je ne cherche évidemment pas à brimer le Sénat. Comprenez-moi : l'emploi doit être, en France, la première des priorités. Le projet de loi portant création des contrats d'avenir était une première réponse, ponctuelle, apportée au problème du chômage des jeunes sans formation. Le texte relatif à la sécurisation de l'emploi que je vous présente aujourd'hui est plus profond et touche bien davantage de domaines. Il s'appuie sur l'accord signé par les partenaires sociaux, considéré quasi-unanimement comme une avancée majeure : à court terme en évitant les licenciements, à moyen et long termes en rendant l'économie plus apte à créer des emplois.

Ce texte est issu de la procédure de négociation engagée par la grande conférence sociale de juillet 2012, et de la feuille de route qui en a découlé. La négociation nationale interprofessionnelle existe depuis très longtemps : elle a permis la signature des grands accords de 1936, 1945, 1968, ainsi que d'importants accords relatifs à la formation professionnelle. Certes, cette méthode a aussi connu des échecs, comme celui de 1984, malgré l'engagement de tous les partenaires à travailler de concert sur l'ensemble des aspects du marché du travail.

Ce projet de loi fera date, notamment par l'ampleur des sujets qu'il traite. Sa genèse caractérise la singularité française, à l'heure où l'on parle beaucoup de modèles étrangers, notamment allemand. L'Allemagne fait certes des choses intéressantes : les employeurs et les salariés négocient davantage, et des accords importants de maintien de l'emploi ont pu être signés au plus fort de la crise. Mais si le chômage a effectivement baissé depuis 2008, le dualisme du marché du travail s'est accru et la précarité a progressé dans certains secteurs, à tel point que, sous l'impulsion des socio-démocrates et de la droite chrétienne notamment, un grand débat sur le salaire minimum a été ouvert.

Le dialogue social à la française se caractérise notamment par une absence d'« autonomie normative » des partenaires sociaux. Contrairement à ce qui se pratique dans certains pays du Nord de l'Europe comme les Pays-Bas, où il est des secteurs dans lesquels le législateur ne peut intervenir, les partenaires sociaux ne peuvent fixer eux-mêmes les règles qui s'imposeront à eux. La tradition française s'oppose à l'inversion de la hiérarchie des normes en droit social : la loi reste la norme supérieure. Le projet que je vous présente donne donc sa pleine valeur juridique à l'accord négocié par les partenaires sociaux.

Le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale qualifie cette procédure de « valse à trois temps ». Le Gouvernement saisit d'abord les partenaires sociaux d'une demande de négociation précise. C'était l'objet du document d'orientation que je leur ai transmis en septembre 2012. Tous les sujets y étaient abordés, y compris la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un site, dont le Medef n'était guère enclin à discuter.

Deuxième étape : le dialogue social proprement dit. Celui-ci a donné lieu à l'accord du 11 janvier 2013, signé par le Medef, la CGPME et l'UPA pour les organisations patronales, ainsi que la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC pour les organisations syndicales, soit une majorité d'entre elles, représentant 51,2 % des salariés. Cela n'ôte en aucun cas leur valeur aux arguments des non-signataires, auxquels nous continuons à prêter attention.

Troisième et dernier temps de la valse : sa retranscription. Ce terme suggère que le Gouvernement ne fait que recopier l'accord : ce n'est pas le cas. Cela serait d'ailleurs impossible tant certains de ses termes sont volontairement flous ou contradictoires. C'était inévitable, car la complémentaire santé obligatoire, la présence de représentants des salariés aux conseils d'administration des entreprises de plus de 5 000 salariés, ou encore les procédures de maintien dans l'emploi devaient recueillir le plus large accord

possible. Le Gouvernement s'est donc attaché à préciser la nature de cette complémentaire santé, les modalités de désignation des représentants des salariés au sein des conseils d'administration, et les caractéristiques du retour de l'Etat-garant dans les procédures de licenciement collectif.

Le Gouvernement s'est imposé deux principes dans la retranscription de l'accord. D'une part, un principe de loyauté à l'égard des signataires de l'accord. Respecter leur volonté, c'est rendre la loi plus forte, plus stable, plus facile à mettre en œuvre. D'autre part, un principe de transparence, car la loi ne s'applique pas seulement à ceux qui ont signé l'accord, elle s'applique à tous. Tout a été conduit dans le dialogue avec les non-signataires.

La force du projet de loi réside dans son ampleur. Il aborde tous les sujets. D'aucuns y voient un texte contre l'emploi, qui faciliterait le licenciement. Le débat parlementaire démontrera le contraire. Il y a en France une préférence pour le licenciement. Nous pouvons procéder autrement, en faisant participer les salariés plus tôt au processus, en favorisant l'activité partielle, en développant la formation afin de préserver les liens des salariés avec l'emploi. Les licenciements peuvent toutefois être inévitables. Jusqu'alors, l'employeur en décidait unilatéralement. Désormais, la procédure de licenciement collectif sera soumise aux salariés. En l'absence d'accord, le plan de licenciement devra être homologué par l'administration, qui tiendra compte de la santé de l'entreprise, de l'accompagnement des salariés et des possibilités de réindustrialisation et de revitalisation du bassin concerné. C'est le retour de l'Etat-garant.

Aujourd'hui, les plans sociaux peuvent être contestés devant la justice, ce que les syndicats font fréquemment. Les salariés ne sont pas mécontents lorsqu'ils obtiennent une indemnisation au bout de quatre ans de procédure, mais sans doute auraient-ils préféré conserver leur emploi. Ce texte permettra d'agir plus en amont. Ce n'est pas une déjudiciarisation : l'administration ne se substitue pas au juge, elle le précède. Le juge administratif est désormais compétent pour connaître du contentieux des actes de validation d'un accord ou d'homologation d'un plan de licenciement, tandis que le juge judiciaire conserve sa compétence pour les litiges individuels.

Mme Annie David, présidente. – Pouvez-vous nous donner des précisions sur les principaux points du texte qui ont été modifiés par les députés cette nuit ? Par exemple, l'article 8 a fait l'objet d'une seconde délibération, aboutissant à en retirer des éléments qui y avaient été introduits auparavant en séance.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – D'après les non-signataires, cet accord constituerait une régression sociale. D'une part, il ne ferait que recycler des dispositions anciennes en matière de maintien de l'emploi, à la suite des accords compétitivité-emploi du Gouvernement précédent, et serait de nature à susciter des stratégies d'évitement, substituant des procédures de rupture conventionnelle aux licenciements pendant la durée de l'accord de maintien de l'emploi.

D'autre part, ce texte serait plein de faux-semblants : les droits rechargeables à l'assurance chômage dépendent des capacités financières de l'Unedic, dont on connaît le déficit sévère, quant au compte personnel de formation, ce ne serait jamais qu'un droit individuel à la formation (Dif) revisité.

Enfin, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ont-elles seulement les moyens de remplir ces missions supplémentaires ?

Voici quelques-unes des objections sur lesquelles je souhaiterais avoir la réponse du Gouvernement.

***M. Michel Sapin, ministre.** -Les critiques du texte estiment qu'il désavantage les salariés. C'est faux. Les droits acquis par les salariés trouvent leurs fondements dans la loi mais sont, dans la plupart des cas, mis en œuvre par des négociations entre partenaires sociaux.*

En matière de complémentaire santé, ce texte propose une avancée considérable. Aujourd'hui, 4 millions de salariés payent l'intégralité de leur complémentaire santé, et 400 000 en sont totalement dépourvus, faute de moyens. Ce sont autant de salariés qui pourront en acquérir une, qui sera financée à hauteur de 50 % minimum par leur employeur. Elle sera en outre portable pendant un an à compter du licenciement. Le Gouvernement ne peut toutefois décider de tout : en cette matière, la négociation prévaudra, au niveau généralement considéré, même par les non-signataires, comme le plus adapté : celui de la branche. Des dates ont été fixées. La mise en œuvre du dispositif ne peut être plus rapide, compte tenu du coût qu'il représente pour les entreprises – près de 2 milliards d'euros – et pour l'Etat, à travers les avantages fiscaux associés à la conclusion d'un accord collectif.

Deuxième exemple : l'assurance chômage. En premier lieu, la création de droits rechargeables à l'assurance chômage vise à protéger les plus faibles. Nous savons bien qu'ils sont nombreux, pour ne pas perdre les droits acquis grâce à l'exercice de petits boulots, à consommer intégralement leurs droits à indemnisation. Cette situation pénalise tout le monde. On reproche au projet de loi son mutisme sur les conditions d'application de ce dispositif : elles ne peuvent y figurer puisque le régime d'assurance chômage est géré paritairement. Il sera mis en œuvre avant la fin de l'année. Il est difficile de faire plus rapide ! En second lieu, ce texte instaure une modulation des cotisations sociales en fonction de la durée du contrat : elles passeront de 4 % à 7 % sur les contrats très courts, ceux de moins d'un mois. Un quasi-doublement, mis en œuvre avant le 1^{er} juillet : on peut difficilement faire plus rapide et plus efficace.

Dernier exemple : le compte personnel de formation. C'est le fondement de la sécurité sociale professionnelle. Les salariés peu formés sont les plus touchés par le chômage en cas de coup dur. Aujourd'hui, un licenciement entraîne la perte des droits à formation. L'Assemblée nationale a précisé ce point, initialement le moins abouti de l'accord. Non signataire de celui-ci, la CGT est pourtant satisfaite d'y voir figurer les mots de formation professionnelle et de portabilité. Le Président de la République a annoncé une grande réforme de

la formation professionnelle avant la fin de l'année. Avant l'été, j'aurai pour ma part saisi les partenaires sociaux d'un document d'orientation sur le sujet, qui abordera le contenu du dispositif et son mode de financement. Les collectivités territoriales, notamment les régions, acteurs incontournables sur ces questions, seront bien sûr associées à la négociation. En résumé, les points non applicables au lendemain de la signature de l'accord ne pouvaient pas l'être, mais tous le seront avant la fin de l'année.

Aux critiques qui estimaient que les outils existaient déjà, je démontrerai point par point, lors des débats parlementaires, que cet accord n'a rigoureusement rien à voir avec le projet présenté par Nicolas Sarkozy.

« Quand bien même tout cela serait efficace » concèdent par exemple les élus du Front de gauche, « l'Etat en a-t-il encore les moyens ? ». C'est une manière de valider la pertinence de toutes les autres mesures que nous proposons... Je vous signale que cent plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont décidés chaque mois. Par comparaison, 25 000 ruptures conventionnelles sont conclues mensuellement. Sachez que 85 % des PSE font déjà l'objet de lettres d'observation des Direccte. Elles feront donc demain le même travail, dans des volumes comparables, mais avec davantage de pouvoir et de responsabilité.

Mme Annie David, présidente. – La formation professionnelle a déjà fait l'objet d'une réforme, partant de l'idée que cela permettait aux salariés de se maintenir dans l'emploi. Reste que ceux qui ont le plus besoin de formation sont ceux qui y ont le moins facilement accès, et réciproquement.

Vous nous annoncez un compte personnel de formation et une grande réforme. Le droit individuel à la formation est portable, lui aussi, mais cette caractéristique n'a jamais été mise en œuvre. Comment vous y prendrez-vous cette fois-ci ?

L'article L. 6111-1 du code du travail est clair et dispose que la formation professionnelle doit permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. L'article 2 du projet de loi modifié par l'Assemblée nationale dispose pour sa part que la formation professionnelle permet de « progresser professionnellement ». Cela ne veut pas dire grand-chose.

Nous sommes demandeurs de débat pour faire de la formation professionnelle un véritable outil à la disposition du plus grand nombre.

M. Yves Daudigny. – Je soutiendrai ce texte et fais miens vos arguments.

Un mot toutefois sur la complémentaire santé obligatoire. Ses conséquences sur l'organisation du système de protection sociale sont-elles bien mesurées ? Va-t-on vers un système à trois étages, une sécurité sociale pour les cas les plus graves socialement et médicalement, et deux étages de couverture complémentaire ?

M. Michel Sapin, ministre. – La question que vous posez est la suivante : les progrès réalisés pour les salariés constituent-ils des obstacles à l'accès à une complémentaire santé pour les autres catégories de Français qui en sont dépourvues ? L'universalisation de la complémentaire santé, telle que promise par le Président de la République à l'horizon 2017, n'est nullement remise en cause. Marisol Touraine viendra s'en expliquer en séance publique.

Le Gouvernement souhaite faciliter la solidarité et la mutualisation des risques au sein des branches car, à cet égard, la situation est différente selon les entreprises. L'accord, imprécis sur ce point, a été précisé. Les mutualisations ne sont pas obligatoires mais pourront être librement décidées. Tel est l'enjeu du débat sur les clauses de désignation, terrain d'affrontement entre intérêts économiques divergents...

M. Jacky Le Menn. – Il s'agit d'un texte de progrès. Il n'est pas le simple décalque d'un accord. L'extension des complémentaires santé constitue une avancée mais des inquiétudes concernent les clauses de désignation.

Comme la Mutualité Française, les assureurs craignent un monopole des institutions de prévoyance. Parmi 51 accords de branche conclus, 43 comportent des clauses de désignation et ont retenu des institutions de prévoyance. Autant le développement de la couverture santé est nécessaire, autant il conviendra de veiller à l'équité des procédés de mise en concurrence.

M. Dominique Watrin. – L'inversion des normes n'est pas nouvelle. Les partenaires sociaux peuvent déjà conclure des accords dérogatoires au code du travail et aux conventions collectives, mais le texte ouvre de nouvelles possibilités : les accords, désormais, devront seulement respecter l'ordre public social. On quitte le champ du principe de faveur.

Concernant les droits rechargeables à l'assurance chômage, leur financement n'est pas défini et sera sans doute renvoyé à la prochaine négociation conventionnelle sur ce régime. Il ne faut pas que les salariés aient à payer cette avancée limitée sous une autre forme, le patronat clamant qu'il ne versera pas un centime de plus.

Dans le cadre des accords de maintien de l'emploi, le patronat s'engage à ne procéder à aucun licenciement tant que dure l'accord, soit deux ans au maximum, mais la jurisprudence ne sanctionne pas les infractions. De plus, alors que les salariés devront consentir des baisses de leur temps de travail et donc de leur salaire, aucune contrepartie équivalente n'est imposée aux actionnaires. Si un salarié refuse, il fera l'objet d'une procédure de licenciement économique individuel et l'entreprise sera dispensée des obligations d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En outre, attention aux effets d'aubaine : vu le taux de chômage, les entreprises seront tentées de faire du chantage à l'emploi pour remettre en cause les conventions collectives. Et la notion de difficultés conjoncturelles, très floue, permet toutes les interprétations.

L'inspection du travail sera-t-elle en mesure d'homologuer les PSE élaborés unilatéralement par l'employeur dans un délai bref de 21 jours ? Ce contrôle, d'ailleurs, sera-t-il efficace ? L'administration acceptait 85 % des licenciements lorsque ceux-ci étaient soumis à une autorisation administrative. De plus, elle ne pourra apprécier que la proportionnalité du plan de licenciement, sans examiner ses motifs. Notre proposition de loi sur l'interdiction des licenciements boursiers lui donnait plus de pouvoirs.

Enfin ce texte donne compétence à la juridiction administrative pour apprécier la contestation des licenciements économiques. Pourtant les juridictions civiles s'étaient montrées favorables à la préservation de l'emploi en contrôlant l'existence réelle des motifs économiques.

M. Michel Sapin, ministre. – Vos inquiétudes sont légitimes. Menons ce débat avec respect, il le vaut.

Certes, le juge administratif ne pourra contrôler les motifs des accords de maintien de l'emploi mais, jusqu'à présent, les accords n'étaient soumis à aucun encadrement juridique. Les syndicats sont conscients de cette lacune. Le projet de loi y remédie.

Les accords de maintien de l'emploi ne relèveront pas d'une procédure unilatérale mais devront être signés par des organisations syndicales représentant plus de la moitié du personnel, et non plus de 30 %. Les syndicats seront d'autant plus en mesure de veiller à la proportionnalité et à la réciprocité des efforts consentis par les salariés d'une part, et le patronat et les actionnaires d'autre part, que l'accord devra obligatoirement les détailler. De plus, la loi protégera les plus faibles car les salaires inférieurs à 1,2 Smic ne pourront être touchés.

Comme la Cour de cassation l'a rappelé récemment, l'absence ou l'insuffisance du motif économique n'entraîne pas la nullité de la procédure de licenciement économique. Le projet de loi confère le soin au juge administratif de vérifier la procédure suivie. En revanche, le salarié pourra saisir le Conseil des prud'hommes qui vérifiera le caractère réel et sérieux du motif. En cas de licenciements collectifs, l'administration appréciera le dossier dans son ensemble, ce qui inclut la situation économique de l'entreprise.

L'interdiction des licenciements boursiers est une idée difficile à mettre en place d'un point de vue juridique. Le Conseil constitutionnel a annulé en 2002 un dispositif en ce sens. Aussi avons-nous choisi la voie du renchérissement, afin de modifier l'intérêt financier des entreprises. C'est la proposition n° 25 du candidat François Hollande... Monsieur Watrin, nous divergeons sur les outils, mais nos objectifs sont les mêmes.

L'autorisation administrative de licenciement a été supprimée en 1986. Le patronat y était hostile car il considérait que le juge administratif était trop sévère. La juridiction administrative sera aussi juste que la juridiction civile. Elle disposera de plus de pouvoirs pour contrôler les accords collectifs ou les plans de licenciement. Les délais de jugement sont inférieurs et la loi a prévu des délais rapides.

Le patronat est divisé sur l'instauration de clauses de désignation en matière de complémentaire santé, qui autoriseraient les accords de branche à imposer le choix d'un organisme. Si l'UPA ou la CGPME y sont favorables, tout comme les organisations syndicales, le Medef y est opposé. J'ai souhaité donner une liberté totale aux partenaires au sein de chaque branche pour déterminer le meilleur dispositif. Les accords ne procéderont pas obligatoirement à la désignation d'un organisme ; ils pourront émettre une simple recommandation. Plus la branche est diversifiée, plus les petites entreprises ont intérêt à une mutualisation et les grosses entreprises à la liberté. Chaque situation est particulière.

De plus, si les accords comportent des clauses de désignation, celles-ci seront subordonnées à une mise en concurrence préalable obéissant à des modalités précises de transparence et d'égalité de traitement entre les candidats. Un décret les définira, qui procédera du même esprit que la loi « Sapin » de 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

Enfin l'Assemblée nationale a apporté quelques nouveautés.

A l'article 1^{er}, la transparence dans les négociations de branche concernant la complémentaire santé a été renforcée et les conditions contractuelles devront être conformes à celles des contrats solidaires et responsables.

A l'article 2, la définition du compte personnel de formation ouvert à chaque salarié a été précisée. Une négociation sur la formation professionnelle aura lieu avant la fin de l'année.

La rédaction de l'article 3 sécurise les mobilités volontaires en créant un droit de retour dans un délai raisonnable, qui de fait ne pourra excéder quelques semaines.

A l'article 4, l'information des instances représentatives du personnel a été améliorée, notamment concernant la précarité dans l'entreprise et les questions d'ordre environnemental.

A l'article 5, le calendrier de mise en place de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration a été avancé.

L'article 8 prévoit un meilleur encadrement des coupures de temps partiel. Les dérogations au temps partiel ne seront possibles que si un accord de branche étendu a été conclu. Il s'agit d'un progrès considérable, notamment pour les femmes.

A l'article 10, des précisions et des garanties ont été apportées avec la prise en compte accrue du respect de la vie personnelle et familiale, l'instauration d'une procédure individuelle de mise en œuvre de la mobilité, le renforcement des obligations d'accompagnement et de reclassement en cas de licenciement. Autant de modifications substantielles qui répondent aux critiques des non-signataires.

A l'article 12, autre progrès : en cas d'accord de maintien de l'emploi et de baisse des rémunérations des salariés, les dirigeants et actionnaires devront faire des efforts proportionnés sur les rémunérations et dividendes.

A l'article 13, l'administration aura quinze jours, et non plus huit, pour valider un accord majoritaire. Faute d'accord, elle disposera de vingt et un jours pour homologuer la décision unilatérale de l'employeur. En réalité elle disposera d'un délai supérieur car elle sera saisie dès le début de la procédure.

Enfin le Gouvernement a pris l'engagement de soutenir une proposition de loi contre les stages abusifs et pour les droits des stagiaires qui devrait être déposé avant l'été.

II. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013

Réunie le mardi 2 avril 2013, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à une table ronde sur le projet de loi n° 494 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi, réunissant M. Patrick Pierron, secrétaire national, et M. Christian Janin, secrétaire confédéral responsable du service emploi - sécurisation des parcours professionnels, de la Confédération française démocratique du travail (CFDT); M. Joseph Thouvenel, vice-président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC); Mme Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale, M. Franck Boissart, expert technique, de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Mme Annie David, présidente. - Nous entamons les auditions des partenaires sociaux sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi que nous continuerons demain matin. Alors que s'ouvre la discussion du texte en séance à l'Assemblée nationale, il m'est apparu nécessaire, en complément des auditions menées par Claude Jeannerot, d'entendre l'ensemble des partenaires sociaux qui ont participé à la négociation de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier dernier. Il est de tradition dans notre commission de recueillir l'avis des partenaires sociaux sur les projets ou propositions de loi relatifs au droit du travail, tradition qui a même été consacrée par les règlements internes du Sénat.

Nous recevons aujourd'hui les organisations de salariés signataires de l'Ani. Les organisations non signataires ainsi que les organisations patronales seront entendues demain. Patrick Pierron, secrétaire national, et Christian Janin, secrétaire confédéral responsable du service emploi - sécurisation des parcours professionnels, représentent la CFDT. Joseph Thouvenel intervient au nom de la CFTC en sa qualité de vice-président. Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale, et Franck Boissart, expert technique, s'expriment au nom de la CFE-CGC.

Mme Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale de la CFE-CGC. - La CFE-CGC est attachée à cet accord qu'elle a signé car elle estime qu'il s'agit d'une prise de responsabilité et d'un acte de modernisation du marché du travail dans une situation économique extrêmement difficile : le taux de chômage augmente de façon continue depuis dix-sept mois et atteint un niveau difficilement supportable, en particulier pour les jeunes, pour lesquels il s'établit à 22 %; l'augmentation de sa durée entraîne l'épuisement des conditions nécessaires à son indemnisation; les salariés et les

demandeurs d'emploi sont aujourd'hui dans l'impossibilité d'avoir de véritables perspectives professionnelles.

Dans ce cadre, nous avons abordé les négociations avec une volonté réelle de parvenir à trouver des solutions avec l'ensemble des partenaires sociaux, qu'ils soient salariés ou patronaux. Au final, l'Ani établit un juste équilibre entre les attentes des entreprises en matière de compétitivité et par conséquent d'emploi, et celles des représentants salariaux pour sauvegarder les droits des salariés et assurer une plus grande continuité des parcours professionnels.

La CFE-CGC tient à insister sur quatre points principaux.

En premier lieu, l'Ani crée des droits nouveaux, rendus nécessaires par la libéralisation et la flexibilisation accrues du marché du travail. Je pense à la généralisation de la couverture complémentaire santé et à l'amélioration de sa portabilité.

Je pense également à la lutte contre la prolifération des contrats à durée déterminée (CDD). Actuellement, l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ne revêt plus un caractère systématique. Pour revenir à ce principe, il était nécessaire de taxer les contrats courts sans pour autant freiner l'embauche dans les PME ni peser sur le déficit de l'Unedic. De ce point de vue, la CFE-CGC estime que l'Ani est parvenu à un équilibre subtil concernant les taux de majoration et la durée des contrats concernés.

La création du compte personnel de formation permet de consacrer un droit important qui devra encore être développé. Il s'agit pour nous d'un premier pas vers une modernisation de la formation professionnelle.

Autre droit auquel la CFE-CGC est particulièrement attachée, la création d'une période de mobilité volontaire sécurisée devrait renforcer l'employabilité des salariés. Il ne s'agit pas seulement d'un concept et la CFE-CGC a beaucoup travaillé à sécuriser le dispositif et renforcer sa visibilité.

Enfin, l'encadrement du recours au temps partiel constitue le premier fondement d'un vrai travail de lutte contre la précarité.

L'Ani et sa transcription dans le projet de loi, qui a su coller au plus près à la volonté des négociateurs, comportent un deuxième axe important visant à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise. La création d'une base de données à disposition des élus, et qui doit être étendue à tous les représentants du personnel, en constitue l'élément le plus novateur. Le suivi des informations contenues dans cette base de données devra être assuré afin qu'il ne s'agisse pas d'un outil statique mais vivant.

La réforme des règles de gouvernance constituait un autre point d'attention pour la CFE-CGC. Nous avons obtenu la généralisation de la présence d'administrateurs salariés avec voix délibérative aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises. S'ils peuvent sembler un peu élevés, les seuils de 5 000 salariés en France et 10 000 salariés dans le monde correspondent aux préconisations du rapport Gallois.

La négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) constitue également une avancée. Jusqu'à présent, la GPEC n'était pas suffisamment opérationnelle et le mécanisme de pénalités imposées aux entreprises ne respectant pas leurs obligations de négociation n'était pas optimal. Le renforcement de la GPEC, notamment sur les orientations du plan de formation, est très important et va permettre de négocier les mobilités internes dans l'entreprise.

La création de la base de données, l'implication renforcée des administrateurs salariés et l'élargissement du champ de la GPEC constituent des bases structurelles pour continuer à négocier sur des éléments plus conjoncturels.

Je pense notamment aux accords de mobilité interne. La mobilité interne est indispensable pour permettre à une entreprise de restructurer son outil de travail. Mais elle doit avoir été préparée par un accord en amont et se faire sans diminution des effectifs. La CFE-CGC a toujours demandé qu'un salarié ne pouvant assumer la mobilité interne puisse faire l'objet d'un licenciement économique et non d'un licenciement simple. Les améliorations apportées au texte lui conviennent.

L'Ani s'est également penché sur les situations dans lesquelles les entreprises rencontrent davantage de difficultés et ont par conséquent recours au chômage partiel. La CFE-CGC appelle à une simplification des mécanismes existants pour que les entreprises disposent d'un outil unique, simple et lisible, et que les salariés soient indemnisés rapidement.

Si les difficultés de l'entreprise persistent, des accords de maintien dans l'emploi, négociés en amont et de façon encadrée, pourront être mis en œuvre. Nous avons insisté pour la mise en place de retours à bonne fortune, pour qu'existe un parallélisme des formes et pour que les accords soient négociés à une majorité de 50 %.

Les points relatifs à la négociation ou à l'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), au raccourcissement du délai de prescription des infractions au droit du travail ou la diminution des indemnités proposées, s'ils ont pu être difficiles à accepter, n'ont été accordés qu'en contrepartie de sécurités supplémentaires apportées aux salariés.

Dernier point, l'Ani aménage le contentieux prud'homal.

Au final, la CFE-CGC espère que cet accord et sa transposition permettront un renforcement du dialogue social.

M. Patrick Pierron, secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). - *Au moment de l'entrée en négociation, la CFDT souhaitait parvenir à un accord qui change la donne pour les salariés et les entreprises pour démontrer que les partenaires sociaux sont capables de prendre leurs responsabilités et de faire reculer la précarité. Nous ne voulions pas conclure un accord simplement défensif mais obtenir des droits nouveaux pour les salariés et sécuriser leurs parcours professionnels. A une époque où ces parcours ne se font plus dans une seule entreprise et peuvent être entrecoupés de périodes de chômage, il était nécessaire de rattacher les droits à la personne et pas au contrat de travail. L'encadrement du temps partiel subi, qui touche surtout les femmes et les familles monoparentales, constituait un autre point important.*

Dans le même temps, nous avons voulu affirmer le rôle central du dialogue social comme outil de création de la norme sociale, prendre en compte les réalités des salariés et des entreprises et replacer les salariés au centre des décisions. Ce dernier point passe par l'accord majoritaire, l'avis renforcé des institutions représentatives du personnel (IRP) en amont des décisions et l'association des salariés aux organes de décision avec voix délibérative.

Nous souhaitons que cet accord influence les comportements des entreprises et des employeurs. Jusqu'à maintenant, une entreprise qui est transparente, forme ses salariés et encourage l'emploi sur le long terme, est traitée de la même façon qu'une entreprise qui ne réalise pas ces efforts et favorise la précarité et le chômage. Demain, cela ne sera plus le cas. Nous avons voulu que cet accord expose clairement que le comportement vertueux des entreprises passe par la négociation, l'implication des salariés, la transparence, la formation. Contrairement à ce que disent certaines organisations non signataires, la transposition de l'accord dans la loi va rendre immédiatement applicables les nouveaux droits tandis que les ouvertures en matière de flexibilité ne seront effectives qu'à la condition d'avoir été validées dans le cadre d'accords majoritaires.

Dix nouveaux droits ont été consacrés par cet accord dont cinq sont emblématiques. Le premier est la généralisation de la complémentaire santé collective. Cette mesure va toucher 400 000 salariés qui ne sont pas couverts aujourd'hui et quatre millions de salariés qui disposent d'une complémentaire individuelle. Le deuxième concerne les droits rechargeables, qui sécurisent les périodes de chômage et incitent au retour à l'emploi. Vient ensuite le meilleur encadrement du temps partiel : les heures complémentaires seront mieux rémunérées ; le principe d'une durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires est fixé, mais les accords de branche pourront y déroger en fonction de leurs spécificités ; l'éclatement horaire sera encadré en regroupant des heures par demi-journées afin d'éviter de mobiliser les salariés sur des plages horaires ne correspondant pas au temps de travail effectif et de leur permettre éventuellement de trouver un deuxième employeur. Le compte personnel de formation permet d'aller au-delà du droit individuel à

la formation (DIF) afin de rattacher la formation à la personne, tout au long de sa carrière. Le véhicule est là. Une concertation est en cours pour définir les modalités précises d'application de ce nouveau droit. Enfin, la taxation des contrats courts est un signe que nous avons voulu envoyer pour indiquer que le recours aux contrats courts de moins de trois mois, moins d'un mois et moins d'une semaine, ne peut constituer le mode de fonctionnement normal du marché du travail. Il faut retourner vers l'emploi long. Cela ne va pas fondamentalement changer la donne et nous sommes conscients que les contrats courts sont dans certains cas nécessaires. Mais il fallait s'élever contre ce dérapage dans l'utilisation des contrats courts.

Un deuxième volet important de l'accord concerne le dialogue social. La future base de données permettra de compléter les informations actuellement prévues dans le code du travail avec des éléments relatifs à la stratégie de l'entreprise sur trois ans, aux aides publiques et à leur utilisation. Cela permettra de prendre en compte les impacts sociaux des décisions de l'entreprise, de mesurer les difficultés avant qu'elles n'arrivent et de débattre des choix stratégiques. Une expertise nouvelle a été créée qui permet de décrypter les éléments économiques, de participer au diagnostic et d'accompagner les élus.

Concernant les représentants des salariés avec voix délibérative dans les grandes entreprises, nous avons estimé que nous n'avons pas la légitimité pour aller plus loin et que cette question devait être affinée dans le cadre du débat parlementaire.

La négociation tous les trois ans sur la politique sociale et sur les parcours professionnels constitue un autre élément important qu'il faut associer à la base de données. Elle permettra de négocier sur l'évolution des emplois, les orientations des plans de formation, sur l'utilisation des différentes formes de contrats de travail, sur le contrat de génération, sur la mobilité.

Nous avons également obtenu un meilleur encadrement des accords de maintien de l'emploi : les salaires ne peuvent être diminués en dessous d'1,2 smic ; un retour à meilleure fortune est prévu ; si aucune solution n'est trouvée au bout de deux ans, les indemnités sont calculées sur la base de ce qui existait avant la mise en place du contrat de maintien dans l'emploi.

La possibilité de négocier et homologuer les plans sociaux constitue également un élément central.

Tous les éléments de flexibilité introduits dans l'Ani ne pourront devenir effectifs que sur la base d'un accord majoritaire à 50 %.

En conclusion, nous avons voulu influencer les comportements des entreprises en faveur de l'emploi, donner plus de droits aux salariés en période de crise, anticiper les mutations et associer les salariés aux décisions, gagner en transparence et en visibilité. Pour nous, il s'agit, plus que d'un accord équilibré, d'un accord au service de l'emploi, des entreprises et des salariés, pour relever le défi de la performance et de la compétitivité.

M. Joseph Thouvenel, vice-président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). - *Beaucoup de choses ont été dites par mes camarades, sur lesquelles je ne reviendrai pas. Je voudrais, pour ma part, insister sur un point : pour bien comprendre cet accord, il faut s'en tenir à ce qu'il contient, dans ses articles et ses annexes.*

J'ai relevé la déclaration publique de l'un de vos anciens collègues : « Cet accord va aggraver de manière considérable les conditions d'existence des travailleurs dans les grandes entreprises puisque dorénavant n'importe quel grand patron peut changer la durée du travail hebdomadaire et la paye, sans que les travailleurs en particulier puissent s'y opposer même si cela modifie leur contrat de travail ».

Changer la durée du temps de travail ou la rémunération des salariés ; les employeurs ne peuvent-ils déjà pas en décider unilatéralement ? Les salariés de chez Conti il y a quatre ans, de chez Bosch il y a trois ans, n'en ont-ils pas fait les frais ?

Qu'est-ce que change cet accord ? Il met justement fin à la décision unilatérale de l'employeur ; il renforce le pouvoir syndical ; il encadre le contenu des accords de maintien de l'emploi, notamment en prévoyant une clause pénale en cas de non-respect des engagements par l'employeur.

Assurément, certains l'ont mal lu, mal compris.

Ce texte est favorable aux salariés, aux entreprises, au pays. Il l'est, en revanche, beaucoup moins - et c'est une bonne chose - aux actionnaires, puisqu'il prévoit la participation des salariés aux conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises.

Avec cet accord, une véritable dynamique est enclenchée qu'il faut maintenant faire vivre. Il s'agit de la coresponsabilité entre les employeurs et les salariés, de l'association entre la force du travail, la force de la direction et la force du capital.

Pris globalement, ce texte est très positif, excepté quelques points qui, pour la plupart, ont été vidés de leur contenu.

J'attire en particulier votre attention sur une mauvaise interprétation, par le projet de loi, des dispositions sur le contentieux prud'homal. L'accord prévoit bien un barème indicatif puisqu'il est écrit que « les parties peuvent » y recourir en phase de conciliation. Or le projet de loi, tel qu'il est rédigé, laisse penser qu'il s'agit d'un barème obligatoire. L'accord est le résultat d'après négociations entre le patronat et les syndicats lesquelles, ne l'oublions pas, se sont déroulées dans un contexte de précampagne électorale au Medef et à la CGT.

Le législateur doit désormais, par respect des corps intermédiaires, s'en tenir à ce qui a été conclu par les partenaires sociaux. Certains points doivent sans doute être précisés mais, en aucun cas, il ne faudrait dénaturer

cet accord ; ce serait un très mauvais signal. Lorsque les trois organisations syndicales représentant la majorité des salariés et le patronat parviennent à un accord, il faut le respecter.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *Je remercie la présidente de la commission, Annie David, d'avoir pris l'initiative de cette table-ronde fort intéressante.*

Par vos exposés très complets, vous nous avez apporté de nombreux éclairages. Je souhaite néanmoins insister sur quelques points.

Tout d'abord, ce projet de loi est globalement une bonne transposition de l'Ani.

Il est ensuite porteur de droits nouveaux, de nature individuelle et collective, parmi lesquels l'accès à la complémentaire santé, la création d'un compte personnel de formation, la mise en place d'un dispositif de mobilité volontaire sécurisée.

Il est également facteur de progrès dans la lutte contre la précarité avec la création de droits rechargeables à l'assurance chômage et la majoration de la cotisation d'assurance chômage pour les CDD.

Il permet une anticipation négociée des mutations économiques en élargissant le champ de la négociation triennale sur la GPEC, en unifiant les mécanismes de chômage partiel existants en un seul dispositif d'activité partielle, en définissant les accords de maintien de l'emploi.

Enfin, il encadre les licenciements économiques en modifiant la procédure applicable aux plans de sauvegarde de l'emploi.

Je voudrais vous poser cependant quelques questions :

- quelle est votre appréciation du rôle confié par le projet de loi aux délégués syndicaux et aux institutions représentatives du personnel ? Vous nous avez déjà apporté des éléments de réponse, mais peut-être souhaitez-vous les approfondir ?

- que pensez-vous des mesures visant à lutter contre la précarité, comme la taxation des CDD courts ? Vous nous avez expliqué que ce texte est une première avancée en la matière : peut-on en dire davantage ?

- le contenu des futurs accords de maintien de l'emploi vous semble-t-il suffisamment protecteur des engagements pris en faveur des salariés ?

- s'agissant du contentieux prud'homal, l'ambition du projet de loi est d'encourager la conciliation ; estimez-vous que ses dispositions permettront d'y recourir effectivement ? Que pensez-vous de la diminution des délais de prescription en matière d'infractions au droit du travail ?

- enfin, avez-vous eu connaissance des amendements adoptés en commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale ? Ceux-ci sont nombreux, mais de portée limitée. Quel est votre avis ?

Mme Marie-Françoise Leflon. - *En ce qui concerne le rôle confié aux délégués syndicaux dans l'entreprise, nous souhaitons que leur consultation soit la plus large possible, notamment s'agissant de la base de données. Il faut également que tous les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) locaux soient associés au processus de consultation.*

Sur la lutte contre la précarité, cet accord constitue, il est vrai, un premier pas en enclenchant une dynamique contre l'hémorragie de CDD. Aujourd'hui, 90 % des embauches se font sous forme de contrats courts.

Mme Annie David, présidente. - *Quelle durée identifiez-vous derrière les CDD courts et les CDD longs ?*

Mme Marie-Françoise Leflon. - *L'accord ne taxe que les contrats d'un, deux et trois mois, ce qui nous satisfait. A partir de six mois, on parle déjà d'emploi durable.*

Mme Annie David, présidente. - *Cette taxation concerne-t-elle tous les types de contrats, y compris les contrats d'intérim ?*

Mme Marie-Françoise Leflon. - *Il n'est question que des CDD.*

Mme Annie David, présidente. - *Y-a-t-il eu une étude d'impact pour évaluer le nombre de salariés en CDD concernés ?*

Mme Marie-Françoise Leflon. - *Des études ont été faites, nous pouvons vous retrouver les chiffres. Mais il est très difficile pour l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) d'estimer le nombre de salariés concernés car il faut extraire les CDD pour remplacement de congé de maternité et les CDD pour augmentation temporaire de l'activité. En termes de recettes, la mesure rapporterait environ 150 millions d'euros à l'Unedic.*

Sur le contenu des accords de maintien de l'emploi, nous estimons que l'Ani apporte une réelle protection aux salariés. Avec les actuels accords de compétitivité, les salariés sont incités à accepter n'importe quelle proposition de leur employeur par peur de perdre leur emploi. Ce ne sera plus le cas désormais grâce aux garanties prévues dans l'Ani : l'accord de maintien dans l'emploi devra être signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés ; la rémunération des salariés touchant moins de 1,2 Smic ne pourra être abaissée ; une clause pénale s'appliquera en cas de non-respect des engagements par l'employeur.

S'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi, le fait de parvenir à un accord collectif est une garantie supplémentaire. A défaut d'accord, il est important que l'homologation du plan par l'administration porte sur le contenu de l'ensemble des mesures et ce, au regard des moyens dont dispose l'entreprise.

Enfin, concernant le contentieux prud'homal, les négociations ont permis des avancées notables par rapport au projet initial du Medef, qui souhaitait une prescription d'un an. L'Ani a prévu une prescription de deux ans pour les contentieux liés à la rupture du contrat, et trois ans pour les salaires, ce qui est acceptable car 80 à 90 % des procédures prud'homales sont entamées pendant les deux premières années.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *Vous plaidez pour un élargissement de la consultation de la base de données aux délégués du personnel ainsi que pour une plus grande implication des CHSCT locaux dans le processus de concertation. Sachez que deux amendements du rapporteur de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale vont dans ce sens.*

Mme Marie-Françoise Leflon. - *Ils nous satisfont pleinement.*

M. Patrick Pierron. - *Quel est l'enjeu central de cet accord ? Le dialogue social, le rétablissement de la confiance entre les salariés et les employeurs. A l'avenir, l'établissement des normes sociales devra se faire par la négociation entre partenaires sociaux et la conclusion d'accords majoritaires.*

A ce titre, l'Ani va encore plus loin que le droit actuel puisqu'il prévoit que les accords de maintien de l'emploi devront être signés par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés, contre 30 % en règle générale. Ces accords dureront au maximum deux ans et chaque salarié sera consulté.

Il s'agit d'un outil supplémentaire dont disposeront syndicats et patronat pour remédier à des difficultés conjoncturelles. La grande différence avec les accords de compétitivité, c'est l'encadrement de la procédure, notamment la possibilité d'aller en justice en cas de non-respect des engagements pris.

Sur la question de la taxation des contrats courts, nous avons eu un doute sur la part de CDD qui visent à assurer un remplacement. Si nous savons que le nombre d'embauches en CDD explose - 19 millions de CDD ont été passés en 2011, dont 17 millions pour une durée inférieure à trois mois -, nous ne disposons pas de statistiques précises nous permettant de savoir combien d'entre eux étaient des contrats de remplacement, qui sont inévitables, ou des contrats d'embauche pour une durée très faible. Ces chiffres globaux montrent en tous cas l'ampleur du recours aux contrats courts, et il fallait donc une mesure symbolique pour montrer que l'embauche en CDD ne peut être la règle.

Il n'a pas été souligné que l'accord ne fait pas que taxer les contrats courts, mais qu'il favorise également l'embauche en CDI pour les moins de vingt-six ans. C'est un signal donné aux employeurs : afin de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de neutraliser la taxation des contrats courts, il leur est possible de transformer les CDD des jeunes en CDI et ainsi d'aller dans le sens de l'emploi.

Après débat, nous avons décidé de ne pas faire entrer l'intérim dans le champ de la taxation des contrats courts. Nous avons choisi de considérer les sociétés d'intérim, qui fonctionnent en proposant des contrats courts à des entreprises utilisatrices auxquelles ces contrats sont nécessaires, comme des entreprises à part entière. Les entreprises utilisatrices ne seront pas non plus taxées lorsqu'elles recourront au contrat d'intérim. Les salariés en intérim sont des salariés à sécuriser comme les autres, y compris entre deux contrats. L'idée est de créer un CDI intérimaire à travers une négociation au sein de la branche du travail temporaire. Une clause de revoyure de six mois est fixée par l'Ani pour tirer les conséquences en cas d'échec des négociations dans cette branche. Il faut souligner que, dans ce secteur, cela faisait dix ans que l'on essayait sans succès d'ouvrir cette négociation ; c'est maintenant chose faite grâce à l'Ani, et il faut espérer que cela permette de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires.

Les amendements adoptés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale nous semblent aller dans le bon sens. Nous avons constaté une bonne articulation, en amont de l'examen du texte par la commission, entre les syndicats, les députés et le Gouvernement. Nous avons pu exposer notre démarche devant les parlementaires, nous avons eu des rapports réguliers avec le rapporteur du texte, et nous avons communiqué avec le cabinet du ministre, notamment pour interpréter certaines dispositions de l'accord. Ce n'est en effet pas chose facile que de traduire dans un texte juridique le texte d'un accord écrit de manière littérale et qui comprend quelques zones d'ombre. Il a ainsi été démontré que la démocratie sociale, ou au moins le dialogue social, pouvait se conjuguer avec la démocratie politique, sans autocensure mais dans une relation de complémentarité, et nous souhaitons pouvoir poursuivre en ce sens avec votre assemblée.

M. Joseph Thouvenel. - *S'agissant des CDD, la mécanique mise en place vise à renchérir les contrats de précarité, et non les CDD de bon sens comme ceux qui permettent de remplacer un salarié en congé maternité ou en absence pour maladie, ou de recruter du personnel saisonnier pour les vendanges. Il s'agit d'augmenter le coût de l'abus de précarité.*

Les entreprises peuvent parallèlement bénéficier d'un abaissement de charges pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans directement en CDI. Il n'y a pas de contradiction entre ces deux mesures, comme certains l'affirment. Notre objectif n'est pas de renchérir le coût du travail, mais d'assurer aux jeunes un accès au marché du travail en CDI afin de leur permettre de vivre correctement. Cependant, même si nous nous sommes efforcés de produire le meilleur compromis possible, nous n'avons pas la prétention d'avoir produit un texte parfait.

Quant aux accords de maintien de l'emploi, s'agit-il d'un élément de régression ? Il est sûr en tout cas que ne rien prévoir dans le code du travail revient à satisfaire les ultralibéraux. En inscrivant des règles dans la loi, nous souhaitons sécuriser la situation des salariés dont l'entreprise est menacée de

fermeture et dont l'emploi est en jeu. Il s'agit pour les organisations syndicales - au moins pour celles d'entre elles qui sont présentes aujourd'hui - de prendre leurs responsabilités dans ces situations difficiles. Je suis d'ailleurs un peu étonné que certaines organisations syndicales plus importantes que la mienne aient si peu confiance dans leurs délégués syndicaux qu'elles ne veuillent pas leur donner le pouvoir de disposer d'une meilleure information et d'agir pour sauver leur emploi.

Si le dispositif fonctionne et qu'un accord est passé, il ne pourra pas y avoir de licenciement économique pendant toute la durée de cet accord. Nous faisons le pari que la situation pourra ensuite se redresser, et que les salariés pourront conserver leur emploi et prendre leur part de la bonne marche de l'entreprise en cas de retour à meilleure fortune. Les salariés de l'entreprise Poclain sont aujourd'hui très contents d'avoir fait des efforts pendant quelques mois : ils ont ainsi conservé leur emploi et ont désormais un meilleur salaire. Si en revanche la situation de l'entreprise ne devait pas s'améliorer, les salariés n'y perdront rien, puisque leurs indemnités seront calculées sur la base de leur rémunération initiale. Encore une fois, je ne prétends pas que nous ayons produit un texte parfait ; mais il est en tous cas bien meilleur que ce qui existe actuellement.

S'agissant des PSE, nous avons souhaité donner la faculté aux organisations syndicales de signer un accord collectif pour fixer son contenu. Cela revient à donner davantage de pouvoir à ces organisations. Si cette solution n'est pas choisie par l'employeur, il devra soumettre les orientations retenues à l'homologation de l'administration. Certains réclament depuis des années un retour à l'autorisation administrative de licenciement : il ne s'agit pas exactement de cela, mais on s'en rapproche. Tout ce dispositif doit aboutir à sécuriser les licenciements économiques - ce que chacun doit souhaiter, sauf à considérer qu'on ne peut avoir aucune confiance dans les organisations syndicales et dans l'administration, ce qui est un autre débat.

L'abaissement du délai de prescription des réclamations de salaires non payés constitue très clairement une régression voulue par le patronat. Pour ma part, je trouve cette disposition complètement stupide : lorsqu'on doit un salaire à quelqu'un, il est normal de le lui verser, même si cette personne s'en rend compte des années plus tard, par exemple par méconnaissance de sa convention collective ; et en réalité, la partie de salaires non versés qui se situe au-delà du délai de prescription est bien souvent accordée par le juge sous forme de dommages et intérêts. Quoi qu'il en soit, il fallait bien apporter des contreparties au patronat.

Mme Annie David, présidente. - *J'aimerais rappeler que les possibilités prévues par le code du travail ne sont pas nécessairement celles qui sont appliquées dans les entreprises. En 2004 un texte a été adopté qui a modifié la hiérarchie des normes en droit du travail : désormais, un accord d'entreprise peut être moins avantageux qu'un accord de branche. Les avancées permises par ce texte ne seront donc applicables qu'à la condition*

qu'elles soient reprises par un accord d'entreprise - ce qui n'est pas certain, même si je fais confiance aux organisations syndicales pour défendre les intérêts des salariés. Il me semble en tous cas que ce texte va encore un peu plus loin dans l'inversion de la hiérarchie des normes.

D'autres Ani ont déjà été retranscrits dans la loi par le passé, certains de manière fidèle, d'autres bien moins. C'est le rôle de législateur que de donner son point de vue sur les textes qui lui sont soumis, sinon à quoi servirait-il ? Nous nous efforçons cependant, à la commission des affaires sociales, de prendre en considération le dialogue social en consultant systématiquement les organisations syndicales sur tous les projets et propositions de loi qui touchent au droit du travail. Le dialogue social me paraît très important, et pour ma part je ne verrais pas d'opposition à le voir inscrit dans la Constitution, à condition qu'il se fonde sur une véritable représentativité et qu'il ne soit pas marqué par la toute-puissance d'une organisation en particulier.

M. René Teulade. - *L'instauration d'une couverture complémentaire obligatoire pour tous les salariés est un progrès incontestable. A-t-on évoqué au cours des discussions la possibilité d'assortir sa mise en place de l'introduction d'un système de bonus-malus, dans la mesure où cette couverture représentera une charge importante pour le patronat ? Un tel système reviendrait à établir un lien entre la durée de la maladie des salariés et le montant de leurs cotisations, ce qui constituerait une remise en cause totale du principe de solidarité entre les bien portants et ceux qui n'ont pas la chance de l'être.*

Par ailleurs, cette couverture complémentaire couvrira-t-elle les périodes de cessation d'activité ?

Mme Catherine Procaccia. - *Existe-t-il des dispositifs qui permettront d'évaluer si la nouvelle couverture complémentaire obligatoire est moins intéressante que les actuelles couvertures complémentaires individuelles ? Pourquoi ne pas avoir laissé le choix aux salariés de conserver leur complémentaire santé actuelle, dont une partie serait payée par l'employeur à hauteur des sommes versées pour les autres salariés ?*

S'agissant de la transposition législative de l'Ani, quelle attitude adopteriez-vous si le texte finalement voté devait significativement s'éloigner de l'accord que vous avez signé ?

Les chiffres que vous nous avez cités à propos du CDD sont en effet impressionnants. Pourquoi dès lors ne pas avoir décidé de supprimer le CDD dans le droit du travail ?

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - *Je me réjouis de la belle unanimité qui règne aujourd'hui entre les organisations syndicales signataires. Le développement du dialogue social est une demande qui émane régulièrement de notre assemblée et de notre commission, et je me réjouis de la voir satisfaite dans les faits.*

Selon le Président de la République, la loi que nous allons voter devrait reprendre l'accord, tout l'accord, et rien que l'accord signé. Tout amendement voté par les deux assemblées devrait être approuvé par les organisations signataires. Comment allons-nous procéder en pratique, puisqu'il nous faudra à nouveau négocier ?

Sur les délais préfixes de l'article 4, le Medef a déclaré qu'il pourrait être nécessaire, en raison de la divergence entre le texte de l'accord et les dispositions législatives, d'encadrer la faculté de prolongation des délais par le juge. Sans cela, cette possibilité risquerait d'être utilisée par ceux qui n'ont pas signé l'accord. Ce changement de rédaction vous paraît-il nécessaire ?

M. Jacky Le Menn. - *Les questions soulevées par Mme Procaccia et M. Teulade me paraissent importantes. Pouvez-vous nous décrire très précisément les procédures qui seront mises en œuvre pour mettre en place la couverture complémentaire obligatoire ? Aura-t-on recours à des appels d'offres ? Ceux-ci seront-ils effectués au niveau de la branche ou au niveau des entreprises, et s'adresseront-ils à des mutuelles, à des organismes de prévoyance ou à des compagnies d'assurance ?*

Lors d'une cessation d'activité, par exemple en cas de perte d'emploi, les salariés devront-ils souscrire une couverture individuelle, ou un système reposant sur des droits rechargeables est-il prévu ?

Par ailleurs, j'aimerais signaler que certaines sociétés de mutuelle, et notamment la Fédération nationale des mutuelles indépendantes, se montrent inquiètes de cette mesure. Celle-ci implique en effet le passage de 4 millions de personnes d'une couverture complémentaire individuelle à une couverture collective, ce qui pourrait entraîner une perte d'activité, et donc des licenciements et un reformatage du secteur.

M. Gilbert Barbier. - *Nous avons été interpellés cet après-midi sur les différences entre le texte que vous avez signé et celui qui nous est proposé par le Gouvernement. Au-delà du détail des droits nouveaux, il semble qu'il existe un problème plus philosophique sur le préambule du titre II de l'Ani, qui porte sur l'état d'esprit des partenaires sociaux lors des négociations. Le texte qui nous est soumis vous semble-t-il correspondre à ce préambule ?*

A propos de la responsabilité des organisations syndicales, comment pourront-elles intervenir de manière suffisante pour influencer sur les perspectives de stratégie de l'entreprise à trois ans ?

M. Joseph Thouvenel. - *Sur la couverture complémentaire, un groupe de travail, qui je crois s'est déjà réuni trois fois, a été mis en place conformément au texte de l'accord pour travailler sur les sujets techniques que vous avez évoqués. Selon le texte, « Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors*

du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation. » Il est également précisé que « les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation ». Je pense que des solutions de bon sens sortiront des réunions de ce groupe de travail. Notre but est de couvrir ceux qui ne bénéficient pas aujourd'hui d'une complémentaire santé, ce qui représente un progrès.

S'agissant des périodes de cessation d'activité, la portabilité des droits est prévue par l'accord. Celui-ci comporte également une partie prévoyance.

Nous pensons que le projet de loi présenté par le gouvernement est un bon texte, qui, à quelques rares exceptions près, respecte bien la lettre de l'accord - qui doit de toute façon être amélioré - comme son esprit. Il sera nécessaire de lui apporter quelques amendements, par exemple s'agissant de son application en Alsace-Moselle, où les salariés sont déjà couverts.

Nous n'avons pas décidé de supprimer les CDD parce que certains sont utiles et nécessaires, comme ceux qui permettent d'assurer le remplacement d'une personne en congé maladie ou ceux qui permettent de recruter du personnel saisonnier pour les vendanges par exemple. Ce sont les excès du recours au CDD que le présent texte vise à corriger.

Je ne sais pas encore comment nous procéderons concrètement pour assurer l'accord des parties concernées sur le texte en discussion. La volonté des signataires comme de la représentation nationale est d'aboutir à un texte qui serve notre pays, ses salariés, ses entreprises. L'esprit du projet de loi est de respecter le travail des partenaires sociaux, et il n'y a pas de raison que l'on ne puisse pas aboutir, en échangeant, à un texte satisfaisant.

L'idée d'associer les représentants des salariés à la définition de la stratégie de l'entreprise dans les organes de réflexion et de direction me semble relever du simple bon sens. Il est toujours profitable d'associer plusieurs points de vue, comme le montrent les expériences déjà menées à l'étranger. Il est possible que certaines entreprises parfois ne jouent pas le jeu, mais je pense que le dispositif devrait globalement fonctionner.

M. Patrick Pierron. - *Il me semble que l'Ani revient justement en partie sur l'inversion des normes introduite en 2008 dans la mesure où il redonne une dimension forte aux négociations de branche et de branche étendue.*

Concernant les complémentaires santé, la portabilité passe de neuf à douze mois.

Qu'est-ce que les grandes et les petites entreprises sont prêtes à mutualiser pour assurer la couverture des droits ? Cette question centrale a suscité des divergences fortes au sein du patronat, entre l'Union professionnelle artisanale (UPA) et le Medef. Les PME et l'artisanat, contrairement aux grandes entreprises, ne peuvent offrir des droits à leurs salariés que si une mutualisation se met en place. Notre pays est confronté à un problème de coopération entre entreprises. L'Ani a justement pour objectif d'introduire une culture de la coopération plutôt qu'une culture de compétition à court terme.

Un décret permettra de clarifier les conditions de choix de la complémentaire santé pour le salarié. L'Ani n'a pas résolu la question des salariés qui sont déjà couverts, par exemple en tant qu'ayants droit. Cela fait partie des éléments à approfondir. L'objectif est de couvrir tout le monde, pas d'imposer un contrat type. J'observe par ailleurs que les responsables du régime en Alsace-Moselle commencent à négocier pour aligner les paniers de soins proposés sur ce qui est prévu dans l'Ani.

Concernant les CDD, il faut éviter leur utilisation abusive mais l'objectif n'est pas de les supprimer. Cette option n'a jamais été envisagée durant les négociations.

Faut-il que les parlementaires se bornent à retranscrire l'accord, tout l'accord, seulement l'accord ? Toute la difficulté mais aussi l'intérêt de l'exercice est de prouver que partenaires sociaux et parlementaires ont chacun un rôle à jouer, une légitimité propre, qu'ils peuvent cohabiter sans avoir à s'autocensurer. Il s'agit d'un processus de co-construction très positif si nous parvenons ensemble à créer la norme puis à en préciser le contenu et la portée.

Les amendements sont rendus publics et nous sommes en lien avec le Gouvernement, les rapporteurs et les groupes politiques, ce qui nous permet de faire remonter nos avis. Certains amendements sont purement politiques : ils n'ont rien à voir avec l'Ani. D'autres ne répondent pas à l'esprit de l'accord en ce qu'ils vont parfois beaucoup plus loin, notamment sur le sujet de la formation.

Concernant la mobilité interne, le Gouvernement réfléchit à une nouvelle rédaction qui précise bien la pensée des négociateurs.

Pour ce qui est des délais préfixes, nous avons débattu lors des négociations sur le moyen d'éviter que ces délais ne deviennent le seul outil de pression des représentants des salariés. Il n'est cependant pas question de remettre en cause les procédures de PSE. Nous sommes donc convenus que des décrets préciseraient les délais applicables pour la réalisation d'études ou d'expertises, en fonction de leurs natures.

Les premiers débats qui ont eu lieu à l'Assemblée nationale permettent de préciser juridiquement des éléments essentiels de l'Ani, ce qui prouve la complémentarité entre partenaires sociaux et parlementaires.

Mme Marie-Françoise Leflon. - *Je suis frappée que sur un accord de vingt-neuf articles, la plupart des questions se concentrent sur les dispositions relatives aux complémentaires santé. Les négociateurs n'ont pas voulu être prisonniers d'un lobbying qui est très actif. Oui, cette mesure va représenter un coût pour les assureurs et créer une instabilité dans le partage du marché entre assureurs, instituts de prévoyance et mutuelles. Il s'agit donc d'un débat important mais distinct de notre objectif premier qui était de poser les bases d'un nouveau droit.*

Concernant l'inversion de la hiérarchie des normes, j'estime qu'il faut faire preuve d'une grande modestie au moment de la négociation interprofessionnelle. Il existe toujours des effets pervers ou d'aubaine. Je pense par exemple à l'accord de modernisation de l'emploi conclu en 2008, dont il n'existe d'ailleurs toujours aucun bilan. Un consensus s'était établi entre partenaires sociaux sur la rupture conventionnelle. Au final, les ruptures conventionnelles ont explosé tandis que les plans sociaux ont diminué. Il convient de rester modeste lorsque nous posons les bases d'éléments qui vont nécessairement être aménagés au fil du temps.

En tous les cas, je pense que la transposition a été bien faite et que vont peut-être se mettre en place des habitudes nouvelles en matière de négociation et d'échange sur la stratégie des entreprises.

Mme Annie David, présidente. - *J'étais déjà sénatrice au moment de la mise en place de la rupture conventionnelle et je n'avais pas voté en faveur de cette mesure.*

Je vous remercie.

**ORGANISATIONS SYNDICALES NON SIGNATAIRES
DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013**

Réunie le mercredi 3 avril 2013, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à une première table ronde sur le projet de loi n° 494 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi, réunissant M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage de Force ouvrière (FO), et Mmes Agnès Le Bot et Francine Blanche, responsables nationales de la Confédération générale du travail (CGT).

Mme Annie David, présidente. - Nous poursuivons nos auditions sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Nous avons entendu hier les partenaires sociaux qui ont signé l'accord, nous recevons maintenant les deux organisations syndicales qui ne l'ont pas signé. Cette audition est ouverte au public et à la presse.

Mme Agnès Le Bot, responsable nationale de la Confédération générale du travail (CGT). - Je vous remercie de nous entendre. Nous avons beaucoup à dire sur ce projet de loi, car il touche concrètement à la vie des salariés. Lors de la conférence sociale de juillet 2012, le Premier ministre a proposé une nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi, en invitant à une négociation nationale interprofessionnelle, sur la base d'un document d'orientation dont les objectifs couvraient quatre domaines : lutter contre la précarité sur le marché du travail, progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences, améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à des difficultés, et améliorer les procédures de licenciement collectif par des actions d'anticipation ou d'activité partielle.

Nous nous sommes engagés dans cette négociation, considérant qu'il y avait matière à discuter à partir des attentes exprimées par les salariés lors du récent processus électoral. Il faut pourtant constater que le Medef, détournant le sens et la finalité de cette négociation, a fait passer la sécurisation de l'emploi après l'assouplissement du marché du travail. Aucune discussion, aucun débat de fond n'a été possible, en dépit des propositions des organisations syndicales. Nous voulions discuter d'un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement ou de restructuration, et souhaitons une loi sur les licenciements boursiers et la reprise des sites rentables. Nous n'avons pas pu aborder au fond une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour toutes les entreprises et pour tous les salariés, non plus que la création de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés, effectifs, attachés à la personne, transférables et opposables à l'employeur, ou une

taxation de tous les CDD ou contrats d'intérim à la hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage. En fait, la négociation n'a été ni loyale, ni apaisée, ni transparente ; l'accord qui en a résulté ne pouvait être équilibré.

Loin de répondre à la feuille de route du Gouvernement, l'accord bouleverse le droit du travail, ce qui est très grave pour les salariés. On prétend qu'il leur ouvre des droits nouveaux, ils sont en réalité conditionnels, différés, virtuels. Le Gouvernement, pour satisfaire les signataires, entend, quitte à violer le droit international, retranscrire fidèlement cet accord, y compris ses dispositions les plus régressives, les plus nocives. Les accords de maintien dans l'emploi, autorisant de licencier les salariés qui refuseraient que leur salaire ou leur temps de travail diminue, sont directement inspirés des accords compétitivité-emploi pourtant fortement critiqués par la gauche lorsque M. Sarkozy avait cherché à les mettre en œuvre.

Avec les accords de mobilité interne, l'employeur pourrait licencier le salarié qui refuserait d'aller travailler à l'autre bout du pays. Nous avons noté les efforts pour tenter de mettre cette disposition en conformité avec le droit international : le salarié ne serait plus licencié pour motif personnel. Quelle grande avancée sociale ! Il est pour le moins curieux qu'une transcription dans la loi française d'un accord interprofessionnel salué par le gouvernement pose d'emblée des questions de conformité avec les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cet article 10 représente un formidable levier patronal en matière de réduction des effectifs. Nous sommes loin d'une gestion sérieuse des emplois et des compétences, comportant une véritable reconnaissance des qualifications et organisant une mobilité choisie par le salarié.

Les dispositions bouleversant la procédure de licenciement économique collectif rendent accessoires les questions du motif économique et des alternatives au licenciement : rien n'est fait pour éviter les licenciements boursiers. L'information et l'intervention des représentants des salariés sont enfermées dans des délais si courts que leur efficacité est menacée. Certes, ces délais ne pourront être inférieurs à quinze jours, mais le comité d'entreprise ne pourra exercer utilement sa compétence ; d'ailleurs, à l'expiration du délai, il sera réputé avoir été consulté.

Le projet réduit la possibilité de réparation des préjudices subis par les salariés : les juges du travail pourraient désormais les inciter à accepter des transactions injustes et inéquitables. Les délais de prescription des infractions patronales sont raccourcis : c'est comme une prime à la délinquance patronale. Tous les trois ans, les compteurs se remettent à zéro pour l'employeur...

Le projet impose aux salariés de certaines entreprises un CDI intermittent, une sorte de temps partiel annualisé, sur la base d'un accord direct entre le salarié et son employeur, dans des petites entreprises où l'implantation syndicale est très faible.

Les incertitudes sur la création de nouveaux droits pour les salariés subsistent : le financement des droits rechargeables à l'assurance chômage n'est nullement assuré, le gouvernement se contentant de renvoyer à de futures négociations, sans aucune garantie ; l'accès à une complémentaire santé pour tous n'est pas assuré, et certains salariés risquent de passer à travers les mailles du filet ; nous souhaitons que vous puissiez résister à la pression intense du patronat de l'assurance et du Medef pour que la désignation d'un seul organisme par branche, qui permet la mutualisation entre petites et grandes entreprises, reste possible.

Ce gouvernement, qui se dit attaché au dialogue social, serait bien inspiré de mesurer la légitimité de cet accord. Certes, il respecte les règles de représentativité, mais les non-signataires représentent 48,85%. La responsabilité des parlementaires, en charge de l'intérêt général, est engagée sur ce texte. Leurs prérogatives restent pleines et entières, y compris lorsqu'il s'agit de la transposition d'un accord national dans la loi. Il leur appartient de modifier le texte dans le sens de l'intérêt général : les lois ne doivent pas être subordonnées aux accords. Nous ne pouvons souscrire aux propos que le président de la République a tenus la semaine dernière : que pour être recevable, un amendement doive recevoir l'accord des organisations signataires revient à donner un droit de veto à la partie patronale.

Le projet de loi initie un nouveau modèle économique et social, détruit les garanties collectives nationales pour favoriser des accords d'entreprise, voire de gré à gré, oubliant l'inégalité que crée le lien de subordination entre le salarié et son employeur. Le contrat de travail n'est plus une garantie, puisqu'il peut être suspendu par un accord d'entreprise. Les moyens de recours au juge sont réduits pour les salariés. Et le sale boulot reviendra aux syndicats qui seront chargés de faire accepter la régression sociale. Ce projet dit « pour la sécurisation de l'emploi » laisse de côté les chômeurs, l'action que pourraient avoir les territoires pour sauvegarder l'emploi, et le développement d'une formation professionnelle aidant les salariés les plus fragiles à rebondir.

M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage de Force ouvrière (FO). - *Merci de nous accueillir. Nous n'avons pas vocation à dire aux parlementaires ce qu'ils ont à faire : nous ne sommes pas porteurs de l'intérêt général, mais de celui de nos mandants, les travailleurs. Nous n'avons pas à vous dire de transposer cet accord le petit doigt sur la couture du pantalon. Notre organisation signe certains accords, n'en signe pas d'autres. Nous estimons que celui-ci est déséquilibré, que c'est un mauvais accord.*

La crise systémique du capitalisme libéral que nous connaissons depuis 2009 est historique. En 1982, 900 000 personnes avaient un CDD en France ; en 2012, 2,6 millions. Quinze millions de CDD, dix-sept millions de missions d'intérim sont signés chaque année ; en 1982, moins d'un million de personnes travaillaient à temps partiel, 4,6 millions actuellement. La précarisation du marché du travail est patente. Il y a plus de personnes sans emploi et de travailleurs pauvres.

Dans ce contexte, nous avons reçu la feuille de route que M. Sapin nous a envoyée. Nous avons écouté attentivement le Premier ministre lorsqu'il a déclaré, en clôture de la conférence sociale de juillet 2012, que les accords compétitivité-emploi étaient derrière nous : ce n'est pas ce que nous avons retrouvé dans le document d'orientation. Comme disait Pierre Dac, on a l'avenir devant soi, sauf quand on fait demi-tour...

Le contexte social et macroéconomique limite les possibilités d'une négociation interprofessionnelle : lorsque l'on signe le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance, que l'on s'inscrit dans une politique de baisse drastique des dépenses publiques, que notre croissance est nulle, ce n'est pas un accord national interprofessionnel, aussi bon soit-il, qui remédiera au chômage de masse. Alors celui-ci est-il historique ? A défaut de faire baisser le chômage, ce qui était pourtant son objectif principal, il bouleverse les rapports entre contrat collectif et contrat individuel.

L'accord collectif peut-il réduire les droits individuels des salariés ? C'est la question qui vous est soumise dans le cadre de cette transposition. Oui, certains salariés refuseront une baisse de salaire ou une mobilité forcée : le contrat collectif pourra-t-il les obliger à accepter ce type de modification essentielle du contrat de travail ? Vous devez faire respecter les droits fondamentaux des salariés, qui sont aussi des citoyens.

Nous considérons que cet accord comporte de nombreuses fragilités juridiques, qui mettent à mal les droits individuels. Déjà, le projet de loi diffère de l'accord. Le licenciement pour motif personnel prévu par l'accord de mobilité interne entraine en contradiction avec la convention 158 de l'OIT : suivant l'avis du Conseil d'État, le projet de loi l'a remplacé par un licenciement économique individuel - ce qui ne réduit d'ailleurs pas la fragilité juridique, puisque la directive de 1998 parle de licenciement collectif quand plus de dix salariés refusent une modification européenne de leur contrat de travail. Oui, cet accord a une dimension historique, car il réalise une révolution copernicienne dans les rapports entre contrat collectif et contrat individuel. Nous arrivons au bout d'un système : le salarié doit conserver le droit de refuser des modifications fondamentales de son contrat de travail, j'espère que vous y veillerez.

Un accord est toujours un compromis. Celui-ci ne nous a pas paru équilibré. Le compte personnel de formation, par exemple, semble à première vue être une bonne idée. Nous en appelons néanmoins à la sagesse des parlementaires. Nous avons besoin de renégocier sa mise en œuvre : la façon dont on prétend l'introduire dans le code du travail nous semble sibylline. Pour l'instant, c'est un droit virtuel. L'accord parle de droits rechargeables à l'assurance chômage : cela légitime ce que nous faisons depuis trente ans sous l'appellation de réadmission et de reprise de droits, merci ! Il faudrait assurer mieux encore des travailleurs ayant des reliquats de droit. Cela ne contribuera pas à rééquilibrer les finances de l'assurance chômage, dont le déficit cumulé sera de quelque 19 milliards d'euros à la fin de l'année. Les droits rechargeables

ne sont pas gratuits : d'après nos simulations, la facture s'élèverait à 700 millions d'euros. Le Medef refuse d'augmenter les cotisations : où prendrons-nous cet argent, chez ceux qui ont des droits plus élevés ?

Autre exemple : les contrats courts. Le système proposé revient à chercher à arrêter de l'eau avec une passoire. L'intérim n'est pas taxé non plus que les CDD de remplacement, les contrats saisonniers, ou les CDD qui se transforment en CDI. Il est paradoxal qu'alors que nous avons lutté contre les CDD utilisés comme période d'essai, ceux-ci soient institutionnalisés ! Les entreprises qui embauchent en CDI des jeunes de moins de 26 ans seront exonérées de cotisations sociales, soit 120 millions environ selon l'Unédic. Cette exonération est une première : jamais, depuis 1958, les partenaires sociaux n'ont décidé une exonération totale de cotisations d'assurance chômage. Le montant des nouvelles recettes liées la surcotisation des CDD courts, comparé aux 33 milliards d'euros par an des cotisations d'assurance chômage, montre bien que l'impact de cette mesure sera très faible, sans parler des phénomènes d'éviction. Les documents administratifs seront plus complexes : quatre lignes supplémentaires sur la déclaration à l'Urssaf, et quelque cinquante articles ajoutés au code du travail, alors que le patronat dénonce constamment la trop grande complexité du droit social.

L'Autorité de la concurrence s'intéresse, après vingt ans de sommeil, à la clause de désignation, qui existe depuis 1994. Nous ne réclamons pas un changement de la loi : si certaines branches professionnelles souhaitent recourir à une clause de désignation, elles peuvent déjà le faire aujourd'hui. Il est paradoxal de demander la liberté tout en interdisant... Il s'agit d'une technique de gestion acceptée par la Cour de cassation, et par la Cour de justice de l'Union européenne qui a considéré, dans sa décision du 3 mars 2011, que cette entorse à la libre prestation de service prévue par l'article 102 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne était acceptable pour mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement et de solidarité entre les travailleurs, cet autre fondement du Traité. Après tout, les partenaires sociaux gèrent les régimes de retraite complémentaire de la même manière : cela ne pose pas de problème. Laissons-les faire, branche par branche, en toute transparence. Les clauses de désignation favorisent des politiques de prévention : comment faire, sans elles, la prévention de l'asthme de la farine dans la boulangerie artisanale ?

Sur le volet compétitivité, emploi, plans sociaux, l'accord réduit les délais en évitant le juge. C'est ce que voulait le Medef. Il est tout de même paradoxal qu'un projet de loi sur la sécurisation de l'emploi comporte treize pages sur les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)... Pourtant, le plus gros flux d'entrée à Pôle emploi provient des fins de CDD : 130 000 personnes chaque mois ; les licenciements économiques représentent moins de 5 % des inscriptions à Pôle emploi : l'accord rate sa cible ! L'objectif du patronat est d'aller vite, d'éviter le juge, en payant si nécessaire. C'est ce que prévoit le projet de loi : délais préfixes sans dépassement ni suspension, prescription considérablement raccourcie... Le principe fondamental du droit qu'est l'accès effectif au juge s'en trouve fragilisé. Le Medef a réussi son coup.

Nous étions contre la loi de 2008 sur la représentativité, qui remet en cause un certain nombre de valeurs et le pluralisme syndical. Nous ne contestons aucunement la légitimité de l'accord. Simplement, nous considérons qu'il est mauvais.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *Il y a deux positions inconciliables : les signataires de l'accord disent que celui-ci atteint les objectifs de la conférence sociale de 2012, les autres considèrent que loin de satisfaire ces ambitions, il est porteur de régressions pour l'ensemble des salariés de notre pays.*

Ce qui fonde la démarche nouvelle, que vous avez à juste titre qualifiée d'historique, c'est la promotion des accords collectifs pour que les entreprises puissent, avec l'implication des salariés, faire face aux difficultés conjoncturelles par des aménagements évitant les licenciements. Vous avez dit qu'il n'y avait guère de changement par rapport aux accords compétitivité emploi. Mais ne considérez-vous pas que l'accord de maintien de l'emploi est porteur de garanties nouvelles ? Il encadre ce qui peut être engagé entre un chef d'entreprise et ses salariés, en garantissant un socle minimal. Ainsi, la difficulté conjoncturelle de l'entreprise doit être avérée, et constatée aussi par les organisations syndicales et les représentants du personnel ; l'accord doit être signé par la majorité des salariés, ne pas dépasser deux ans... Ne trouvez-vous pas que les délégués syndicaux et les institutions représentatives du personnel (IRP) voient leur rôle renforcé par la nouvelle consultation du comité d'entreprise, par la création d'une base de données comme par d'autres dispositifs ? Le signe qui est donné pour lutter contre les CDD courts et favoriser l'embauche des jeunes en CDI n'est-il pas le début d'un processus vertueux ? L'alternative proposée pour l'élaboration des PSE ne favorisera-t-elle pas le développement d'accords collectifs, et partant le renforcement des droits des salariés ? L'impact des dispositions du projet de loi sur le contentieux prud'homal n'encouragera-t-il pas à développer le développement de la conciliation ?

Mme Agnès Le Bot. - *De quel encadrement parlons-nous, dès lors qu'un accord collectif s'impose au contrat de travail des salariés ? La dégradation de la situation économique et sociale pèse lourdement, et nous met face à une logique de chantage à l'emploi : que pouvons-nous espérer, dans ces conditions ? C'est toute la structure du droit social qui est bouleversée. Les accords ne garantissent pas le maintien de l'emploi dans l'entreprise. Quoi qu'en dise le patronat, tous les outils existent déjà, pour supprimer des postes sans licenciement économique. Un million de ruptures conventionnelles ont été effectuées depuis la création de cette procédure : c'est une des possibilités ; le plan de départ volontaire en est une autre. L'accord institutionnalise le chantage à l'emploi dont nous voulions sortir. Ses dispositions imposent au salarié, par accord collectif, d'inacceptables changements à ses conditions de travail. Les droits des IRP sont renforcés, sans doute, mais pour quoi faire ? Si leur avis n'est pas écouté, à quoi bon ? En Allemagne, tant qu'il y a désaccord sur les choix stratégiques, rien n'est mis en œuvre. Chez nous, la logique est celle du passage en force et du détournement de nos propositions.*

La taxation des CDD manque l'objectif. Ils coûtent à l'assurance-chômage, c'est pourquoi il fallait dissuader d'y avoir abusivement recours, tout en renforçant les ressources de l'assurance-chômage. Au lieu de cela, on accorde des exonérations de cotisations Unédic aux employeurs pour des CDI. C'est curieux : l'objectif était de remettre le CDI au centre, on lui donne un statut d'exception.

Nous ne pensons pas que le projet contribue à développer la conciliation. Il faudrait déjà faire siéger les employeurs en bureau de conciliation. Le développement des logiques de barème renvoie les parlementaires à leur lourde responsabilité.

M. Stéphane Lardy. - *Les accords de maintien de l'emploi visent les entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles et peuvent s'appliquer jusqu'à deux ans. Bon courage pour distinguer le conjoncturel du structurel ! Il y a de quoi s'inquiéter si la conjoncture dure deux ans. Il y avait des accords compétitivité emploi auparavant. Ce que souhaitait le Medef, c'est éviter d'avoir à faire des PSE. Nos délégués savent analyser un compte de résultat, un bilan, ils savent négocier. On l'a bien vu dans l'accord Renault, signé après dix mois de négociations : un salarié peut refuser ; il n'y a pas de mobilité forcée. Ce type d'accord a deux piliers, une très forte réorganisation du travail, et un projet de réinvestissement industriel. Baisser les salaires ne suffit pas. Ainsi chez Peugeot Sevelnord, ainsi chez Osram, où nous avons relocalisé la production des ampoules à basse tension, chez Renault à Douai... Ces négociations sont difficiles, car elles comportent une forme de chantage à l'emploi. Les encadrer, très bien, mais on le faisait déjà.*

Vous parlez d'un cercle vertueux : je préfère l'efficacité à la vertu, même si elle ne fait pas de mal... Il s'agit de modifier les comportements des agents économiques. Nous avons proposé, comme pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, un modèle de bonus-malus, élaboré au cours de quatre années de réflexion. Tout le monde l'a salué, mais nous ne l'avons jamais expérimenté. Il s'applique dans d'autres pays, comme les États-Unis. Systémique et global, il rapporterait cinq milliards d'euros à l'assurance chômage. Son objectif n'est pas de rapporter de l'argent, mais de faire évoluer les comportements.

Les PSE pouvaient déjà se faire par voie de contrat collectif. Il y a toujours une négociation : le projet présenté par l'employeur n'est pas celui qui est soumis à l'administration, qui a un rôle en matière de sauvegarde de l'emploi. En quoi le contrat collectif apporte-t-il une plus-value ? Il en apporte une vis-à-vis du juge. Le risque est que les organisations syndicales ne signent plus l'accord collectif.

L'objectif du patronat, en ce qui concerne la procédure prud'homale, était de généraliser l'application d'un barème, mais la convention 158 de l'OIT n'autorise pas n'importe quoi. Le droit français prévoit la réparation intégrale du préjudice subi : une personne ne peut pas aller en deçà de ses droits. Le barème très faible qui est proposé favorisera-t-il la conciliation ? Je l'ignore.

Mieux vaudrait faire en sorte que les employeurs paraissent en conciliation, au lieu d'envoyer leurs avocats. Il faudrait introduire une coupure entre les conseillers qui font de la conciliation et ceux qui sont en bureau de jugement. Parfois, des salariés font des demandes reconventionnelles pendant une action prud'homale : faire passer la prescription de cinq ans à trois ans, c'est les spolier de leurs droits. Cette disposition est particulièrement scandaleuse : les gens n'ont pas demandé à être licenciés, ils seront spoliés de leurs droits.

Mme Isabelle Debré. - *On va parfois jusqu'à la caricature, a dit M. Lardy, je ne le contredirai pas. Car j'ai été choquée de la violence de certains propos. Mme Le Bot a même parlé de « prime à la délinquance patronale »...*

M. Jean Desessard. - *C'est la réalité sociale.*

Mme Isabelle Debré. - *Je m'étonne d'une telle violence dans cette enceinte. M. Lardy a envisagé une taxation de tous les CDD, y compris de remplacement. Est-ce à dire qu'il estime légitime de taxer une entreprise qui recourt à un CDD pour remplacer une salariée en congé de maternité ? Comment différencier les CDD que vous qualifiez d'usage ou de confort, des CDD de remplacement, ou des CDD choisis - car il y en a ?*

M. Yves Daudigny. - *Ce matin, un homme politique déclarait à la télévision que la généralisation des complémentaires ne représentait qu'une petite partie de l'accord. M. Lardy, regrettant l'avis rendu le 29 mars par l'Autorité de la concurrence, s'est clairement exprimé en faveur du maintien de la clause de désignation. Mais l'article 1^{er} ne constitue-t-il pas une avancée pour les salariés ?*

M. Dominique Watrin. - *La proposition de loi visant à interdire les licenciements boursiers, dont j'ai été le rapporteur et qui avait recueilli un très large soutien, laissait la possibilité aux inspecteurs du travail de vérifier la cause alléguée. Hier, j'ai entendu un représentant de la CFTC taxer les syndicats non signataires de mauvaise foi, au motif qu'ils dénoncent dans l'homologation ce qu'ils approuvaient dans l'autorisation administrative de licenciement. J'avais pourtant cru comprendre que vous n'en étiez pas de fervents partisans ; que pensez-vous de sa disparition ? L'homologation donnera-t-elle à l'administration le pouvoir de contrôler le motif économique du licenciement ?*

Mme Laurence Cohen. - *Porter cet accord devant le Parlement n'est-il pas lourd de conséquences ? En l'inscrivant ainsi dans le marbre de la loi, ne bloque-t-on pas la négociation dans l'entreprise, et n'ouvre-t-on pas une séquence dangereuse pour le code du travail ?*

Vous avez souligné que l'accord entraînerait plus de flexibilité. J'ai le sentiment qu'il va en effet valider l'usage qui fait du temps partiel subi une variable d'ajustement. Or, il concerne une majorité de femmes (82 %), soit 3 millions d'entre elles. Les inégalités qu'elles subissent s'en trouveront aggravées. Alors que les exonérations accordées au patronat ces dernières années n'ont contribué à contenir ni le temps partiel, ni l'emploi précaire, le dispositif proposé ne va-t-il pas, hélas !, en encourager l'usage ?

Mme Catherine Génisson. - *Un mot sur l'article 8, relatif au temps partiel. Le plancher des 24 heures par semaine correspond à l'ouverture des droits sociaux au salarié. N'est-ce pas une avancée significative ? Un complément d'heures, hors heures complémentaires, pourra être mis en place par avenant, dans la limite de huit avenants par an et par salarié. La durée d'exécution d'un avenant n'étant guère précisée, quelle est votre lecture de l'accord sur ce point ? L'obligation d'intégrer les heures complémentaires dans le contrat de travail dès lors qu'elles dépassent d'au moins deux heures par semaine la durée de travail prévu par le contrat et interviennent durant douze semaines consécutives ou durant douze semaines pendant une période de quinze semaines, signifie-t-elle que les avenants ne pourront pas dépasser quatre mois ?*

Mme Annie David, présidente. - *Les représentants syndicaux que nous avons entendus hier nous ont déclaré que cet accord était équilibré dès lors qu'il créait des droits nouveaux immédiats pour les salariés. Vous déclarez, quant à vous, que le droit à la couverture complémentaire santé demeure aléatoire, qu'il est remis à plus tard et ne concernera pas tous les salariés. Pouvez-vous nous apporter des précisions ?*

Mme Agnès Le Bot. - *Le monde de l'entreprise est d'une grande violence pour les salariés quand on licencie massivement. Ce projet de loi fera des employeurs la seule catégorie socioprofessionnelle passible de peines-plafond, voilà de quoi il faut prendre la mesure.*

Si nous ne sommes pas pour le retour de l'autorisation administrative de licenciement, nous réclamons un droit d'intervention pour les salariés, qui doivent pouvoir contester la stratégie de l'entreprise. En l'absence de motif économique avéré, il n'y a pas de raison de licencier. C'est pourquoi les propositions alternatives devraient pouvoir être entendues. Les salariés, les organisations de salariés, ont une capacité d'expertise, née de leur expérience de travail.

Avec la procédure proposée, les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) n'auront pas les moyens de vérifier. Voyez les ruptures conventionnelles. Un million à homologuer ! Ce n'est pas fait.

Les droits dits nouveaux sont virtuels, remis à plus tard, non financés, si bien que cet accord est déséquilibré, régressif. Certes, c'est une bonne chose que d'avoir prévu un nombre d'heures hebdomadaires minimal pour les salariés à temps partiel, mais avec les dérogations autorisées par le projet de loi, toutes les conditions sont réunies pour n'en faire plus qu'un seuil virtuel. Quand il est prévu que le salarié peut y renoncer s'il souhaite atteindre le plancher en cumulant plusieurs emplois, l'on croit rêver : à qui fera-t-on croire qu'une telle demande peut émaner du salarié ?

Une majoration de 10 % des premières heures complémentaires est bien prévue. Cependant, entre le dixième et le tiers de la durée initiale du contrat, elle sera moindre : il y a reculé, le patronat a atteint son objectif. Les huit avenants dans

l'année accentuent la flexibilité, et les femmes, majoritaires dans le temps partiel, en seront les premières victimes : on pourra désormais, avec un contrat à temps partiel, travailler à temps plein sans majoration horaire. Comment ces salariés à temps partiels organiseront-ils leur vie personnelle ? Nous plaidions pour une négociation par bassin d'emploi, pour une véritable organisation du travail.

M. Stéphane Lardy. - *Je m'efforcerais de ne pas être violent dans mes réponses. Je ne sais pas dire a priori si un CDD est ou non abusif. Reste que des entreprises usent de CDD de remplacement en cascade - comme on le voit au Conseil des prud'hommes... Il y a eu débat avec la CGPME, et nous envisagions une exonération des remplacements pour maladie ou maternité, qui correspondent à un droit direct des salariés. Le système que nous avons proposé était calqué sur celui des accidents du travail, avec un taux pivot et un bonus-malus. Comment en effet distinguer un CDD d'usage et un CDD saisonnier ? Dans le projet de loi, l'un est taxé, l'autre pas.*

L'accès à une complémentaire santé, monsieur Daudigny, est en effet une avancée, qui a été portée par l'ensemble des organisations. Et le projet de loi fait mieux que l'accord, qui exonérait les entreprises sans section syndicale.

Sur l'autorisation administrative de licenciement, nous discuterons avec Joseph Thouvenel, auquel vous faisiez allusion. Son effet était nul, puisque l'administration donnait son accord dans 95 % des cas. Pour l'homologation, le projet de loi améliore, là aussi, ce que prévoyait l'accord, puisqu'elle prenait place au début de la procédure, et portait sur un simple projet. Reste que l'administration ne contrôlera pas la réalité du motif économique dans la rupture du contrat de travail.

Oui, madame Génisson, le temps partiel, dans le nettoyage, les services à la personne, la distribution, touche tout particulièrement les femmes. Il y a une avancée faciale, que remettent en cause les dérogations. Dans les superettes de moins de dix salariés, l'employeur arrive chaque semaine avec un avenant. La vérité, c'est que la Fédération des entreprises de propreté ne voulait plus des heures complémentaires rémunérées à 25 %, et parlait, dans son Livre bleu, d'« heures choisies » - une expression un moment reprise par le Medef pendant la négociation de l'Ani... L'idée est bien d'avoir des heures en plus... payées moins cher.

J'attends qu'on nous dise quels droits nouveaux seront immédiats. La complémentaire santé nécessite, et cela peut se comprendre, une vraie négociation avec les assureurs. Puisqu'on en fait un droit collectif, il faut obtenir qu'elle soit moins chère et offre de meilleures prestations. Je ne sais pas ce qu'est le compte personnel de formation, même si je connais la position du Medef. Sur un sujet aussi complexe, on n'aboutira pas en deux mois. Quant aux droits rechargeables, nous verrons lors de la prochaine négociation sur la convention d'assurance chômage. Je reste optimiste...

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - *J'ai le sentiment, à vous entendre, que vous oubliez que l'accord porte sur le maintien de l'emploi, préoccupation première des élus de terrain que nous sommes. Tout ce qui peut être fait pour éviter les licenciements doit l'être*

Mme Laurence Cohen. - *Si c'était vrai...*

Mme Annie David, présidente. - *Sur ce point, nos invités ont déjà répondu.*

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - *Ils ont répondu de travers !*

M. Stéphane Lardy. - *Disons plutôt que notre réponse ne vous convient pas.*

Mme Annie David, présidente. - *Qu'il y ait des désaccords, c'est la règle du jeu politique.*

ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS

Puis la commission procède à une seconde table ronde sur le projet de loi n° 494 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi, réunissant MM. Jean-Pierre Crouzet, président et Pierre Burban, secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA); Mme Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales et M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME); MM. Jean-François Pilliard, président de la commission protection sociale, Antoine Foucher, directeur des relations sociales, Guillaume Ressot, directeur des affaires publiques, du Mouvement des entreprises de France (Medef).

Mme Annie David, présidente. - Nous poursuivons nos auditions en recevant les représentants des organisations patronales signataires de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013, que je remercie d'avoir répondu à notre invitation.

M. Jean-Pierre Crouzet, président de l'Union professionnelle artisanale (UPA). - Cet accord, signé de manière responsable, modifie des habitudes et ouvre d'importantes évolutions. Les entreprises que je représente s'inquiètent de sa transcription dans la loi. Le temps partiel, par exemple, y est défini sur la base d'un plancher de 24 heures. Le fait est que beaucoup d'entreprises artisanales ou de l'alimentaire fonctionnent même sur des périodes plus courtes, d'où l'importance des dérogations prévues, notamment par accord de branche, pour tenir compte des besoins de chaque profession. Le recours au temps partiel ne résulte pas d'abus, il tient à la spécificité de certaines activités et répond au souhait de certains salariés, par exemple pour des raisons familiales.

Nous sommes très attachés à cette dérogation ainsi qu'aux CDD de remplacement en cas de maladie, d'accident ou de maternité, qu'il ne faut pas pénaliser, ainsi qu'au CDD saisonnier.

Nous tenons à l'article premier, instituant un droit collectif à la complémentaire santé qui a fait ses preuves dans certaines branches. Les entreprises de petite taille n'ont pas le même pouvoir de négociation avec des compagnies d'assurance que les grands groupes; c'est donc la bonne manière de procéder. Cela sécurisera tous les salariés et, grâce à la portabilité, et à la mutualisation, favorisera la prévention.

Nous sommes enfin très favorables à une réduction des délais de prescription. Il est très compliqué, avec le délai de garantie de passif sur cinq ans, de transmettre une entreprise lorsqu'une instance prud'homale a été engagée. Au total, cet accord nous convient, pour autant que les dérogations qu'il prévoit soient bien transcrites dans la loi.

M. Jean-François Pilliard, président de la commission protection sociale du Medef. - *L'accord intervient alors que notre pays traverse des difficultés d'une ampleur sans précédent depuis la guerre. Les marges des entreprises sont au plus bas, ramenées au niveau qui était le leur voilà vingt-cinq ans ; le volume de l'activité ne cesse de décroître, les chefs d'entreprise, comme les salariés, manquent de la plus élémentaire visibilité. Il nous faut trouver ensemble des réponses appropriées à la question de l'emploi et du chômage.*

Cet accord donne de la légitimité aux relations sociales. Les partenaires sociaux qui se sont engagés ont pris de gros risques vis-à-vis de leurs adhérents. Nous avons eu à vaincre des réticences, voire de l'hostilité de leur part et n'avons pu les surmonter qu'en trouvant un point d'équilibre.

Plutôt que de m'interroger sur le caractère historique de cet accord, je préfère me poser la question de son efficacité. Le fait est qu'il introduit pour la première fois un élément de compromis, de nature à surmonter des antagonismes, voire des dogmes parfois très éloignés de ce que doit être un vrai dialogue social. Toutefois, l'accord n'aura d'efficacité sur l'emploi que si la loi le retranscrit fidèlement.

En premier lieu, il offre des opportunités de prévention. Je pense, par exemple, aux accords de sauvegarde de l'emploi ou à la simplification du chômage partiel. En Allemagne, ces deux dispositifs, largement employés, ont fait substantiellement reculer le chômage, quand nous sommes jusqu'à présent réduits à des méthodes sans effet, voire dangereuses. A moyen terme, une vraie réforme structurelle rendra confiance aux chefs d'entreprise et les encouragera à recourir davantage au CDI. C'est un progrès pour l'ensemble des parties ; le salarié, qui souffre des difficultés d'accès à l'emploi ; le chef d'entreprise, qui pourra compter sur une main-d'œuvre plus stable, mieux formée, plus investie ; l'économie, enfin, parce que lorsque la précarité et le chômage reculent, la confiance revient, et avec elle la consommation et la croissance.

En second lieu, cet accord favorise la pédagogie sur l'économie. Avec la base de données partagée, il crée les conditions d'un dialogue social équilibré et de qualité. Les salariés, enfin, en retireront le bénéfice de la complémentaire santé et de la formation professionnelle.

Au total, c'est un accord ambitieux, équilibré, dans lequel l'ensemble des parties prenantes, organisations syndicales, organisations patronales et collectivité nationale, devraient trouver des points de convergence ; voilà un accord au service de l'emploi.

Nous serons attentifs, en cette phase de transposition, à la façon dont sera mise en place la complémentaire santé. Notre position est claire : il est légitime que les chefs d'entreprise gardent un pouvoir d'appréciation, comme il l'est que les branches puissent faire des recommandations sur les organismes susceptibles de porter ce dispositif.

Notre autre préoccupation a trait à la mobilité, interne et externe, et aux accords de maintien de l'emploi. Il serait paradoxal qu'un dispositif fait pour préserver l'emploi soit parasité par des dispositions qui nous ramèneraient aux plans sociaux d'entreprise et aux processus de reclassement existants.

Nous serons attentifs, enfin, à la représentation du personnel au sein du conseil d'administration. Les signataires ont trouvé un point d'équilibre, auquel il serait raisonnable de se tenir. Ma longue expérience dans l'entreprise m'a convaincu que la meilleure façon de valoriser le rôle des représentants des salariés est de leur reconnaître les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres administrateurs.

Mme Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME). - *Notre idée, en engageant la négociation, était de trouver un compromis pour améliorer les parcours professionnels des salariés et donner à l'entreprise une boîte à outils pour mieux s'adapter à la conjoncture économique.*

La première partie de l'accord crée logiquement de nouveaux droits pour les salariés. En matière de complémentaire santé, la CGPME a toujours milité pour la clause de recommandation assortie d'un libre choix de l'entreprise, la mutualisation garantissant l'obligation de résultat de l'employeur envers ses salariés.

Le compte personnel de formation procède du même esprit. Le droit individuel à formation (Dif) en a été la première pierre. C'est là aussi un droit universel pour tous les actifs, qui y auront accès quel que soit leur statut, qu'ils soient dans l'emploi ou au chômage.

Sur les droits rechargeables à l'assurance chômage, nous n'avons pas de position ferme. Nous avons simplement indiqué que l'on ignorait les effets comportementaux qu'ils pourraient susciter. Cela étant, si l'on maîtrise le déficit de l'Unédic, nous sommes prêts à y regarder de près. La portabilité de la couverture santé et prévoyance, enfin, est bien faite pour sécuriser les parcours. Passer de neuf à douze mois représente une charge pour l'entreprise, mais c'est le moyen de sauvegarder les droits du salarié, même en cas de licenciement.

La deuxième partie de l'accord vise à renforcer le dialogue social. Concernant les accords de maintien de l'emploi, le niveau interprofessionnel fixe un cadre, tout en renvoyant aux accords d'entreprise, qui devront être majoritaires. C'est à ce niveau seul que peuvent se faire les choix. Qui plus est, le dispositif est encadré, avec la clause de retour à meilleure fortune.

Nous aurions souhaité que les accords de maintien de l'emploi soient également offensifs, et pas seulement défensifs. Mais c'est en trouvant un point d'équilibre que nous sommes parvenus à un accord majoritaire, grâce auquel l'entreprise s'adaptera à une chute d'activité. L'accord, efficace dans les temps difficiles, le sera aussi en période de reprise, quand les chefs d'entreprise seront en capacité d'utiliser tous ses outils. Ils pourront ainsi s'adapter à leur tissu économique.

Ce n'est pas la victoire d'un camp sur l'autre, mais bien l'intérêt général qui prévaut. Nous souhaitons que la loi reste au plus près de cet accord, sans ajouter d'obligations, ni d'un côté ni de l'autre. Le temps partiel, de ce point de vue, pose problème. Nous avons traité différemment les contrats signés avant l'accord - la note de bas de page de l'article 11 est très claire à cet égard. Or, le projet de loi établit une période transitoire courant jusqu'au 1^{er} janvier 2016, ce qui laisse penser aux salariés à temps partiel en poste qu'ils pourront demander des contrats supérieurs à 24 heures à partir de cette date. C'est un non-sens économique : l'activité de certains secteurs, comme les services à la personne, étant concentrée sur certaines heures, on ne saurait imaginer des contrats de cette durée. Nous vous demandons de revenir à l'accord sur ce point, étant entendu que nous sommes conscients qu'il faut être attentifs à l'organisation du travail. Dès lors que le contrat porte sur une durée n'excédant pas 24 heures, les horaires doivent être concentrés sur une partie de la journée, et le service suffisamment régulier pour que le salarié puisse trouver un autre emploi. C'est cela qui a du sens. Prévoir uniformément des contrats supérieurs à 24 heures, en revanche, détruira de l'emploi.

Sur la mobilité interne, comme sur les accords de maintien de l'emploi, nous espérons que l'on en restera au texte de l'accord, de même que sur les délais de prescriptions. Pourquoi cinq ans quand, en matière civile, elle est de trois ans ? Les procédures prud'homales, trop lourdes, constituent un frein à l'embauche. Tout cela fait partie de l'équilibre de l'accord. Nous souhaitons, d'une manière générale, que la loi y soit fidèle.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *Pour le président Pilliard, ce projet est efficace sur le plan de l'emploi, qui est le seul qui compte. Pourtant, ses détracteurs prétendent que l'Ani n'est ni efficace ni conforme à la feuille de route fixée par le Gouvernement. L'accord de maintien de l'emploi, qui constitue son socle, ne serait qu'un leurre car à défaut de licenciement, rien n'interdit de procéder à des ruptures conventionnelles. Ils disent aussi que les mesures relatives aux CDD courts sont symboliques et que les exonérations concernant les jeunes de moins de 26 ans tendent à faire du CDI l'exception. Enfin, il n'y aurait rien de neuf avec la possibilité pour les plans de sauvegarde de l'emploi de prendre la forme d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.*

Vous demandez, me semble-t-il, l'abandon de la clause de désignation de l'article 1^{er}, qui n'était pas dans l'accord. Le Gouvernement n'a toutefois fait que reprendre une disposition déjà applicable aux accords de branche en l'assortissant d'une garantie supplémentaire : l'organisation d'appels d'offres transparents pour la consultation des prestataires.

M. Jean-Pierre Crouzet. - *Tout en admettant qu'elle puisse ne pas convenir à d'autres, l'UPA est attachée à la clause de désignation, qui prévoit le choix du prestataire par la branche professionnelle. C'est important pour les 1,2 million d'entreprises que nous représentons : comment assurer autrement la portabilité ? Les responsables des branches négocieront en toute transparence*

sur l'organisme retenu. Les institutions de prévoyance, les assureurs privés et les mutuelles représentent aujourd'hui chacun un tiers du marché de la complémentaire-santé, ce qui témoigne d'une certaine ouverture. Les salariés et les entreprises doivent bénéficier de conditions favorables. La mutualisation est indispensable pour baisser les coûts et développer la prévention, comme c'est le cas dans la boulangerie, où les cotisations n'ont pas bougé depuis 2007 alors que quatorze avenants successifs ont amélioré des prestations.

M. Jean-François Pilliard. - Avec un chômage structurel autour de 7 %, la politique de l'emploi en France ne se caractérise pas par un succès considérable. Au moment de l'embauche, le recours au CDD est très fréquent, malgré les inconvénients que cela emporte pour l'employé, l'employeur et la collectivité. Enfin, l'inadéquation entre l'offre et la demande est considérable. Dans la métallurgie, qui représente quasiment la moitié de l'industrie française, 80 000 postes restent non pourvus, par manque de qualification.

Comment améliorer la situation ? L'accord propose aux entreprises qui rencontrent des difficultés conjoncturelles une autre solution que de se séparer d'une partie de leurs effectifs. Le chef d'entreprise s'engage à maintenir l'emploi en contrepartie d'une action sur deux leviers : l'organisation du travail, notamment les horaires, et la gestion de la masse salariale, qui ne se limite pas au salaire de base.

Les détracteurs de l'accord disent que tout cela existe déjà. Oui, mais cela ne marche pas parce que les accords de sauvegarde de l'emploi souffrent d'une grande insécurité juridique. Si un ou plusieurs salariés refusent les termes d'un accord majoritaire, cela entraînera un licenciement pour motif économique qui, s'il est collectif, entraînera une procédure longue et coûteuse. L'accord vise précisément à mettre fin à cette incertitude. De par les fonctions que j'ai exercées en entreprise et dans l'organisme gestionnaire du régime d'indemnisation du chômage, j'ai constaté que, dans les pays nordiques ou en Allemagne, ce type de dispositif a des effets positifs sur l'emploi. Le chômage partiel y est même conditionné à la signature préalable d'un accord de sauvegarde de l'emploi. Si la loi revenait sur les garanties juridiques auxquelles nous sommes parvenus, il y aurait retour au statu quo et les chefs d'entreprises seraient malheureusement conduits à se séparer des salariés...

Le deuxième levier concerne le chômage partiel. La France est l'un des pays européens qui y a le moins recours. Cela s'explique par le grand nombre de dispositifs existants, la complexité des procédures, leur longueur, et les aléas qui les entourent. L'accord propose un système de chômage partiel unique, et simplifié.

Pourquoi les entreprises ont-elles majoritairement recours aux CDD ? Parce que l'embauche d'un salarié est une lourde responsabilité : en cas de difficultés liées aux charges, à l'évolution technologique ou à celle de l'organisation de l'entreprise, se séparer d'un salarié est une procédure longue, coûteuse et aléatoire. L'accord apporte une réponse sur chacun de ces points ;

il facilite le dialogue social et, en donnant aux représentants du personnel les moyens de mieux comprendre la stratégie de l'entreprise, il fait d'eux une force de proposition. C'est un accord pour l'emploi.

En qualité de président de l'Unédic, je ne suis pas certain que la taxation des contrats courts apporte quoi que ce soit dans la mesure où ils sont déjà soumis au paiement de la prime de précarité. Ce qui fera changer le recours aux CDD, c'est bien le climat de confiance créé par l'accord. Cependant, la situation de l'emploi ne saurait changer notablement sans un retour de la croissance.

La liberté d'entreprise inclut le choix, pour l'entrepreneur, du prestataire d'assurance complémentaire santé. Néanmoins, si la branche fait bien son travail et propose à ses adhérents un choix fondé sur une grille d'évaluation transparente et compatible avec les règles de la concurrence, en pratique, les entreprises suivront sa recommandation. Un compromis est aisé entre l'esprit de libre entreprise et les recommandations par la branche.

Mme Geneviève Roy. - *Nous étions nous aussi favorables à la liberté de choix de l'entreprise. En effet, si la branche fait correctement son travail, les prestataires recommandés ont toutes les chances d'être choisis. Rien ne dit que les assureurs privés ne proposeront pas les mêmes conditions tarifaires que les institutions de prévoyance. Entre 80 et 85 % de nos concitoyens étant assurés à titre personnel, nous allons assister à un transfert de marché. Dans le cadre des accords existants, la plupart des branches ont signé avec des institutions de prévoyance. Comme un monopole n'est pas bon, la clause de recommandation est la voie de la sagesse ; elle concilie les intérêts de tous et crée une saine concurrence.*

Je partage les propos de Jean-François Pilliard sur l'unification des systèmes de chômage partiel. Nous avons beaucoup milité en ce sens, car les PME y ont elles aussi recours. Sur le terrain, nous leur rappelons déjà que tout doit être mis en œuvre pour ne pas se séparer des salariés, détenteurs de leur savoir-faire.

La CGPME était farouchement opposée à la taxation de contrats courts, qui est un véritable non-sens. Le CDD est déjà extrêmement encadré, la prime de précarité en renchérit le coût et, hors des cas de recours prévus par les textes, les abus sont sanctionnés. Il se justifie par la nécessité de remplacer des salariés utilisant leurs droits à la formation ou à un congé, par exemple en cas de maladie. A un taux faible sur une assiette large, nous avons préféré un prélèvement plus fort dans un nombre de cas restreint. Au demeurant, la majorité des contrats de travail en cours sont des CDI.

M. Dominique Watrin. - *Au final, cet accord prévoit peu de droits nouveaux, sinon virtuels, décalés dans le temps ou pas du tout financés. L'accord facilite la flexibilité du travail et les licenciements au nom de l'efficacité revendiquée par les chefs d'entreprise. Les droits rechargeables à l'assurance chômage, figurant parmi ce peu de droits nouveaux du texte, seront-ils financés*

par les entreprises ? Si elles ne mettent pas la main à la poche, la charge reposera-t-elle sur les salariés et sur les chômeurs ? C'est une question que le législateur est fondé à poser avant de valider cette partie de l'accord.

Mme Catherine Procaccia. - *Le Gouvernement entendrait remettre à plat la fiscalité des contrats complémentaires santé. Cela pourrait-il entraver les objectifs de l'accord en renchérissant le coût ?*

Mme Catherine Génisson. - *Vous avez remis en cause l'acquis social très important que représente, par les salariés à temps partiel, le plancher des 24 heures de travail hebdomadaire. Il conditionne pourtant l'ouverture des droits sociaux. Ne pensez-vous pas que l'annualisation du temps de travail, figurant parmi les dérogations énumérées à l'article 8 du projet de loi, suffit à lever toutes les inquiétudes à cet égard ? Pour les services d'aide à la personne, la réponse ne consiste-t-elle pas dans la polyactivité de ces salariés, souvent des femmes ? Enfin, comment concevez-vous les compléments d'heures pour lequel huit avenants par an sont possibles sans que la durée de chacun d'entre eux, ni le nombre d'heures qu'ils ajoutent soient précisés ? Comment ce dispositif s'articule-t-il avec le recours aux heures complémentaires et avec l'obligation de les intégrer dans le contrat de travail dans certaines conditions ?*

Mme Laurence Cohen. - *En quoi cet accord contribue-t-il à maintenir l'emploi ? Evitera-t-il les plans de licenciement déguisés sous couvert de plans de départ volontaire comme chez Sanofi ?*

Comme l'a dit Catherine Génisson, nous connaissons les effets du temps partiel qui concerne à 82 % les femmes, soit 3 millions de salariées. Il implique beaucoup de précarité, de flexibilité, des salaires partiels et au final, des retraites partielles. Or, l'accord l'institutionnalise.

Le recours aux complémentaires santé, d'ailleurs accompagné d'exonérations, n'aboutira-t-il pas à réduire la couverture de base par la sécurité sociale ?

Mme Annie David, présidente. - *Indépendamment du texte en cours de discussion, que recouvre exactement le compte personnel de formation prévu par l'accord ?*

Il est vrai que le dialogue social est plus avancé en Allemagne qu'en France. Je vous rappelle cependant qu'un plan de sauvegarde de l'emploi pourra être mis en œuvre par accord ou par décision unilatérale de l'employeur alors qu'en Allemagne, sans accord, rien ne se passe. Sans doute faut-il renforcer le dialogue social en France, mais vous ne pouvez pas ne prendre que ce qui vous intéresse dans les autres pays.

Je veux bien que les systèmes de chômage partiel soient devenus trop complexes ; ils ont toutefois été adoptés par le législateur à votre demande. Comment être sûr que le nouveau dispositif va répondre aux besoins des salariés et des entreprises et n'apparaîtra pas demain lui aussi trop complexe ?

La hiérarchie des normes a été inversée, puisque des accords d'entreprise peuvent prévoir des droits inférieurs à ceux prévus par la loi et le code du travail. Qu'est-ce qui nous dit que cette possibilité ne sera pas utilisée pour revenir, dans les entreprises, sur les dispositions de l'accord que l'on nous propose de transposer ?

M. Jean-François Pilliard. - *Non seulement l'accord reprend la totalité des points de la feuille de route gouvernementale, mais il va plus loin sur un grand nombre de sujets : la complémentaire santé, la portabilité de la complémentaire santé pour les chômeurs ainsi qu'en matière de prévoyance, les droits rechargeables à l'assurance chômage, le compte personnel de formation, les conditions d'accès des jeunes en CDD au congé individuel de formation (Cif), la prime facilitant l'accès au contrat de sécurisation professionnelle, la consultation des instances représentatives du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la participation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise, le plancher de 24 heures pour le temps partiel et, enfin, la rémunération des heures complémentaires dès la première heure. Trouvez-moi une telle diversité d'avancées pour les salariés depuis quinze ans !*

On entend souvent dire qu'en donnant plus de flexibilité, on ne travaille que pour le chef d'entreprise et contre l'intérêt des salariés. Notre pays n'a cessé d'augmenter le volume du code du travail, et cela ne nous a pas réussi. Au contraire, introduire davantage de flexibilité et de sécurité, c'est œuvrer en faveur du premier des droits des salariés, le droit à l'emploi. Voilà pourquoi cet accord est prometteur.

Le financement des droits rechargeables sera débattu d'ici la fin de l'année, lors de la négociation sur la prochaine convention d'assurance chômage. Fin 2013, le déficit cumulé de l'Unédic, que je préside, atteindra 18,6 milliards d'euros et son taux d'endettement approchera les 60 %. Malgré la garantie de l'Etat, il faudra bien un jour la rembourser. Notre système d'assurance chômage a été fondé sur une croissance qui fait défaut depuis 2008. Face à cette situation, il appartiendra aux partenaires sociaux de prendre leurs responsabilités.

En matière de fiscalité des complémentaires santé comme ailleurs, augmenter les coûts pour les entreprises nuit à la compétitivité et à l'emploi. Une remise en cause sans contrepartie des exonérations serait peu respectueuse des partenaires sociaux, qui se sont déterminés en fonction de la fiscalité existante. Le désengagement éventuel de l'Etat de l'assurance maladie nous préoccupe : la question de la répartition des rôles respectifs de la collectivité et les entreprises reste posée. Des travaux sont menés au Haut conseil du financement de la protection sociale ; espérons que des solutions équilibrées et raisonnables seront trouvées.

En quoi l'accord peut-il inverser la tendance en matière d'emploi ? Lorsque, comme nos industries manufacturières, vous avez une marge de 25 % et peu de visibilité sur le carnet de commande, vos opportunités d'investissement,

y compris en terme d'emplois, sont très limitées. Nous avons pris nos responsabilités en signant un accord qui profitera autant aux salariés qu'aux chefs d'entreprise en créant les conditions d'une plus grande compétitivité grâce à un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité.

Madame la Présidente, je vous rejoins sur le fait que notre dialogue social pourrait être amélioré, notamment quand on le compare à l'Allemagne, notre principal partenaire commercial. Toutefois, il faut au moins être deux pour dialoguer. Parmi les avancées de l'accord en matière de dialogue social, je citerai la représentation du personnel dans les conseils d'administration et la mise en place de la base de données partagée avec les représentants du personnel qui, au-delà des informations et des consultations existantes, complètement déconnectées de la réalité de l'environnement des affaires, donneront une vision beaucoup plus stratégique de la vie de l'entreprise.

Mme Geneviève Roy. - *L'Ani indique clairement que la durée minimale d'activité est fixée, hors cas particuliers, à 24 heures par semaine Celle-ci a été instaurée pour organiser le temps de travail ; quand vous faites les marchés, vous travaillez cinq heures trois jours par semaine et vous pouvez donc déroger à la règle des 24 heures.*

Les compléments d'heures nécessiteront des accords de branche ; il reviendra aux partenaires sociaux d'en discuter. Il était pour nous important de bien distinguer le flux à venir du stock des contrats existants, d'où la note de bas de page relative aux contrats de travail antérieurs, et notre souhait que la période transitoire prévue par le projet de loi soit supprimée.

S'agissant du compte personnel de formation, j'estime que si avec le Dif, nous avons posé la première brique, la deuxième sera la fusion du Cif et du Dif. C'est bien le processus qu'il nous faut enclencher, vers un droit attaché à la personne, universel et transférable.

M. Jean-Pierre Crouzet. - *Je partage les propos de Jean-François Pilliard sur les droits nouveaux contenus dans l'accord et de Geneviève Roy sur le temps partiel et la formation. Sachant combien l'animation économique des terroirs repose en partie sur les week-ends, vous comprendrez la nécessité du temps partiel. Le texte qui vous est soumis et les dérogations prévues répondent à ces situations.*

Pas plus que la retraite complémentaire, la complémentaire santé n'est un bien de consommation - je vous renvoie au droit communautaire et à la jurisprudence. Cette garantie apportée à nos salariés ne doit pas être fiscalisée.

M. Jean-François Pilliard. - *A la différence des dispositifs actuels, le compte personnel de formation sera intégralement transférable, alors que le Dif non utilisé chez le nouvel employeur est perdu au bout de deux ans. Là où le Dif actuel est monétisable à 9,15 euros l'heure, le compte personnel sera pris en compte quel que soit le coût de la formation et ne sera pas utilisable sans l'accord du salarié. Opposable en cas de formation prioritaire, il donne*

également une opportunité de meilleur fléchage vers l'emploi et les besoins de compétence en entreprise.

Mme Annie David, présidente. - *Je veux bien croire que dans les branches les accords sur le temps partiel seront négociés au mieux. Mais ne faudrait-il pas abroger les dispositions qui autorisent des accords d'entreprise moins bons que les accords de branche ?*

Mme Geneviève Roy. - *Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux accords de branche que si ces derniers le prévoient, et la première chose que demandent les partenaires sociaux est que ce ne soit pas le cas. Quant aux compléments d'heures instaurés par l'Ani, les accords de branche ne peuvent qu'en préciser les modalités d'application.*

Mme Catherine Génisson. - *Un accord d'entreprise ne peut-il pas déroger aux règles prévues en matière de compléments d'heures ?*

Mme Geneviève Roy. - *Dans ce cas précis, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche. L'accord d'entreprise ne peut pas créer de compléments d'heures.*

M. Dominique Watrin. - *Lorsque vous indiquez que les représentants des salariés siégeant dans les conseils d'administration ou de surveillance auront les mêmes droits et les mêmes devoirs que leurs autres membres, cela signifie-t-il qu'ils devront respecter le secret et la confidentialité ? Il serait délicat que des représentants des salariés ne puissent leur rendre compte.*

M. Jean-François Pilliard. - *Cela n'est pas écrit dans le texte. Je ne fais qu'exprimer une opinion personnelle. Il me semble que la meilleure façon de légitimer la présence des représentants de salariés est qu'ils aient les mêmes droits et devoirs que les autres administrateurs ; en faire une catégorie à part les marginaliserait. Nous le savons bien, lorsque l'on est membre d'une instance ou d'un conseil, on peut disposer d'informations exigeant une certaine confidentialité. Etre représentant de quelqu'un ne signifie pas que l'on puisse diffuser sans restriction tout ce qu'on l'on sait.*

III. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le jeudi 11 avril 2013, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission examine le rapport de M. Claude Jeannerot sur le projet de loi n° 494 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi.

**PRÉSENTATION DU RAPPORT
DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Mme Annie David, présidente. - Nous examinons ce matin le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Nous allons entendre dans un premier temps le rapport de Catherine Génisson, effectué au nom de la délégation aux droits des femmes, que nous avons saisie. Claude Jeannerot présentera ensuite son rapport sur le projet de loi.

Mme Catherine Génisson, rapporteure au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. - Notre délégation a été saisie le 19 mars par votre commission de ce texte transposant l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013. En quinze jours, il nous a fallu entendre des sociologues, des chercheurs, des juristes, les organisations syndicales et les représentants du patronat. Ayant toujours souhaité donner la priorité à la négociation sociale, je salue la méthode d'un accord entre partenaires sociaux avant le dépôt du projet.

L'objectif de l'Ani est ambitieux : il s'agit, comme l'a dit le Premier ministre, de « prendre à bras-le-corps » les principaux enjeux de notre marché du travail pour concilier le besoin d'adaptation des entreprises et l'aspiration des salariés à la sécurité de l'emploi. C'est avec le souci de ne pas déséquilibrer des compromis fragiles, mais aussi avec la volonté de faire jouer tout son rôle au législateur, que nous avons mené nos travaux.

Nous voulions recueillir l'avis des organisations syndicales sur ce texte et surtout en mesurer l'impact sur la situation des femmes, car il y a toujours une spécificité de l'emploi féminin. Il est ressorti des auditions que toutes les dispositions pourraient avoir un impact sur la situation des femmes, notamment les articles 4 (base de données unique), 5 (désignation d'administrateurs salariés), 10 (accords de mobilité interne) et 15 (critères pris en compte pour les licenciements).

La délégation insiste sur le respect des textes relatifs à l'égalité professionnelle et sur le nécessaire renforcement de la mobilisation syndicale. Nous avons déjà rappelé à plusieurs reprises l'importance de passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. Pour épauler les entreprises, je souhaite un plan interministériel pour structurer autour des déléguées et chargées de mission

aux droits des femmes un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise relative à l'égalité professionnelle. Il faudrait en outre des moyens logistiques et budgétaires pour concrétiser l'égalité professionnelle sur les lieux de travail, par exemple avec les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle. Je me félicite que les négociations aient privilégié le niveau de la branche professionnelle pour l'adaptation des mesures touchant à l'organisation du travail.

Après la réussite de la mobilisation syndicale sur l'Ani, et la confirmation de la représentativité des principales organisations syndicales, il faut appeler les salariés, qui ne sont que 7 à 8 % à adhérer à un syndicat, à le faire massivement. Deux négociations sociales relatives à la qualité de vie au travail et aux instances représentatives du personnel (IRP) sont en cours : la délégation restera attentive à l'égalité professionnelle.

L'article 1^{er} précise le calendrier et les modalités selon lesquelles les branches, puis les entreprises, seront appelées à négocier et à mettre en place un dispositif généralisé de couverture complémentaire santé. En l'absence de précision sur la nature et la qualité des prestations prises en charge, la délégation restera vigilante sur le niveau de prise en charge des dépenses spécifiques aux femmes et, en particulier, des prestations liées à la maternité.

Une circulaire du 30 janvier 2009 autorise les entreprises à prendre en charge la cotisation des salariés à temps très partiel, quand elle est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La délégation souhaite que ce dispositif favorable aux très bas salaires soit reconduit.

L'article 4 crée une base de données unique accessible à certaines institutions représentatives du personnel. Sans attendre les conclusions de la négociation sur les IRP, la délégation demande que l'accès soit aussi garanti aux délégués du personnel, comme l'a d'ailleurs prévu l'Assemblée nationale en première lecture. De plus, le contenu de la base de données apparaît très en deçà de l'Ani. La délégation insiste pour y intégrer « des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel », et non au sein de l'investissement social, comme l'a prévu l'Assemblée.

L'article 5 prévoit la participation au conseil d'administration des grandes entreprises de représentants des salariés avec voix délibérative. Nous insistons sur l'importance de garantir une représentativité genrée équilibrée dans les instances stratégiques des entreprises. La délégation avait proposé qu'en cas de candidatures nominales, le suppléant et le titulaire soient de sexe différent et qu'en cas de scrutin de liste, celles-ci observent une stricte alternance de sexe ; elle se réjouit que les députés aient modifié l'article en ce sens.

L'apparente neutralité de l'article 10 cache des modifications majeures de l'anticipation de l'organisation des journées de travail, qui incombe encore majoritairement aux femmes. Les modifications introduites par l'Assemblée nationale ont largement répondu aux préoccupations de la délégation, qu'il s'agisse des limites imposées à la mobilité géographique, des mesures

d'accompagnement ou, pendant la phase de concertation, de la prise en compte par l'employeur des contraintes personnelles et familiales des salariés concernés.

La délégation a craint que le caractère prioritaire du critère des qualités professionnelles, affirmé à l'article 15, introduise un biais sexiste dans l'ordre des licenciements. Si cette priorité, supprimée à l'Assemblée nationale, venait à être rétablie, la délégation estime que le juge ne pourra prendre en compte ce critère que si l'appréciation des qualités professionnelles a eu lieu « dans le cadre d'un entretien d'évaluation du salarié concerné », afin d'éviter des appréciations purement subjectives qui peuvent être défavorables aux femmes.

Concernant l'article 7, notre délégation estime qu'on ne peut assimiler un contrat à temps partiel à un contrat précaire. En effet, le contrat à temps partiel n'est pas, en soi, un contrat précaire, surtout quand il a été choisi. Cependant, certaines entreprises en ont usé pour gérer les flux. Aussi suggérons-nous de reprendre la proposition que j'avais formulée lors de l'examen de la proposition de loi relative à l'égalité salariale : « à compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 20 % du nombre total de salariés de l'entreprise sont soumises à une majoration de 10 % des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés ».

L'article 8 propose un nouvel encadrement du temps partiel, dont l'application concernera en premier chef les femmes. Notre délégation souhaite l'introduction d'une durée minimale de 24 heures et la majoration de 10 % dès la première heure complémentaire. Nous nous réjouissons que toutes les organisations représentatives aient abouti au seuil des 24 heures, les représentants des organisations patronales rappelant que ce dernier avait été fixé pour que les travailleurs à temps partiel bénéficient de tous les droits sociaux. Toutefois, la possibilité d'annualisation fragilise ces deux avancées. Certes, elle peut répondre aux besoins de certaines branches à l'activité saisonnière et qui seraient obligées de déroger à la durée minimale hebdomadaire, mais elle peut aussi minorer la garantie apportée par la loi. Aussi demandons-nous au gouvernement un rapport spécifique sur l'application de l'annualisation.

L'employeur pourra également déroger à la durée de 24 heures à la demande du salarié, pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités. Un salarié faisant face à des contraintes personnelles ne pourra-t-il pas également souhaiter cumuler plusieurs activités ? La délégation souhaite donc qu'un salarié puisse invoquer l'un ou l'autre de ces motifs à l'appui de sa demande.

La question des compléments d'heures par avenants - 8 au maximum par an - a retenu notre attention. Le risque de requalification du contrat créé par le recours aux avenants est réel. Ainsi, l'article L. 3123-15 du code du travail prévoit que, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période

prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé l'horaire prévu de 2 heures au moins par semaine, son contrat est modifié, comme le confirme une jurisprudence importante. C'est ce qui pourrait se passer en l'absence d'indications sur le nombre d'heures et la durée sur laquelle peuvent être conclus les avenants. Certaines organisations d'employeurs, telle la Fédération des entreprises de propreté, estiment ce dispositif indispensable pour leur secteur d'activité. D'autres, comme celle de l'aide à domicile, sollicitent un délai pour l'application des 24 heures plancher, et une expérimentation du dispositif pendant deux ans. Toutefois, le principe d'égalité entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein suppose de mettre sur le même plan heures complémentaires et heures supplémentaires.

La jurisprudence de la Cour de cassation interdit de déroger à la règle d'ordre public de majoration des heures complémentaires en augmentant temporairement, par avenant, la durée contractuelle initiale du travail. C'est pourquoi nous avons souhaité revenir au principe d'égalité en prévoyant que toute heure effectuée en complément des heures prévues dans le contrat initial soit considérée comme une heure supplémentaire et, qu'en conséquence, toute heure supplémentaire prévue par avenant soit systématiquement majorée. Ainsi serait modifié le b) de l'article L. 3123-25 à l'alinéa 25 de l'article 8.

Les députés avaient adopté un amendement précisant qu'au-delà de quatre avenants par an et par salarié, les quatre derniers avenants ne pourront être conclus qu'à la condition que les heures effectuées soient majorées d'au moins 25 %. La délégation regrette que le gouvernement soit revenu sur cette avancée lors d'une seconde délibération.

Enfin, les modalités d'organisation du temps partiel sont renvoyées à la négociation de branche. La délégation souhaite que le délai de sept jours ne puisse être ramené en dessous de quatre jours. Si les employeurs de l'aide à domicile peuvent respecter ce délai, les autres employeurs doivent pouvoir s'aligner. Elle a aussi demandé que le rapport d'évaluation prévu en 2014 précise les modalités réelles des interruptions d'activité applicables aux contrats de travail à temps partiel.

Ce texte majeur va profondément marquer les relations de travail dans les entreprises. Beaucoup de dispositions sont favorables, mais d'autres pourraient déstabiliser les salariés dont les conditions d'emploi sont les plus fragiles. Aussi est-il essentiel que nous restions vigilants à leur incidence sur les emplois les plus exposés. C'est pourquoi nous avons demandé qu'un rapport, remis au Parlement avant le 31 décembre 2014, mesure l'impact de ce texte sur l'organisation des contrats à temps partiel et des CDD et sur l'application de l'annualisation des 24 heures.

M. Jean-Noël Cardoux. - Nos conditions de travail sont des plus difficiles. Notre commission étudie ce texte important alors que se déroule en séance l'examen du projet de loi sur le mariage des personnes de même sexe. J'aurais aimé, madame la rapporteure, que vous rappeliez que la négociation des

partenaires sociaux, préalable à l'examen de ce texte, a été rendue possible grâce à la loi de janvier 2007 portée par Gérard Larcher. Enfin, il ne s'agit pas d'une simple transcription de l'accord interprofessionnel, car le gouvernement a introduit à l'Assemblée des dispositions qui n'y figuraient pas.

Mme Isabelle Debré. - Je suis choquée de voir que, sur l'article 5, vous puissiez parler de « garantir une représentativité genrée équilibrée dans les instances des entreprises ». Je ne sais pas ce que cela signifie ! Venant de la délégation aux droits des femmes, cela me surprend.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. - Je vous invite à vous référer aux travaux des universitaires, des chercheurs, des sociologues et des juristes sur le genre. Cela dit, je ne vois pas d'inconvénient à parler d'une représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes.

EXAMEN DU RAPPORT DE M. CLAUDE JEANNEROT, RAPPORTEUR

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Ce texte fondateur marquera, j'en suis sûr, le quinquennat, et constituera un tournant pour le dialogue social dans notre pays. Ce n'est qu'en mobilisant toutes les forces vives que l'on gagnera la bataille pour l'emploi malgré un contexte économique sombre : croissance économique en berne, chômage en hausse et explosion du nombre de CDD et de missions d'intérim.

Le ministre et les partenaires sociaux nous ont rappelé la genèse du projet et de l'Ani du 11 janvier 2013. Certains ont intenté un procès en légitimité des partenaires sociaux par rapport aux responsables politiques, comme des signataires par rapport aux non-signataires. Néanmoins, qui, sinon le président de la République, a donné l'impulsion aux partenaires sociaux en initiant la grande conférence sociale de juillet dernier ? Qui, sinon le gouvernement, a fixé la feuille de route des négociations puis transcrit les stipulations de l'Ani ? Qui examinera, modifiera et votera ce projet de loi, sinon le législateur ? Non, la promotion du dialogue social ne se fait pas au détriment des missions des institutions politiques : nous devons conjuguer sans crainte démocratie sociale et politique, car notre pays ne souffre pas d'un excès de dialogue social, mais plutôt de sa faiblesse.

Evacuons définitivement le débat sur la légitimité des organisations signataires : les règles actuelles de représentativité et les chiffres d'audience donnés le 29 mars par le ministère le confirment, l'Ani est légitime, car signé par trois des cinq syndicats de salariés et par tous les syndicats d'employeurs, ce qui ne veut pas dire, bien sûr, que les observations des syndicats non signataires ne doivent pas être entendues.

Issu du dialogue social, ce texte ouvre la voie à d'autres négociations. Le titre de l'accord témoigne de l'ambition des signataires, puisqu'il s'agit de jeter les fondements d'un « nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». Ce texte novateur propose une voie originale,

spécifique à notre pays, qui emprunte de bonnes idées à nos homologues européens, sans jamais vouloir à tout prix leur ressembler. La nouveauté, c'est aussi de ne plus opposer compétitivité des entreprises et sécurisation des parcours professionnels, c'est de mettre l'emploi au-dessus de toute autre préoccupation.

Les droits nouveaux qu'apporte le chapitre I^{er} sont autant de mesures structurelles contre le chômage. L'article 1^{er} généralise le 1^{er} janvier 2016 au plus tard, la couverture complémentaire santé collective obligatoire, et assure pendant un an la continuité des droits ouverts par les contrats complémentaires santé et prévoyance aux salariés qui perdent leur emploi. Faciliter l'accès aux soins des salariés est une obligation morale, c'est aussi l'intérêt bien compris des entreprises et de la société tout entière.

La création à l'article 2 d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle constitue une avancée attendue depuis des années, même si leurs contenus seront fixés après concertation avec les partenaires sociaux, l'Etat et les régions.

A l'article 3, l'employabilité des salariés pourra être renforcée grâce à la mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

L'article 4 crée deux nouvelles consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise : l'une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue avec le conseil d'administration ou de surveillance, l'autre sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Il prévoit également la création dans chaque entreprise, à partir de 2014 ou 2015 selon sa taille, d'une base de données économiques et sociales pour mieux informer les institutions représentatives du personnel. Cet article modifie également les règles relatives aux délais de consultation du comité d'entreprise et de remise des rapports d'experts. Il autorise aussi la création d'une instance temporaire de coordination des CHSCT si un projet concerne plusieurs établissements.

L'article 5 instaure la participation obligatoire de représentants de salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui ont leur siège social en France et dont les effectifs dépassent 5 000 salariés dans notre pays ou 10 000 dans le monde.

Le deuxième chapitre regroupe des mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité des salariés. L'article 6 pose le principe de droits rechargeables à l'assurance-chômage pour les demandeurs d'emploi, afin que les droits acquis et non épuisés pendant une période antérieure d'indemnisation soient utilisés, en tout ou partie, lors d'une nouvelle période de chômage. Cet article incite les personnes en fin de CDD ou de contrat d'intérim à conclure un contrat de sécurisation professionnelle.

L'article 7 prend acte de la décision des partenaires sociaux de majorer le taux de cotisation due par les employeurs à l'Unedic pour les CDD de moins de trois mois. En règle générale de 4 %, il sera porté à 7 % pour les CDD de

moins d'un mois, à 5,5 % pour ceux compris entre un et trois mois et à 4,5 % pour les CDD d'usage de moins de trois mois. Les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent ou dans le cadre d'une activité saisonnière seront exclus de cette mesure, tandis que les employeurs seront exonérés de toute cotisation d'assurance chômage pendant trois mois (quatre mois pour les entreprises de moins de cinquante salariés) s'ils recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI et le maintiennent en emploi au-delà de sa période d'essai.

L'article 8 modifie profondément les règles du travail à temps partiel. Au niveau de la branche, une négociation est obligatoire quand plus du tiers des effectifs travaille à temps partiel. Dans l'entreprise, il pourra être dérogé à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures soit à la demande du salarié, en cas de contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs emplois, soit par accord de branche si des horaires réguliers sont garantis.

Le régime de rémunération des heures complémentaires est également modifié. Celles qui ne dépassent pas le dixième de la durée inscrite au contrat de travail, aujourd'hui non majorées, le seront à hauteur de 10 %. Au-dessus, le taux de majoration, actuellement de 25 %, pourra être fixé par accord de branche sans toutefois être inférieur à 10 %.

Si un accord de branche l'a prévu, les entreprises pourront proposer à un salarié à temps partiel de réaliser des compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à son contrat pour augmenter temporairement la durée de son travail, dans la limite de huit avenants par an. Les heures comprises dans le cadre de l'avenant ne seront pas obligatoirement majorées, mais celles au-delà le seront à 25 %. Le plancher de 24 heures et la majoration à 10 % des premières heures complémentaires seront obligatoires dès le 1^{er} janvier 2014, tandis qu'un délai de deux ans est accordé pour intégrer ce nouveau plancher aux contrats en cours.

Le chapitre III améliore l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques afin de préserver l'emploi. L'article 9 rend obligatoires des négociations sur la mobilité interne, les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les contrats de travail auxquels souhaite recourir l'employeur.

L'article 10 définit la négociation relative à la mobilité interne dans l'entreprise. L'accord portera sur les mesures d'accompagnement des salariés, les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié et les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il devra être conclu par des syndicats représentant 30 % des suffrages exprimés, selon la procédure de droit commun, et être porté à la connaissance des salariés concernés. Le niveau de rémunération et la classification personnelle ne pourront pas être revus à la baisse. Si un salarié refuse l'application de l'accord de mobilité, il pourra être licencié, mais sous forme d'un licenciement individuel pour motif économique.

Opérant une refonte du régime de chômage partiel, l'article 11 crée une allocation d'activité partielle unique, financée par l'Etat et l'Unedic, tout en

encourageant les salariés concernés à se former. Les règles actuelles sont complexes. Cinq dispositifs coexistent ; ils sont peu efficaces, comparés à ceux en vigueur en Allemagne ou en Italie, et instables, ce qui les rend peu attractifs. Une convention financière entre l'Etat et l'Unedic sera prochainement conclue pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif.

L'article 12 définit le contenu des accords de maintien de l'emploi. En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, un accord d'entreprise peut modifier le temps de travail et la rémunération des salariés, en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de l'accord. De nombreuses garanties sont apportées aux salariés : l'accord sera signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés, le diagnostic sur les difficultés de l'entreprise sera partagé et l'accord, qui durera deux ans au maximum, ne pourra pas porter atteinte à l'ordre public social ni réduire la rémunération des salariés touchant moins de 1,2 Smic. Chaque salarié devra donner son assentiment, et, s'il refuse l'accord, il pourra être licencié pour motif économique en bénéficiant de mesures d'accompagnement spécifiques et des indemnités légales de préavis et de licenciement, ainsi que de l'allocation chômage, calculées de manière la plus favorable.

Les efforts seront équitablement supportés par tous et sous le contrôle du juge. Ainsi, les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires devront participer aux efforts demandés, dans les conditions fixées par l'accord. En outre, celui-ci comprendra une clause pénale pour sanctionner le non-respect des engagements de l'employeur. Enfin, le président du tribunal de grande instance pourra suspendre l'accord en cas de non-respect des engagements des parties ou si la situation de l'entreprise s'est améliorée. Les accords de maintien de l'emploi apportent un cadre protecteur et commun aux salariés dont l'entreprise traverse une période difficile. L'adaptabilité interne des entreprises, encadrée par la loi, évitera des licenciements économiques.

L'article 13 réforme en profondeur les règles en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés qui envisagent de licencier plus de dix salariés sur une période de 30 jours. Si le projet ne modifie pas le contenu du PSE, il prévoit en revanche la possibilité de conclure un accord d'entreprise majoritaire pour définir le contenu du plan. Cet accord peut également comprendre un volet facultatif et fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, le nombre et le calendrier des licenciements prévus, la pondération et le périmètre d'application des critères de licenciement. L'accord PSE doit être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés. En cas d'échec des négociations, ou de refus de les engager, l'employeur peut élaborer un document unilatéral pour définir le PSE.

Cet article simplifie ensuite les règles en matière de consultation du comité d'entreprise et de délais d'expertise. Lors d'un projet de grand licenciement collectif, le comité d'entreprise doit être consulté aussi bien sur le projet de restructuration et de compression des effectifs que sur le projet de licenciement proprement dit. Désormais unifiés, les délais débiteront avec la

première réunion du comité et prendront fin deux, trois ou quatre mois plus tard selon l'ampleur du licenciement projeté.

Les pouvoirs de l'administration du travail sont renforcés : c'est le retour de l'Etat garant du dialogue social. Les services compétents des Direccte valideront les accords collectifs PSE dans les huit jours suivant leur réception, et homologueront les documents unilatéraux de l'employeur dans un délai de vingt et un jours. Ces deux délais seront ramenés à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire. L'administration contrôlera la régularité de l'accord, de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le contenu du PSE. En revanche, elle ne se prononcera pas sur le bien-fondé du motif du licenciement. Pour les documents unilatéraux de l'employeur, le contrôle de l'administration sera plus poussé, car elle devra tenir compte des moyens dont dispose l'entreprise et des efforts déployés dans le cadre du PSE. Tout licenciement prononcé avant d'avoir reçu la réponse de l'administration, ou en cas de décision négative de validation ou d'homologation, entraînera la nullité de la procédure du licenciement collectif - voilà une forte garantie pour les salariés. Le silence de l'administration vaudra acceptation. Plus généralement, l'administration pourra intervenir à tout moment en cours de procédure pour faire des observations à l'employeur et elle aura un pouvoir d'injonction avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation.

Enfin, le juge administratif contrôlera les décisions de validation ou d'homologation, ce qui est logique, car ces décisions sont des actes administratifs unilatéraux faisant potentiellement grief. La compétence du TGI est supprimée en matière de PSE, mais toute personne ayant un intérêt à agir pourra saisir le juge administratif en référé. Le texte impose de stricts délais de jugement. Le recours est présenté les deux mois devant le tribunal administratif ; si le juge ne s'est pas prononcé dans les trois mois, le litige est porté devant la cour administrative d'appel ; si cette dernière ne s'est pas prononcée dans le même délai, ou en cas de pourvoi en cassation, l'affaire est portée devant le Conseil d'Etat. Enfin, tout salarié conserve la possibilité de saisir le juge prud'homal en cas de litige individuel lié à son licenciement pour motif économique, notamment pour contester son caractère réel et sérieux ou l'application du PSE.

L'article 14 oblige un employeur qui envisage un licenciement collectif entraînant la fermeture d'un établissement à rechercher un repreneur et à en informer le comité d'entreprise, alors qu'il n'existe aucune obligation en la matière aujourd'hui. Cet article ne concerne que les entreprises employant plus de 1 000 salariés, qui ne sont pas en procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'article 15 autorise sous condition la pondération des critères d'ordre des licenciements collectifs et rend glissante la date de fin de congé de reclassement afin de ne pas pénaliser les personnes qui concluent pendant cette période un CDD ou un contrat de travail temporaire.

Le dernier chapitre comprend diverses dispositions issues de l'Ani. L'article 16 encourage le recours à la conciliation devant le juge prud'homal par l'instauration d'un barème indicatif. Il limite à deux ans le délai de saisine du juge pour les actions relatives à l'exécution ou la rupture du contrat de travail et à trois ans la prescription des actions portant sur le salaire.

L'article 17 autorise les entreprises qui viennent de franchir les seuils de 11 et 50 salariés à organiser respectivement les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage de leur tenue, au lieu de 45 jours aujourd'hui. L'employeur dispose en outre d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise.

L'article 18 autorise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014, certaines entreprises de moins de 50 salariés à recruter des salariés en contrat de travail intermittent sans convention ou accord collectif préalable. Cette expérimentation ne concerne que les organismes de formation, hors formateurs en langue, le commerce des articles de sport et loisir, et les détaillants de confiserie, chocolaterie et biscuiterie.

Enfin, l'article 19 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 18 mois, les dispositions nécessaires pour l'application du texte à Mayotte.

L'Assemblée nationale a enrichi le texte sans en compromettre l'esprit ni l'équilibre. A l'article 1^{er}, les exigences de transparence et d'impartialité ont été approfondies pour le cas où les partenaires sociaux décident, au niveau de la branche, de recommander ou de désigner un ou des organismes assureurs. En outre, les mutuelles, les sociétés d'assurance et les institutions de prévoyance ont été mises sur un pied d'égalité pour concourir aux futures mises en concurrence. Des adaptations aux contrats collectifs tiennent compte de la situation des salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Je vous proposerai de mieux articuler le régime local et les contrats collectifs d'entreprise.

A l'article 2, les députés ont posé les principes et précisé le financement du compte personnel de formation. Transposant l'article 10 de l'Ani, l'article 3 bis prévoit que les services d'aide au logement dans les entreprises bénéficient en priorité aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrat court et à ceux en mobilité professionnelle.

A l'article 4, le comité d'entreprise pourra proposer des orientations stratégiques alternatives, auxquelles le conseil d'administration ou de surveillance devra répondre. En outre, le financement de l'expertise, dans ce cas précis, pourra être pris en charge par le comité d'entreprise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement, comme convenu dans l'Ani, mais dans la limite du tiers de son budget annuel. En outre, le contenu de la base de données économiques et sociales a été enrichi et son accès élargi. Enfin, les CHSCT locaux voient leur rôle réaffirmé quand une instance de coordination est mise en place.

A l'article 5, le nombre d'administrateurs représentant les salariés au conseil d'administration ou de surveillance devient un plancher ; ils bénéficient du statut de salariés protégés contre les licenciements ; leur entrée en fonction est avancée par rapport au texte initial et, en cas d'élection, la parité est obligatoire pour les titulaires et suppléants.

A l'article 8 sur le temps partiel, les accords de branche dérogeant au cadre fixé par la loi devront faire l'objet d'un arrêté ministériel d'extension.

L'Assemblée nationale a modifié l'article 10 pour renforcer les garanties des salariés. La négociation sur la mobilité interne devient facultative et perd sa périodicité triennale. Tout projet de réduction d'effectifs en est exclu. Le contenu de l'accord de mobilité interne est précisé afin de protéger la vie personnelle et familiale du salarié et de renforcer les mesures d'accompagnement à la mobilité. La procédure de recueil de l'accord du salarié est précisée et les mesures de reclassement en cas de licenciement deviennent obligatoires.

A l'article 12, les efforts proportionnés prévus dans l'accord de maintien de l'emploi s'imposent aussi bien aux dirigeants salariés qu'aux mandataires sociaux et aux actionnaires ; le suivi de la mise en œuvre de l'accord et l'information des salariés sont obligatoires ; la modification de son contrat de travail est notifiée au salarié selon la procédure prévue dans le code du travail, si l'accord est muet sur ce point ; le champ d'application de la clause pénale est étendu à tous les engagements de l'employeur consignés dans l'accord.

A l'article 13, l'administration devra être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord PSE, les délais fixés à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise sont modifiés afin qu'il puisse poser une deuxième série de questions à l'employeur. L'administration disposera désormais de quinze jours, et non plus huit, pour valider un accord PSE. Son contrôle est étendu à la régularité de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination le cas échéant. Elle devra prendre en compte le rapport sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi si le comité d'entreprise a exercé son droit d'alerte.

A l'article 16, l'indemnité versée en phase de conciliation prud'homale ne se substituera pas aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Les droits des victimes de discriminations sont réaffirmés. Enfin, un amendement a repris une disposition de l'Ani qui prévoit que les demandes de salaire se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat, mais le délai commencera à compter de la rupture du contrat si la demande est formée dans le délai de 24 mois.

Enfin, l'Assemblée nationale a demandé plusieurs rapports, sur les aides au financement de la complémentaire santé et la refonte de la fiscalité de ces contrats, le régime local d'Alsace-Moselle, le maintien des contrats santé et prévoyance en cas de liquidation judiciaire ou encore l'attribution de la CMU-c aux allocataires de l'AAH.

Bref, voilà un texte très technique mais à la portée considérable. La transcription de l'Ani a été fidèle et de qualité, de l'aveu même des organisations signataires. L'Assemblée nationale a apporté des améliorations substantielles. Je vous proposerai des amendements visant à améliorer et simplifier le projet de loi, sans le dénaturer.

M. Jean-Noël Cardoux. - Je félicite le rapporteur pour cet exposé exhaustif et précis. L'accord consacre une nouvelle méthode de négociation, qui laisse l'initiative aux partenaires sociaux, dans la lignée de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, initiée par Gérard Larcher. Cette nouvelle façon de traiter du droit du travail et des carrières, avec des droits attachés aux salariés, va dans le bon sens. Notre groupe salue la méthode employée tout en regrettant que le texte n'aille pas plus loin en matière de réforme du code du travail et de simplification des relations entre employeurs et salariés, pour créer le choc de compétitivité que nous attendons.

Nous voyons donc globalement le texte d'un œil favorable, mais quelques pierres d'achoppement demeurent ; n'en déplaise au rapporteur, les partenaires sociaux n'ont pas tous jugé la transcription fidèle. Pour certains, l'Assemblée nationale s'est livrée à un « grignotage » de l'accord qui ne doit pas être amplifié au Sénat. Nous sommes prêts à faire un effort pour que le texte soit voté, mais attention à ne pas aller trop loin. Il y a des divergences, sur des points importants, entre l'Ani et sa transcription par le Gouvernement. Le groupe UMP cherchera à revenir au texte initial de l'accord.

Un débat s'est ouvert sur la clause de désignation prévue à l'article 1^{er}. L'Autorité de la concurrence s'est montrée très réservée sur cette mesure, qui pourrait poser un problème de conflit d'intérêts voire de constitutionnalité. Nous voulons une rédaction conforme à ce qu'ont souhaité les partenaires sociaux, car cette clause n'est pas dans l'intérêt des salariés ; la mutualisation doit se faire dans le cadre d'une concurrence ouverte. Certains salariés de TPE qui ont souscrit une mutuelle à titre individuel pourraient voir leurs garanties diminuer dans le cadre d'un accord de branche. Nous proposerons un système souple, simplifiant les formalités administratives et maintenant les garanties des salariés.

Bref, nous avons intérêt à trouver des solutions intelligentes pour rééquilibrer le texte. Le groupe UMP s'abstiendra sur l'ensemble des amendements.

M. Jean Desessard. - Je salue le travail, précis et pédagogique de nos rapporteurs, mais je ne partage pas l'enthousiasme de Claude Jeannerot. Je note que Catherine Génisson a émis davantage de doutes et d'interrogations... Un tournant historique ? Il reste bien des choses à clarifier, on renvoie d'ailleurs à des négociations ou à des rapports sur bien des points.

Il est vrai que ce texte a été validé par les organisations syndicales représentatives de la majorité des salariés. La représentation nationale doit les respecter, nous explique le rapporteur. Certes, mais quand on parle de flexisécurité, dans la conjoncture actuelle, la sécurité des salariés repose surtout sur la solidarité nationale. Cela dépasse le cadre de l'accord entre partenaires

sociaux et la représentation nationale se doit de l'améliorer, dans l'intérêt des salariés. Nous y reviendrons plus longuement en séance publique.

Ce texte comporte des avancées, mais il faut clarifier sa mise en œuvre, alors que de nombreuses incertitudes demeurent. Les reculs des droits des salariés, s'ils peuvent se justifier dans certaines entreprises et sous certaines conditions, ne sauraient devenir la règle.

M. Gérard Roche. - Je suis impressionné par le travail du rapporteur, dans les délais très courts qui lui étaient imposés. Une question toutefois : à l'article 7, il a indiqué que le taux de cotisation due par les employeurs sera de 4,5 % pour les CDD d'usage de moins de trois mois...

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Il s'agit d'une catégorie spécifique de CDD limitée à des secteurs comme le spectacle, l'hôtellerie et la restauration.

M. Gérard Roche. - Merci de cette précision. Le projet de loi fait suite à l'accord entre les partenaires sociaux et l'Etat ; il a été remodelé à l'Assemblée nationale et sera revu au Sénat ; devra-t-il ensuite être à nouveau validé par les signataires ?

M. Dominique Watrin. - A mon tour de saluer le travail du rapporteur, en le remerciant des très nombreuses auditions, toutes utiles, qu'il a organisées. Notre lecture du texte est toutefois différente de la sienne ; nous voterons contre ses conclusions, non par défiance envers lui, mais parce que nous rejetons un texte qui nous semble déséquilibré, voire régressif.

Le Medef a détourné la feuille de route fixée par le Gouvernement au lendemain de la grande conférence sociale de juillet 2012, qui appelait à lutter contre la précarité du marché du travail, à progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences, à améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi et les procédures collectives de licenciement. D'améliorations, je n'en vois pas quand le texte facilite les licenciements plus qu'il ne sécurise les salariés. Derrière, il y a un cadre idéologique, l'éternel dogme de la baisse du coût du travail. On pense sans doute que les licenciements d'aujourd'hui sont les emplois de demain... Pourtant, après 25 ans de précarisation, le chômage ne fait qu'augmenter.

Cet accord est majoritaire, je ne le remets pas en cause. Mais il est abusif de dire qu'il est « majoritaire majoritaire », comme le fait M. Sapin. Les premier et troisième syndicats de salariés s'y sont opposés, les manifestants se comptent par centaines de milliers, et des dizaines de députés de gauche n'ont pas voté le texte.

Les syndicats des pays nordiques, souvent cités en exemple, disent aujourd'hui qu'il faudrait plus de loi et moins de négociation collective, car le système dual a remis en cause l'égalité des salariés devant le droit du travail. En Allemagne, certaines branches n'ont pas de Smic ! Même à droite, on envisage de rebrousser chemin.

Sur le fond, l'accord accumule les dérogations à la loi, autorisant une multitude d'accords de branche et d'entreprise, supprimant des règles protectrices des salariés, par exemple en matière de licenciement collectif. Le Medef avait énuméré devant nous tout ce qu'il souhaitait voir figurer dans l'accord : il a obtenu gain de cause sur toute la ligne ! Standard & Poor's estime que l'accord aura peu d'impact sur le taux de chômage mais interrompra la hausse des coûts salariaux en France. Voilà qui devrait interpeller les parlementaires de gauche...

Les avancées citées par le rapporteur sont virtuelles ou différées dans le temps, comme l'extension des complémentaires santé, qui pose d'ailleurs une question de fond : veut-on donner un rôle accru aux complémentaires santé ou une sécurité sociale qui couvre 100 % des risques ? En tout état de cause, cette avancée n'entrera pas en vigueur avant 2016. Les reculs, en revanche, sont immédiats. Les droits rechargeables à l'assurance chômage ? Très bien, mais la mesure, dont le coût est évalué à plusieurs milliards d'euros, n'est pas financée et le Medef a déjà dit qu'il ne mettrait pas un centime de plus. Cela se traduira donc par une hausse des cotisations des salariés et un recul des droits.

L'accord de maintien de l'emploi, noyau dur du texte, reprend l'accord compétitivité-emploi, que la gauche avait combattu. Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il sera licencié pour motif économique à titre individuel : ce n'est pas rien ! Attention aux effets d'aubaine, cela peut être un moyen pour des employeurs malveillants de remettre en cause la convention collective et les droits des salariés. On fait comme si employeur et salarié négociaient d'égal à égal, en oubliant qu'il y a un lien de subordination entre les deux. Il est évident qu'un employeur a des moyens de chantage pour réduire les droits et garanties des salariés.

Autre point dur, inacceptable à nos yeux : l'affaiblissement des moyens des syndicats en cas de licenciement collectif. On assouplit les règles du PSE, qui permettaient que les prud'hommes soient saisis pour contester le motif économique du licenciement. C'est un recul, tout comme le changement de juridiction. En effet, la juridiction judiciaire étudiait et contestait parfois la réalité du motif économique du licenciement collectif.

L'homologation n'est pas une garantie suffisante. Il n'y a que 2 200 agents de contrôle des sections d'inspection du travail en France et les délais sont très courts. Nous avons l'expérience des autorisations administratives de licenciement : 85 % d'entre elles étaient accordées...

Les propositions de Catherine Génisson vont dans le bon sens et les rapports qu'elle demande seront utiles. Le temps partiel concerne les femmes à 85 %. On pose une durée minimale hebdomadaire de 24 heures, en l'assortissant immédiatement de nombreuses exceptions et possibilités de dérogation. L'accord de branche pourra ramener de 25 % à 10 % la majoration de la rémunération des heures complémentaires, déjà moins avantageuses que les heures supplémentaires. Encore une régression. A l'Assemblée nationale, un amendement de Jérôme Guedj proposait, au-delà de quatre avenants, une

majoration garantie de 25 % ; retiré, repris par André Chassaigne, il a été adopté... avant que le Gouvernement demande une seconde délibération ! Y a-t-il une volonté réelle de prendre en compte les salariés à temps partiel ? Autorisées par les accords de branche, les dérogations au délai de prévenance quant à un changement d'horaires de travail n'amélioreront pas la conciliation avec la vie familiale...

Le texte traduit un accord déséquilibré qui fait la part belle au Medef, confirme l'inversion de la hiérarchie des normes et prépare de futurs reculs sociaux. Le groupe CRC ne peut l'accepter.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - Merci au rapporteur pour la qualité de son travail. Les nombreuses auditions ont été marquées par une écoute réciproque des partenaires sociaux et des parlementaires, il faut s'en féliciter. Le groupe UDI-UC souhaite que s'instaure en France un dialogue social véritable, aboutissant à des accords observés et contrôlés. D'évidence, la meilleure des garanties réside dans la force des partenaires. Je regrette que les partenaires syndicaux ne soient pas suffisamment forts, que tous n'aient pas signé. Ceux qui l'ont fait ont montré du courage. Dans la période actuelle, il faut donner plus de souplesse, de flexibilité, tout en garantissant la sécurité du salarié : c'est la flexisécurité.

Le rapporteur a détaillé les articles 12 et 13. La philosophie du maintien dans l'emploi, qui tranche avec les accords défensifs connus jusqu'à présent, me convient très bien : il faut avant tout chercher à préserver l'emploi dans les entreprises, quitte à réduire temporairement le temps de travail et la rémunération. Utilisons les différents périmètres à bon escient, sachant que ces mesures sont limitées à deux ans, avec une clause de retour à bonne fortune. L'Assemblée nationale a cherché à apporter des précisions sans dénaturer l'accord. « L'accord, tout l'accord, rien que l'accord », a dit le Président de la République. Cela nous convient très bien.

Je rejoins Jean-Noël Cardoux sur l'article 1^{er}. L'Autorité de la concurrence critique la clause de désignation. Nous proposerons un amendement pour tenir compte de l'accord, qui parle de « recommandation ». Il ne s'agit pas de défendre les uns ou les autres, les mutuelles ou les assurances, mais d'établir la transparence, d'éviter les dommages collatéraux et les conflits d'intérêt.

Le temps partiel est très courant dans le secteur médico-social. J'ai entendu des inquiétudes en présidant hier dans mon département une réunion sur l'emploi. Les dérogations sont bienvenues, mais se négocient de branche à branche, ce qui n'est pas simple. Oui au plancher de 24 heures, mais il faudra tenir compte du secteur associatif et de l'aide à domicile.

S'agissant de la mobilité interne, il est légitime de retenir le licenciement individuel pour motif économique en cas de refus du salarié, comme l'a confirmé le Conseil d'Etat. Prévoir un plan social si dix salariés refusent la mobilité aurait dénaturé l'accord. Que les entreprises acceptent la mobilité hors plan social est un progrès pour les salariés.

Sur les délais de prescription, l'accord répond aux inquiétudes du Medef et des syndicats de salariés. Notre groupe approuve cet accord, et souhaite pouvoir approuver de même le projet de loi. Assurons-nous que la rédaction de ce dernier soit conforme aux conclusions de celui-là.

M. Jacky Le Menn. - Je remercie nos rapporteurs. Ce projet de loi est bien un texte fondateur, ne serait-ce que par son modus operandi. Les deux objectifs sont de faire reculer le chômage et de mener la bataille pour l'emploi. Comme dans tout compromis, il n'y a pas que des gagnants ou que des perdants. Michel Sapin a rappelé qu'il s'agissait d'une loi issue d'un accord, non du décalque de l'accord. L'Ani est la colonne vertébrale ; à nous de le cadrer, de l'explicitier, de le compléter.

La question des modalités de la généralisation des complémentaires santé est préoccupante, d'autant que les masses financières en jeu sont considérables. « Les exigences de transparence et d'impartialité ont été approfondies » à l'Assemblée nationale, nous dit le rapporteur. Reste que l'Autorité de la concurrence s'inquiète, estimant que la désignation, modalité la moins favorable au dynamisme de la concurrence, doit, d'une part, reposer sur de solides justifications, et d'autre part, porter nécessairement sur plusieurs organismes qui doivent en outre relever des statuts juridiques différents. Celle-ci préconise donc que « les partenaires de la branche qui souhaiteraient mettre en œuvre une mutualisation du risque à l'échelle de la branche désignent, à l'issue d'une procédure effective de mise en concurrence, au moins deux organismes ». Une telle désignation stimulerait la concurrence au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, conclut-elle. Nous proposerons un amendement dans cet esprit.

A mon sens, la rédaction actuelle de l'alinéa 29 de l'article 1^{er} ne lève pas les craintes des mutuelles et des assurances, dont la presse s'est fait l'écho. C'est un progrès mais il doit être conforté par la loi, dans l'intérêt légitime des entreprises et des salariés.

M. Yves Daudigny, rapporteur général. - Je félicite nos rapporteurs pour leur travail. Sans être le texte idéal auquel aspirerait une société parfaite, ce projet de loi est un bon texte. Il est le fruit d'une négociation qui marque un tournant dans le dialogue social de notre pays.

L'article 1^{er} suscite des interrogations, nos collègues l'ont dit. Va-t-on aboutir à une nouvelle structuration de notre protection sociale en matière de santé ? La généralisation des complémentaires rend encore plus nécessaire la redéfinition des contrats solidaires et responsables. L'affiliation obligatoire des salariés provoquera un transfert de l'assurance individuelle vers la couverture collective d'entreprise, ce qui met en émoi les opérateurs. Le texte retient un dispositif équilibré, avec trois options : les branches pourront laisser les entreprises libres du choix de l'assureur, recommander un ou plusieurs organismes, ou prévoir dans l'accord de branche une clause de prescription s'imposant aux entreprises. Le débat est lié aux divergences d'interprétation parmi les signataires eux-mêmes, ainsi que par l'avis de l'Autorité de la concurrence. Le rapporteur peut-il préciser sa pensée sur ce point ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Je répondrai d'abord sur l'article 1^{er}. Effectivement, ce texte n'est pas une reproduction intégrale de l'Ani car celui-ci laissait subsister certaines ambiguïtés que le Gouvernement a entendu lever. Le patronat n'est pas unanime : si le Medef est vent debout contre la clause de désignation, si les assurances se livrent à un intense lobbying, l'UPA, en revanche, plaide pour la clause de désignation, car les petites structures artisanales, comme les commerçants, ont intérêt à mutualiser.

Bénéficiaire d'un contrat de complémentaire santé est une avancée : cela facilite l'accès aux soins et réduit le taux de renoncement aux soins. Les contrats collectifs offrent plus de garanties que les contrats individuels et coûtent moins cher. La mesure concerne les 3,4 millions de salariés qui ont une complémentaire individuelle et les 400 000 qui n'en n'ont aucune.

Il doit être bien clair que le projet de loi laisse les partenaires sociaux libres de gérer la prévoyance et la santé comme ils le souhaitent, soit en ne disant rien, soit en recommandant le ou les assureurs, soit en le désignant. Ainsi, les termes de l'Ani sont pleinement respectés. Il n'y a aucun changement par rapport au droit existant, sinon que le texte issu de l'Assemblée nationale renforce, de manière judicieuse, les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement.

Ces modalités d'impartialité donnent les garanties que nous souhaitons. La clause de désignation créée par les partenaires sociaux a été jugée licite par toutes les juridictions, depuis de nombreuses années, du Conseil d'Etat à la Cour de cassation en passant par la Cour de justice de l'Union européenne et l'Autorité de la concurrence. Il est pertinent de laisser les partenaires sociaux décider dans un cadre transparent fixé par la loi.

L'article 1^{er} nous éloigne-t-il d'une sécurité sociale universelle ? Je rappelle que les ordonnances qui ont créé la sécurité sociale après la guerre ont posé le principe d'une participation des assurés, d'un reste à charge. C'est même la raison pour laquelle les complémentaires se sont développées. Une sécurité sociale à 100 % peut constituer une utopie séduisante, mais ce serait contraire aux principes historiques.

J'ai une semaine pour convaincre Jean Desessard et lui faire partager notre enthousiasme pour ce texte...

M. Jean Desessard. - Comment résister ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - J'espère que les Verts nous rejoindront, car ce texte comporte des avancées. Le concept de flexisécurité était absent du document d'orientation. Le Gouvernement parle plutôt d'accord gagnant-gagnant et d'une troisième voie entre la déréglementation et la surréglementation.

Comment la démocratie politique et la démocratie sociale doivent-elles s'articuler ? Le processus comporte trois étapes. La grande conférence sociale de juillet 2012, initiée par le Gouvernement, a fixé aux partenaires sociaux une feuille de route organisée autour de trois enjeux : créer de nouveaux droits

individuels et collectifs pour les salariés, favoriser l'accès à l'emploi et lutter contre la précarité des salariés, anticiper les mutations économiques pour maintenir l'emploi, tout en renforçant la sécurité dans les licenciements économiques. Un accord traitant ces trois enjeux a ensuite été signé. Le troisième temps est celui de la démocratie politique. Celle-ci doit être complémentaire à la démocratie sociale : nous avons un devoir de loyauté envers les partenaires sociaux, dans le respect de la méthode choisie par le pouvoir exécutif. Je ne défendrai donc que des amendements qui ne remettent pas en cause l'équilibre de l'Ani. Comme l'a dit le Président de la République : « tout l'accord, rien que l'accord ». Les parlementaires peuvent toutefois apporter une valeur ajoutée : les députés l'ont déjà fait.

Dominique Watrin a accompli un travail très approfondi, mais je ne partage pas toutes ses appréciations : je ne crois pas que la signature principale soit celle du Medef, puisque l'Ani traite les principaux enjeux fixés par la feuille de route gouvernementale.

Pour être effectifs, les droits rechargeables au chômage devront en effet faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux dans le cadre de la convention Unedic. La dette cumulée du régime d'assurance chômage est de 18 milliards d'euros : il sera difficile de trouver des financements supplémentaires. Mais rien n'indique que cette mesure coûtera plus cher - des études d'impact s'imposent. Si un travailleur est assuré de retrouver l'intégralité de ses droits, il hésitera moins à prendre un emploi temporaire. Il est possible d'enclencher un cercle vertueux qui accroîtra la sécurité sans dégrader les comptes sociaux.

S'agissant de l'amendement de Jérôme Guedj, je précise que s'il a finalement été rejeté en seconde délibération, c'est parce qu'il s'écartait par trop des clauses de l'Ani.

Je partage nombre d'observations de Jean-Marie Vanlerenberghe.

Je confirme qu'il ne doit pas y avoir de PSE même si plus de dix salariés choisissent de renoncer à un accord de mobilité interne : il s'agit d'un licenciement individuel pour motif économique.

En ce qui concerne la hiérarchie des normes, je rappelle qu'un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche que si celui-ci le prévoit explicitement ; certains sujets sont sanctuarisés, comme la classification, ou les salaires. N'introduisons pas de confusion dans ce domaine.

Mme Gisèle Printz. - Je suis satisfaite de voir qu'une solution va être trouvée pour les complémentaires santé des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement que je propose va même plus loin.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - Les dispositions sur le temps partiel soulèvent des difficultés dans le secteur médico-social.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - J'y suis d'autant plus sensible que je préside un conseil général. La bonne réponse est de passer par l'accord de branche : c'est ce qui est prévu par le projet de loi.

Mme Catherine Génisson, rapporteure de la délégation aux droits des femmes. - Les deux avancées principales sur le temps partiel sont le plancher des 24 heures hebdomadaires, qui luttera efficacement contre le temps partiel subi, et le paiement dès la première heure des heures complémentaires. L'article 8 comporte toutefois de nombreuses dérogations : seront-elles vécues et organisées de manière à préserver ces deux acquis fondamentaux ? Pour le secteur médico-social et les aides à domicile, le fait que la dérogation soit conditionnée à l'organisation du travail en demi-journées est d'application difficile. Tout dépendra de la qualité de la négociation. Une formation professionnalisante résoudrait le problème en rendant ces aides polyvalentes : elles pourraient également travailler pour des personnes handicapées ou des autistes. L'expérimentation serait également utile.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Exception d'irrecevabilité

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le projet de loi n'est contraire à aucune disposition du bloc de constitutionalité. Le principe de faveur n'est pas inscrit dans la Constitution, ni dans son préambule. La loi de 2004, qui prévoyait pour les accords d'entreprise la possibilité de déroger aux accords de branche, n'a pas été censurée par le Conseil constitutionnel. Loin de contribuer à l'instabilité juridique, ce projet est le premier grand texte du quinquennat sur le droit du travail, après les emplois d'avenir et les contrats de génération. Avis défavorable à la motion n° 1.

M. Dominique Watrin. - En 2004, l'ensemble des groupes de gauche avait formé un recours contre la remise en cause du principe de faveur devant le Conseil constitutionnel : nous n'avons pas changé d'avis.

M. Jean Desessard. - Je m'abstiens.

La motion n° 1 est rejetée.

Question préalable

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - La priorité à l'emploi est absolue. Avis défavorable à la motion n° 2.

M. Dominique Watrin. - Plutôt que de simplifier les procédures et de réduire le coût des licenciements, mieux vaudrait briser le cercle vicieux de la récession !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'objectif de ce texte n'est pas de baisser le coût du travail, mais bien de maintenir l'emploi. Certes, les accords de maintien de l'emploi peuvent passer par une baisse de la rémunération, mais celle-ci n'est pas un but. Il s'agit de sortir de l'alternative entre emploi ou licenciement en créant, par accord, une troisième voie.

La motion n° 2 est rejetée.

Article additionnel avant l'article 1^{er}

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le principe d'accès aux soins proposé par l'amendement n° 3 n'a pas de portée normative nouvelle par rapport à ceux déjà posés par le code de la sécurité sociale et le code de la santé publique. Retrait, ou avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - Nous ne le retirons pas : le rappel est utile à l'heure où le Medef ne cache pas son intention de détricoter un par un les acquis du Conseil national de la Résistance.

L'amendement n° 3 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 4 exonère de la taxe sur les conventions d'assurances les contrats de complémentaire santé. Nous sommes dans le champ d'un PLFSS et hors du cadre de l'Ani : avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - Les contrats responsables laissent certains coûts à la charge des patients, puisqu'ils doivent s'inscrire dans le parcours de soins et que subsistent les franchises. Les taxes s'ajoutent à cette pénalisation.

L'amendement n° 4 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - La philosophie de l'amendement n° 5 est la même : il s'agit cette fois des étudiants. Nous sortons encore du cadre de l'Ani. Avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - L'article 1^{er} du projet de loi ne concerne pas les étudiants : il n'y a pas de complémentaire santé collective ou d'aide à en acquérir pour eux.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - En effet, c'est hors champ.

L'amendement n° 5 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le rapport demandé par l'amendement n° 6 est hors du champ de l'Ani : il s'agit de faire bénéficier tous les étudiants, quels que soient les revenus des parents, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé. Avis défavorable.

Mme Annie David, présidente. - Certains étudiants sont salariés : ils n'y auront pas accès.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Si, en tant que salariés.

Mme Annie David, présidente. - Pas s'ils travaillent moins de 24 heures. Les chômeurs non plus...

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Dans le cadre de la portabilité, les anciens salariés qui se retrouvent au chômage verront leurs droits à la complémentaire santé maintenus durant un an à titre gratuit.

L'amendement n° 6 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 7 est devenu l'article 20 du projet. Retrait ?

L'amendement n° 7 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 8 est un amendement d'appel, sans portée normative et hors du champ de l'Ani : avis défavorable.

L'amendement n° 8 est rejeté.

Article 1^{er}

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 248 supprime une précision inutile et revient à la rédaction initiale du projet de loi améliorée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 248 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'alinéa 4 laisse pour le choix de l'assureur une totale liberté aux partenaires sociaux : désignation, recommandation ou libre choix. Cette décision leur revient légitimement. L'amendement n° 118 supprimerait le recours à la négociation collective sur cette question. Avis défavorable.

L'amendement n° 118 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 249 supprime un ajout inutile de l'Assemblée nationale : les ayants droit ne sont jamais obligés de s'affilier à la complémentaire santé du titulaire des droits.

L'amendement n° 249 est adopté, ainsi que l'amendement rédactionnel n° 250.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 133 n'est pas utile.

M. Jean Desessard. - Pourquoi ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Il n'est pas utile de mentionner explicitement les ayants droit qui, dans la pratique, relèvent éventuellement des garanties du titulaire des droits. En outre, cette rédaction pourrait laisser entendre qu'ils sont nécessairement couverts avec leur conjoint.

M. Jean Desessard. - Je le retire, quitte à le représenter.

L'amendement n° 133 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 137 intègre les soins optiques dans la couverture minimale. L'Ani fixe un forfait optique de cent euros par an. Ne surchargeons pas le texte. Le panier de soins-socle sera défini par décret. Retrait.

L'amendement n° 137 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 251 entendait clarifier une rédaction mais il semble préférable, après consultation du ministère, d'en rester au texte initial. Je le retire.

L'amendement n° 251 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 252 met en cohérence la rédaction de l'alinéa 18 avec celle de l'Assemblée nationale pour l'alinéa 6.

L'amendement n° 252 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 135 est inutile : l'article 1^{er} prévoit déjà que l'employeur fera bénéficier ses salariés, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une complémentaire santé dans des conditions au moins aussi favorables que celles fixées dans le code de la sécurité sociale.

M. Jean Desessard. - Dans certaines entreprises, l'employeur contribue pour moins de 50 %. L'amendement y remédie.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le texte le fait déjà : c'est un élément de la couverture minimale.

L'amendement n° 135 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 136 est intéressant : il fixe une sanction si l'employeur ne respecte pas la nécessité de faire bénéficier son salarié d'une couverture santé. Toutefois, ce n'est pas prévu par l'Ani. Retrait, ou avis défavorable.

L'amendement n° 136 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° 121 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 123 va au-delà de la portabilité de la complémentaire santé prévue par l'Ani : retrait ou avis défavorable.

L'amendement n° 123 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 124 va au-delà de l'Ani, mais pose la question des personnes qui cumulent dans le temps, sans discontinuité, plusieurs contrats de travail chez le même employeur. La durée de référence pour le maintien des droits à titre gratuit serait le cumul de l'ensemble de ces contrats, tout en conservant la limite de douze mois. C'est compliqué à mettre en œuvre. Je souhaite entendre l'avis du Gouvernement. Je m'en remets à la sagesse de la commission.

M. Jean Desessard. - Je retire l'amendement.

L'amendement n° 124 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - La précision apportée par l'amendement n° 120 est déjà prévue dans le texte.

L'amendement n° 120 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'un de mes amendements est plus large que le n° 132.

M. Jean Desessard. - Je le retire au profit du vôtre.

L'amendement n° 132 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 127 prévoit une extension importante des droits des salariés pendant la période de maintien des droits lorsqu'ils se retrouvent au chômage. Cette extension porte sur un risque lourd, les conséquences financières peuvent être très importantes et n'ont pas été évaluées ni mesurées en concertation avec les partenaires sociaux. Retrait.

L'amendement n° 127 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - En pratique, c'est l'organisme gestionnaire qui assure le suivi des droits. Il est donc judicieux que l'ancien salarié soit en contact avec l'assureur plutôt qu'avec son ancien employeur : avis favorable à l'amendement n° 125.

L'amendement n° 125 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 122 apporte une précision en ce qui concerne les licenciements pour inaptitude mais son impact est peu explicite. Retrait ?

L'amendement n° 122 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 131 crée un droit rechargeable pour le maintien des garanties. C'est une idée généreuse, mais complexe à mettre en place : les organismes assureurs ne sont pas les mêmes... En outre, l'amendement ne précise pas que c'est la solution la plus favorable au salarié qui s'appliquerait. Retrait.

L'amendement n° 131 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 181 améliore l'information des demandeurs d'emploi sur le maintien des droits à titre gratuit. Or, ils ont en principe été informés par leur employeur au moment de la cessation d'activité et Pôle emploi n'a pas nécessairement l'information nécessaire. Retrait.

L'amendement n° 181 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 253, que j'évoquais à l'instant à l'occasion de l'amendement n° 132, prévoit explicitement que les ayants droit de l'ancien salarié continuent de bénéficier de ces droits dans les mêmes conditions que les salariés dont le contrat de travail cesse. Cela va de soi, mais mieux vaut le dire.

L'amendement n° 253 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 255 simplifie la rédaction tout en respectant les exigences de transparence et d'impartialité lorsque les accords de branche recommandent ou désignent un ou des

organismes assureurs. Les modalités de la mise en concurrence seront définies par décret.

M. Jacky Le Menn. - Je m'abstiendrai : je préfère que la loi prévoie le maximum. En cas de contentieux, cela peut tout changer.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Ce décret ne fait pas l'économie de l'essentiel.

M. Jacky Le Menn. - Parfois l'accessoire vient renforcer l'essentiel.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - La rédaction apporte des précisions utiles : impartialité, égalité de traitement, conflits d'intérêt, mise en concurrence... Pourquoi prévoir une clause de désignation, quand l'Ani prévoit la recommandation ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'accord prévoit trois voies : le choix libre de l'entreprise, la recommandation ou la désignation. Cela n'est pas changé et ne modifie pas le droit existant.

M. Jean Desessard. - Les arguments de M. Le Menn sont intéressants.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Il ne s'agit que de simplifier la rédaction, sans toucher au fond.

M. Jean Desessard. - Nous pourrions réfléchir encore quelques jours.

Mme Annie David, présidente. - On reproche souvent au législateur d'écrire des lois trop bavardes. Donnons-nous une semaine de réflexion pour clarifier cet amendement.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - La rédaction de l'alinéa 29 est trop complexe.

Mme Annie David, présidente. - Il faut la simplifier, en effet.

M. Dominique Watrin. - Sans renoncer au consentement éclairé des partenaires sociaux !

L'amendement n° 255 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - J'avais annoncé l'amendement n° 256, relatif à l'Alsace-Moselle.

L'amendement n° 256 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 134 porte une réforme profonde du régime local d'Alsace-Moselle. Elle ne peut s'envisager sans une évaluation et une large concertation.

L'amendement n° 134 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° 257 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Avec l'adoption de l'amendement n° 257, l'amendement n° 130 tombe.

L'amendement n° 130 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 258 opère une mise en cohérence après une modification intervenue à l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 258 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le débat à l'Assemblée nationale a débouché sur l'adoption de l'article 1^{er} quater qui demande au Gouvernement un rapport sur le maintien des droits lorsque l'entreprise est en liquidation judiciaire. Diverses dispositions protègent déjà les salariés dans de telles circonstances. L'amendement n° 126 va plus loin, et il est difficile d'en mesurer les conséquences exactes : retrait.

L'amendement n° 126 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 128 mérite une expertise technique. Retrait.

L'amendement n° 128 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 260 prévoit explicitement que, pour pouvoir être étendues, les conventions de branches qui contiennent des clauses relatives à une complémentaire santé s'inscrivent dans le cadre de la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

L'amendement n° 260 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Les conséquences financières de l'amendement n° 129 sur les contrats de prévoyance ne sont pas évaluées, et l'Ani ne prévoit pas cette mesure : retrait.

L'amendement n° 129 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° 261 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Sur un sujet juridiquement complexe, je préfère que nous en restions à la rédaction validée par le Conseil d'Etat. Le maintien des droits à titre gratuit durant un an en cas de chômage sera bien effectif. Je demande le retrait de l'amendement n° 119.

L'amendement n° 119 est retiré.

L'amendement de coordination n° 262 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 263 est de précision. Les actions sociales permises par les alinéas 50 et 51 doivent demeurer d'importance limitée pour rester conformes au droit communautaire.

L'amendement n° 263 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er} bis

L'article 1^{er} bis est adopté sans modification.

Article 1^{er} ter

L'article 1^{er} ter est adopté sans modification.

Article 1^{er} quater

L'article 1^{er} quater est adopté sans modification.

Article additionnel avant l'article 2

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *L'amendement n° 9, qui exclut certaines activités du champ de la directive « Services » n'a pas de rapport avec l'Ani. Avis défavorable.*

L'amendement n° 9 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *L'amendement n° 25 entre dans le champ de la prochaine réforme de la formation professionnelle. Avis défavorable, d'autant que le texte prévoit des négociations sur ce thème.*

L'amendement n° 25 est rejeté.

Article 2

Les amendements rédactionnels n^{os} 265, 266, 267 et 268 sont adoptés.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *L'amendement n° 269 simplifie la rédaction de l'alinéa 10 tout en en conservant le cœur, afin que le texte soit moins bavard. J'ai tenu à conserver l'insertion d'un volet relatif à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap dans la stratégie nationale de formation professionnelle.*

M. Dominique Watrin. - *Pourquoi ne pas maintenir l'alinéa tel quel ?*

L'amendement n° 269 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 270 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *L'amendement n° 271 est rédactionnel : j'ai préféré à « progresser professionnellement » les mots « favoriser son évolution professionnelle ».*

Mme Annie David, présidente. - *Le code du travail est plus précis : il parle d'évolution de niveau professionnel. « Favoriser son évolution professionnelle », je ne vois pas trop ce que cela veut dire...*

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *Même remarque pour « progresser professionnellement »...*

M. Jean Desessard. - *Annie David a posé un vrai problème : une des expressions évoque une progression, l'autre moins...*

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - *La progression évoque une trajectoire dans une entreprise, l'évolution peut aussi inclure une reconversion...*

L'amendement n° 271 est adopté.

Les amendements rédactionnels n^{os} 272, 273, 274 et 275 sont adoptés.

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 2

M. Dominique Watrin. - L'amendement n° 10 a le même objet que l'article additionnel avant l'article 2.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Cela sort du champ de l'Ani.

L'amendement n° 10 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 11 précise que l'employeur choisit l'organisme de formation après consultation des IRP. Cela sort du champ de l'Ani, et mérite d'être traité dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, qui fera l'objet d'un projet de loi dédié. Avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - Il faudrait que les représentants des salariés soient associés : ils connaissent bien les besoins.

L'amendement n° 11 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 12 prévoit que les contrats de formation professionnelle comportent un volet en faveur des personnes handicapées. Cela entre davantage dans le champ de la réforme de la formation professionnelle que dans celui de l'Ani. Avis défavorable.

Mme Annie David, présidente. - L'article 2 de l'Ani prévoit des formations.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Oui, plus précisément sur le compte personnel de formation, mais renvoie sa mise en œuvre à un accord ultérieur.

Les amendements n^{os} 12 et 13 sont rejetés.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 14 revalorise de 5 % la rémunération des apprentis : cela ne relève pas de l'Ani. Avis défavorable.

Les amendements n^{os} 14 et 15 sont rejetés.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 16 sort du champ de l'Ani. Avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - Lorsqu'il est dans l'entreprise un apprenti est producteur. Relevant du code du travail, il devrait être proportionnellement éligible au droit individuel à la formation (Dif).

L'amendement n° 16 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Le rôle des régions dans la formation professionnelle sera prochainement réévalué. L'amendement n° 17 ne relève pas de l'Ani. Avis défavorable.

L'amendement n° 17 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 18 est hors du champ de l'Ani : avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - C'est la double peine pour un salarié licencié pour faute lourde.

L'amendement n° 18 est rejeté.

L'amendement n° 19 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 20 supprime le lien entre la portabilité du Dif et le bénéfice de l'indemnisation chômage. Il ne relève pas de l'Ani : cette question devra être examinée dans le cadre de la prochaine réforme de la formation professionnelle. Avis défavorable.

L'amendement n° 20 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 22 est hors Ani. Avis défavorable.

L'amendement n° 22 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 23 conditionne le report de l'attribution du congé individuel de formation (Cif) par l'employeur au salarié à l'avis conforme du comité d'entreprise. Cette disposition devrait préalablement faire l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux.

L'amendement n° 23 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 24 intègre les périodes de stage dans l'ancienneté minimale nécessaire à l'ouverture du droit au Cif, mais cette disposition ne relève pas de l'Ani. Le Gouvernement s'est engagé à l'Assemblée nationale à soutenir une proposition de loi sur les stages. Avis défavorable.

L'amendement n° 24 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Rendre obligatoire la prise en charge, par l'organisme collecteur paritaire désigné par l'employeur, de toute formation dès lors qu'elle se déroule hors du temps de travail, ne relève pas de l'Ani. Avis défavorable à l'amendement n° 26.

L'amendement n° 26 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 28 réécrit entièrement l'article du code du travail qui fixe le montant de la participation de l'employeur à la formation professionnelle ; il porte notamment le taux de droit commun de 1,6 à 2,5 %. On ne peut engager une telle réforme sans consulter les partenaires sociaux. Avis défavorable.

L'amendement n° 28 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Les amendements n^{os} 113 et 114 reprennent un amendement d'appel du rapporteur de l'Assemblée nationale, Jean-Marc Germain. Michel Sapin a annoncé ici avant-hier une proposition de

loi sur ce sujet. Nous pourrions alors avoir un débat sur les droits des stagiaires. Retrait, sinon rejet.

M. Jean-Pierre Godefroy. - Je suis favorable à ces deux amendements même si j'entends les arguments de notre rapporteur.

L'amendement n° 113 est rejeté, ainsi que l'amendement n° 114.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 115 encadre strictement l'année de césure des étudiants. Là encore, il s'agit des droits des stagiaires, comme d'ailleurs pour l'amendement suivant n° 116. Avis défavorable aux deux.

L'amendement n° 115 est rejeté, ainsi que l'amendement n° 116

Les amendements n°s 21 et 27 sont rejetés.

Article 3

L'amendement rédactionnel n° 276 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 138 traduit des craintes infondées, la mobilité externe ne s'apparentant pas à un outil de contournement du plan de sauvegarde de l'emploi mais à une opportunité, pour les salariés qui le souhaitent, d'enrichir leur parcours professionnel.

Mme Annie David, présidente. - Le lien de subordination avec l'employeur n'en demeure pas moins.

L'amendement n° 138 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Nous ne pouvons pas revenir sur l'intention clairement affirmée des partenaires sociaux. Avis défavorable à l'amendement n° 139.

M. Jean Desessard. - Je le retire, mais je le redéposerai peut être en séance.

L'amendement n° 139 est retiré.

Les amendements rédactionnels n°s 277 et 278 sont adoptés.

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 3 bis

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Mon amendement n° 264 est de simplification : la précision, selon laquelle les commissions d'information et d'aide au logement « prennent en compte la problématique de l'accès au logement des salariés lors de leur première embauche ou dans le cadre d'une mobilité organisée par l'entreprise », n'apporte rien, puisque l'alinéa suivant élargit la liste des salariés prioritaires à l'aide au logement. En outre, l'Ani évoque « les primo-entrants sur le marché du travail ».

L'amendement n° 264 est adopté.

L'article 3 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel avant l'article 4

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 30 insère une disposition qui ne figure pas dans l'Ani, ce qui n'est pas acceptable. Qui plus est, il remet en cause la capacité des partenaires sociaux de l'entreprise à négocier, dans le cadre protecteur des règles de validité d'un accord collectif. Avis défavorable.

M. Dominique Watrin. - Pour nous, ce point est essentiel : les accords de branche doivent enrichir les règles en vigueur. Or, à l'heure actuelle, c'est le contraire.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Nous aurons sans doute un long débat en séance sur cette question, mais je ne puis qu'être défavorable.

L'amendement n° 30 est rejeté.

Article 4

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Je suis bien sûr défavorable à l'amendement n° 29 qui supprime l'article.

L'amendement n° 29 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 140 supprime la mention du délai minimum de quinze jours dont disposera le comité d'entreprise pour rendre ses avis. Ce délai constitue un plancher qui assure une garantie minimale pour le respect des droits du comité d'entreprise. Cette utile précision a été votée par l'Assemblée nationale. L'accord d'entreprise ou le décret en Conseil d'Etat offrira nécessairement un délai au moins égal, mais souvent plus long et variable, selon la consultation du comité d'entreprise.

L'amendement n° 140 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 141, au contraire, double la durée du délai, ce qui n'est pas justifié.

L'amendement n° 141 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 148, qui inverse le sens de la rédaction de l'alinéa, s'éloigne trop du projet initial.

L'amendement n° 148 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Je ne suis pas certain de comprendre la portée l'amendement n° 147 : quelle différence y aurait-il entre la saisine du juge par un membre du comité d'entreprise ou par son représentant désigné ?

M. Jean Desessard. - Cela évite de restreindre à la personne physique du membre élu.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - S'agirait-il d'un représentant extérieur ?

L'amendement n° 147 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Mon amendement n° 279 complète la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, qui ont un impact direct sur l'organisation et les conditions de travail.

L'amendement n° 279 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 142 revient sur une disposition de l'Ani. Le taux de contribution retenu, 20 %, est bien moindre que la proposition initiale du Medef. L'Assemblée a limité la portée de cette mesure en prévoyant qu'elle ne peut dépasser le tiers du budget annuel du comité d'entreprise. L'employeur prend en charge la différence.

L'amendement n° 142 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Comme l'amendement précédent, l'amendement n° 143 remet en cause un point fort de l'accord.

L'amendement n° 143 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - La précision suggérée par l'amendement n° 145 ne me paraît pas indispensable, car les données à caractère environnemental sont peu en rapport avec la vocation de la base. De plus, cette question ne figure pas dans l'Ani.

M. Jean Desessard. - Je retire l'amendement, mais nous aurons un débat en séance sur ce point.

M. Dominique Watrin. - On ne peut isoler l'environnement du reste des problématiques.

Mme Annie David, présidente. - Surtout à propos d'une nouvelle base pour un nouveau droit.

L'amendement n° 145 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Je ne suis pas convaincu de l'intérêt du débat trimestriel sur la base de données proposé par l'amendement n° 144. Quel sens lui donner ? Je ne suis pas sûr que cela nourrisse le dialogue social.

M. Dominique Watrin. - L'entrepreneur pourra-t-il modifier la base de données unilatéralement ? Les salariés seront-ils informés de telles modifications ?

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. - La base de données sera accessible en permanence aux représentants des salariés.

L'amendement n° 144 est retiré.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Si je comprends l'intention des auteurs de l'amendement n° 146, j'ai du mal à imaginer ce que serait une obligation de discrétion « raisonnable ». Comment la définir ?

M. Jean Desessard. - Pour ma part, j'ignore ce qu'est une obligation de discrétion. A quoi serviront les représentants du personnel s'ils ne peuvent informer les salariés ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Les règles de confidentialité sont encadrées par la nature de leur fonction.

L'amendement n° 146 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° 280 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 4

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 31 donnerait au comité d'entreprise le droit de s'opposer au plan de formation. Or, s'il rend un avis sur ce plan, il appartient à l'employeur de l'arrêter, en vertu de l'obligation qu'il a d'assurer l'accès de ses salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité modifier cet équilibre.

L'amendement n° 31 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 32 élargit les missions des services de santé au travail à la prévention des pathologies à effet différé. Il s'inspire d'une initiative de notre collègue Jean-Pierre Godefroy, dont on ne peut que partager le but, mais qui n'a pas sa place dans ce projet de loi.

L'amendement n° 32 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - Renforcer les obligations de l'employeur envers les prescriptions du médecin du travail n'a rien à voir avec ce texte.

L'amendement n° 33 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 34 protège les salariés chargés de la protection et de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise en leur conférant la qualité de salarié protégé. Mais l'objet de ce projet de loi n'est pas de réformer la protection de la santé au travail : avis défavorable.

Mme Christiane Demontès. - Je suis du même avis que le rapporteur, mais le sujet n'en est pas moins important.

L'amendement n° 34 est rejeté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'amendement n° 35 prévoit l'accès direct du CHSCT aux propositions et préconisations faites par le médecin du travail ainsi qu'à la réponse de l'employeur. Or, ce dernier ne peut pas refuser de communiquer ces documents au CHSCT. De plus, l'amendement sort du champ du projet de loi.

Mme Annie David, présidente. - En l'occurrence, la communication aurait été automatique.

*M. Dominique Watrin. - Nous proposons un choc de simplification...
L'amendement n° 35 puis les amendements n°s 36 à 40 sont rejetés.*

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----|--|----------------------|
| Motions de procédure | | | |
| Groupe CRC | 1 | Motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité | Rejeté |
| Groupe CRC | 2 | Motion tendant à opposer la question préalable | Rejeté |
| Article additionnel avant l'article 1^{er} | | | |
| Groupe CRC | 3 | Garantie d'accès aux soins | Rejeté |
| Groupe CRC | 4 | Exonération de TSCA pour les contrats de complémentaire santé | Rejeté |
| Groupe CRC | 5 | Exonération de TSCA pour les contrats de complémentaire santé destinés aux étudiants | Rejeté |
| Groupe CRC | 6 | Rapport sur le bénéfice de l'ACS pour les étudiants | Rejeté |
| Groupe CRC | 7 | Rapport sur le bénéfice de la CMU-c pour les allocataires de l'AAH | Retiré |
| Groupe CRC | 8 | Définition de l'activité économique des entreprises | Rejeté |
| Article 1^{er} Généralisation de la couverture complémentaire santé en entreprise et portabilité des droits santé et prévoyance pour les chômeurs | | | |
| Rapporteur | 248 | Suppression de la référence à des catégories de garanties | Adopté |
| D. Laurent et Doublet | 118 | Suppression de la négociation sur les modalités de choix de l'assureur | Rejeté |
| Rapporteur | 249 | Suppression de la référence aux ayants droit dans les dispenses d'affiliation | Adopté |
| Rapporteur | 250 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 133 | Insertion explicite des ayants droit | Retiré |
| Groupe écologiste | 137 | Inclusion explicite de l'optique dans le panier de soins | Retiré |
| Rapporteur | 251 | Rédactionnel | Retiré |
| Rapporteur | 252 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 135 | Niveau de financement par l'employeur | Retiré |
| Groupe écologiste | 136 | Sanction en cas de non-respect | Retiré |
| Desessard, Placé et Archimbaud | 121 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 123 | Suppression de la limite de durée liée à la période d'indemnisation chômage | Retiré |
| Groupe écologiste | 124 | Durée des maintiens des droits en cas de cumuls consécutifs de CDD | Retiré |
| Groupe écologiste | 120 | Bénéfice des modifications du contrat pour les anciens salariés | Retiré |
| Groupe écologiste | 132 | Insertion explicite des ayants droit | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----------|---|-----------------------------|
| Groupe écologiste | 127 | Indemnisation en cas de décès ou d'invalidité | Retiré |
| Groupe écologiste | 125 | Justification des droits auprès de l'organisme | Adopté |
| Groupe écologiste | 122 | Cas de licenciements pour inaptitude | Retiré |
| Groupe écologiste | 131 | Droit rechargeable pour la portabilité | Retiré |
| Groupe écologiste | 181 | Information des anciens salariés par Pôle emploi | Retiré |
| Rapporteur | 253 | Portabilité à titre gratuit pour les ayants droit | Adopté |
| Rapporteur | 255 | Rédactionnel | Retiré |
| Rapporteur | 256 | Régime local d'Alsace-Moselle : autorisation de relèvement des prestations | Adopté |
| Groupe écologiste | 134 | Financement du régime local par les employeurs | Retiré |
| Rapporteur | 257 | Simplification | Adopté |
| Groupe écologiste | 130 | Rédactionnel | Tombe |
| Rapporteur | 258 | Cohérence | Adopté |
| Groupe écologiste | 126 | Maintien des garanties en cas de liquidation judiciaire | Retiré |
| Groupe écologiste | 128 | Portabilité en cas de changement d'organisme assureur | Retiré |
| Rapporteur | 260 | Précision | Adopté |
| Groupe écologiste | 129 | Situation des personnes en incapacité | Retiré |
| Rapporteur | 261 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 119 | Date d'entrée en vigueur de la portabilité | Retiré |
| Rapporteur | 262 | Coordination | Adopté |
| Rapporteur | 263 | Précision juridique | Adopté |
| Article additionnel avant Article 2 | | | |
| Groupe CRC | 9 | Champ de la directive européenne « Services » | Rejeté |
| Groupe CRC | 25 | Portabilité du Dif | Rejeté |
| Article 2 Création du compte personnel de formation et institution du conseil en évolution professionnelle | | | |
| Rapporteur | 265 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 266 | Articulation entre le service public de l'orientation et le compte personnel de formation | Adopté |
| Rapporteur | 267 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 268 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 269 | Suppression de dispositions ne relevant pas de la loi | Adopté |
| Rapporteur | 270 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 271 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 272 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 273 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 274 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 275 | Rédactionnel | Adopté |
| Article additionnel après l'article 2 | | | |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----------|---|-----------------------------|
| Groupe CRC | 10 | Champ de la directive « Services » | Rejeté |
| Groupe CRC | 11 | Consultations des IRP dans le choix des organismes de formation | Rejeté |
| Groupe CRC | 12 | Formation professionnelle des personnes handicapées | Rejeté |
| Groupe CRC | 13 | Insertion sociale et professionnelle des jeunes | Rejeté |
| Groupe CRC | 14 | Rémunération des apprentis | Rejeté |
| Groupe CRC | 15 | Poursuite de formations en cas de licenciements collectifs | Rejeté |
| Groupe CRC | 16 | Bénéfice du Dif pour les apprentis | Rejeté |
| Groupe CRC | 17 | Suivi de l'emploi des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels | Rejeté |
| Groupe CRC | 18 | Portabilité du Dif en cas de licenciement pour faute lourde | Rejeté |
| Groupe CRC | 19 | Portabilité du Dif en cas de licenciement pour faute lourde | Retiré |
| Groupe CRC | 20 | Conditions de portabilité du Dif | Rejeté |
| Groupe CRC | 22 | Plafond de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un Cif | Rejeté |
| Groupe CRC | 23 | Avis conforme du comité d'entreprise pour les Cif | Rejeté |
| Groupe CRC | 24 | Prise en compte des périodes de stages dans les droits au Cif | Rejeté |
| Groupe CRC | 26 | Prise en charge de formations par les organismes collecteurs | Rejeté |
| Groupe CRC | 28 | Montant de la participation des entreprises à la formation professionnelle | Rejeté |
| Groupe CRC | 113 | Cet amendement vise à assimiler le recours abusif aux stagiaires à du travail dissimulé | Rejeté |
| Groupe CRC | 114 | Restriction de la durée des stages | Rejeté |
| Groupe CRC | 115 | Encadrement strict de l'année de césure des étudiants | Rejeté |
| Groupe CRC | 116 | Maintien de la rémunération pendant un Cif | Rejeté |
| Groupe CRC | 21 | Portabilité du Dif | Rejeté |
| Groupe CRC | 27 | Gestion des excédents financiers du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels | Rejeté |
| Article 3 Mobilité volontaire sécurisée | | | |
| Rapporteur | 276 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 138 | Mobilité volontaire sécurisée conditionnée à la conclusion d'un accord d'entreprise | Retiré |
| Groupe écologiste | 139 | Suppression de l'accord de l'employeur pour la mobilité volontaire sécurisée | Retiré |
| Rapporteur | 277 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 278 | Rédactionnel | Adopté |
| Article 3 bis (nouveau) Faciliter l'accès au logement de certains salariés prioritaires | | | |
| Rapporteur | 264 | Simplification | Adopté |
| Section 2 De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés Article additionnel avant l'article 4 | | | |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|---|-----------------------------|
| Groupe CRC | 30 | Fixation des modalités spécifiques d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus pendant trente jours | Rejeté |
| Article 4 | | | |
| Information et consultation des institutions représentatives du personnel | | | |
| Groupe CRC | 29 | Suppression de l'article | Rejeté |
| Groupe écologiste | 140 | Suppression de la mention d'un délai minimum de quinze jours concernant la durée dont dispose le comité d'entreprise pour rendre un avis | Retiré |
| Groupe écologiste | 141 | Fixation d'un délai minimum de trente jours pour que le comité d'entreprise rende l'avis qui lui est demandé | Retiré |
| Groupe écologiste | 148 | Modification des conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté s'il n'a pas rendu son avis | Retiré |
| Groupe écologiste | 147 | Désignation, par le comité d'entreprise, d'un représentant pour saisir le président du tribunal de grande instance | Retiré |
| Rapporteur | 279 | Champ de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise | Adopté |
| Groupe écologiste | 142 | Suppression de la contribution du comité d'entreprise au financement d'une expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise | Retiré |
| Groupe écologiste | 143 | Participation du comité d'entreprise au financement de l'expertise uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés | Retiré |
| Groupe écologiste | 145 | Ajout du caractère environnemental à la base de données économiques et sociales | Retiré |
| Groupe écologiste | 144 | Instauration d'un débat trimestriel entre l'employeur et le comité d'entreprise sur la base de données économiques et sociales | Retiré |
| Groupe écologiste | 146 | Nature de l'obligation de discrétion à laquelle les personnes ayant accès à la base de données sont tenues | Retiré |
| Rapporteur | 280 | Rédactionnel | Adopté |
| Article additionnel après l'article 4 | | | |
| Groupe CRC | 31 | Droit d'opposition du comité d'entreprise au plan de formation | Rejeté |
| Groupe CRC | 32 | Elargissement des missions des services de santé au travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 33 | Renforcement des obligations de l'employeur envers les prescriptions du médecin du travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 34 | Protection contre le licenciement des salariés chargés de la protection et de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise | Rejeté |
| Groupe CRC | 35 | Accès direct du CHSCT aux propositions et préconisations faites par le médecin du travail ainsi qu'à la réponse formulée par l'employeur | Rejeté |
| Groupe CRC | 36 | Caractère opposable du refus de l'employeur d'appliquer les prescriptions du médecin du travail | Rejeté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|------------|----|--|----------------------|
| Groupe CRC | 37 | Obligation pour l'employeur de réaliser un livret d'information sur les risques dans l'entreprise et les règles en matière de santé au travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 38 | Habilitation administrative des médecins non spécialistes faisant fonction de médecins du travail pour certaines catégories de salariés | Rejeté |
| Groupe CRC | 39 | Cotisation supplémentaire de l'employeur ne respectant pas ses obligations en matière d'organisation des services de santé au travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 40 | Droit d'opposition du comité d'entreprise au plan de formation | Rejeté |

Au cours d'une seconde réunion tenue dans l'après-midi, la commission poursuit l'examen des amendements sur le projet de loi n° 774 (AN-XIV^e) relatif à la sécurisation de l'emploi.

Mme Annie David, présidente. – Nous reprenons l'examen des amendements sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi

Article additionnel avant l'article 5

Les amendements nos 41 et 42 sont rejetés.

Article 5

M. Claude Jeannerot, rapporteur. - L'article 5 porte sur la présence de représentants des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises.

La commission des lois s'est saisie pour avis du projet de loi et a plus particulièrement étudié cet article. Son rapporteur, notre collègue Gaëtan Gorce, a préparé quarante-six amendements procédant à la réécriture de l'article et à la simplification de sa structure, sans modifications de fond et dans un souci de fidélité à l'Ani. Ils ont été adoptés à l'unanimité par la commission des lois.

Pour ma part, je ne vous propose pas d'amendement sur ce dispositif qui relève du droit des sociétés, matière éminemment technique qui n'entre pas dans le champ habituel de compétences de notre commission.

Je m'en remets à l'expertise du rapporteur pour avis, qui n'est plus à démontrer, et à sa fine connaissance juridique. Il ne peut être présent parmi nous, mais il a retiré, après un dialogue avec le Gouvernement, deux amendements qui avaient une incidence sur le périmètre de l'article. Il les redéposera en séance.

Dans ces conditions, je formule donc aujourd'hui un avis de sagesse, teinté d'un a priori très positif, dans l'attente du débat que nous ne manquerons pas d'avoir sur cet article en séance publique et des éventuels amendements que je pourrai proposer à cette occasion.

Les amendements n°s 182 à 184, 186 à 211 et 213 à 229 sont adoptés. Les amendements n°s 150 et 149 sont retirés.

La commission adopte l'article 5 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 5

Les amendements nos 43 à 45 sont rejetés.

Article additionnel avant l'article 6

Les amendements nos 46 à 51 sont rejetés.

Article 6

L'amendement n° 151 est retiré.

Article additionnel après l'article 6

Les amendements nos 52 à 56 sont rejetés.

Article 7

L'amendement n° 57 est retiré.

***M. Claude Jeannerot, rapporteur.** - L'amendement n° 281 vise à supprimer l'alinéa ajouté par l'Assemblée nationale disposant que la modulation des taux en fonction du type de contrat doit être opérée de manière à ne pas diminuer les ressources de l'Unédic. Je ne vois pas, sur un plan pratique, comment une telle disposition pourrait être mise en œuvre. Elle me paraît en outre contradictoire avec l'objectif de l'article 7. La surcotisation ne vise pas à accroître les recettes de l'assurance chômage, mais à limiter le recours aux contrats courts. De même, si davantage de jeunes sont embauchés en CDI, il y aura davantage d'exonérations de cotisations. Il s'agit, à terme, de favoriser l'emploi, ce qui jouera favorablement sur les comptes de l'Unédic.*

***Mme Annie David, présidente.** – L'alinéa ajouté par l'Assemblée nationale me paraît important. Il faut garantir les ressources de l'Unédic et le niveau des contributions des entreprises.*

L'amendement n° 281 est adopté.

L'amendement n° 117 est rejeté.

La commission adopte l'article 7 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel avant l'article 8

Les amendements nos 58 à 62 sont rejetés.

***M. Claude Jeannerot, rapporteur.** - Avis défavorable à l'amendement n° 63.*

***Mme Catherine Génisson, rapporteure de la délégation aux droits des femmes.** – L'amendement n° 63 vise à supprimer les réductions de cotisations sociales pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Cet amendement ne me paraît pas opportun. Les questions d'égalité professionnelles sont incluses dans la négociation sociale en cours sur la qualité de vie au travail.*

L'amendement 63 est rejeté, ainsi que les amendements 64 et 65.

Article 8

Les amendements nos 282 à 284 sont adoptés.

Les amendements nos 152 à 160 sont retirés.

La commission adopte l'article 8 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 8

Les amendements nos 66 à 74 sont rejetés.

Article additionnel avant l'article 9

L'amendement no 75 est rejeté.

Article 9

L'amendement n° 76 est rejeté.

Les amendements nos 285 et 286 sont adoptés.

La commission adopte l'article 9 dans la rédaction issue de ses travaux.

***M. Jean Desessard.** – Je retire à ce stade les amendements déposés par le groupe écologiste sur les articles 10 à 17. Nous les représenterons très vraisemblablement lors de la séance publique.*

***Mme Laurence Cohen.** – Il en va de même pour les amendements déposés par le groupe CRC restant en discussion, à l'exception de l'amendement 105 auquel le rapporteur va donner un avis favorable.*

Article additionnel après l'article 9

Les amendements nos 77 à 79 sont retirés.

Article additionnel avant l'article 10

Les amendements nos 80 à 87 sont retirés.

Article 10

Les amendements nos 161 à 163 sont retirés.

Les amendements nos 287 et 288 sont adoptés.

La commission adopte l'article 10 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 11

L'amendement n° 88 est retiré.

L'amendement n° 231 est adopté.

La commission adopte l'article 11 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel avant l'article 12

Les amendements nos 89 à 91 sont retirés.

La commission adopte l'article 12 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 12

Les amendements nos 92, 165 à 167 et 169 à 172 sont retirés.

Les amendements nos 232 à 234 sont adoptés.

Article additionnel avant l'article 13

Les amendements nos 93 à 95 sont retirés.

Article 13

Les amendements nos 98 et 173 à 175 sont retirés.

Les amendements nos 235 et 237 à 245 sont adoptés.

L'amendement n° 230 est rejeté.

La commission adopte l'article 13 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 13

Les amendements nos 96 à 97 sont retirés.

Article additionnel avant l'article 14

Les amendements nos 99 et 100 sont retirés.

Article 14

Les amendements nos 101 et 176 sont retirés.

L'amendement n° 246 est adopté.

La commission adopte l'article 14 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 14

L'amendement no 102 est retiré.

Article 15

L'amendement no 103 est retiré.

La commission adopte l'article 15 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 16

Les amendements nos 104, 107 et 177 à 179 sont retirés.

La commission adopte l'article 16 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 16

L'amendement no 105 est adopté.

L'amendement no 106 est retiré.

Article 17

Les amendements nos 108 et 180 sont retirés.

L'amendement no 247 est adopté.

La commission adopte l'article 17 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 18

L'amendement no 110 est retiré.

La commission adopte l'article 18 dans la rédaction issue de ses travaux.

Article additionnel après l'article 18

Les amendements nos 109 et 111 sont retirés.

Article additionnel après l'article 19

L'amendement no 112 est retiré.

L'amendement no 259 est adopté.

Le projet de loi est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----------|---|-----------------------------|
| Article additionnel avant l'article 5 | | | |
| Groupe CRC | 41 | Election de représentants élus par les salariés au conseil d'administration de l'entreprise | Rejeté |
| Groupe CRC | 42 | Election de membres représentant les salariés au conseil de surveillance de l'entreprise | Rejeté |
| Article 5 Représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise | | | |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 182 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 150 | Extension de l'obligation d'avoir des représentants des salariés au conseil d'administration aux entreprises ayant mille salariés en France ou cinq mille à l'étranger | Retiré |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 183 | Suppression d'une précision inutile | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 184 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 186 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 149 | Extension de l'obligation d'avoir des représentants des salariés au sein de leur organe de gouvernance aux filiales des sociétés qui y sont soumises et qui répondent aux critères fixés par la loi | Retiré |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 187 | Suppression d'une disposition redondante | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 188 | Nombre d'administrateurs représentant les salariés | Adopté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|--|-----------------------------|
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 189 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 190 | Précision sur le délai imparti aux entreprises pour faire entrer des représentants des salariés dans leur conseil d'administration | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 191 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 192 | Simplification juridique | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 193 | Clarification de la structure du texte | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 194 | Voies de recours si une société n'a pas modifié ses statuts pour prévoir la représentation des salariés | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 195 | Clarification de la structure du texte | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 196 | Précision juridique | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 197 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 198 | Clarification de la structure du texte | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 199 | Coordination | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 200 | Coordination | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 201 | Rédactionnel | Adopté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|---|-----------------------------|
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 202 | Coordination | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 203 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 204 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 205 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 206 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 207 | Simplification juridique de la protection contre le licenciement des administrateurs salariés | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 208 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 209 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 210 | Suppression d'une précision inutile | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 211 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 213 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 214 | Suppression d'une disposition redondante | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 215 | Nombre d'administrateurs représentant les salariés | Adopté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|--|-----------------------------|
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 216 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 217 | Précision sur le délai imparti aux entreprises pour faire entrer des représentants des salariés dans leur conseil d'administration | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 218 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 219 | Simplification juridique | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 220 | Clarification de la structure du texte | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 221 | Voies de recours si une société n'a pas modifié ses statuts pour prévoir la représentation des salariés | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 222 | Clarification de la structure du texte | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 223 | Précision juridique | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 224 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 225 | Coordination | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 226 | Simplification juridique | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 227 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 228 | Précision juridique | Adopté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|--|-----------------------------|
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 229 | Entrée en vigueur de l'obligation créée par cet article | Adopté |
| Article additionnel après l'article 5 | | | |
| Groupe CRC | 43 | Suppression de l'incompatibilité entre un mandat d'administrateur élu par les salariés et un mandat syndical ou de membre d'une IRP | Rejeté |
| Groupe CRC | 44 | Instauration d'une prise de décision à l'unanimité dans les conseils d'administration sur certaines décisions | Rejeté |
| Groupe CRC | 45 | Suppression de la règle selon laquelle les statuts de la société peuvent imposer que chaque administrateur soit actionnaire | Retiré |
| Article additionnel avant l'article 6 | | | |
| Groupe CRC | 46 | Plancher de six mois de salaire brut pour l'indemnité versée à un salarié ayant subi un licenciement abusif | Rejeté |
| Groupe CRC | 47 | Suppression des réductions de cotisations patronales en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle | Rejeté |
| Groupe CRC | 48 | Réforme des règles encadrant le contrat de travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 49 | Création, dans chaque région, d'une commission régionale de l'emploi et de la formation | Rejeté |
| Groupe CRC | 50 | Réaffirmation du CDI à temps plein comme la règle en matière de contrat de travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 51 | Création d'une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus entre un chômeur et Pôle emploi | Rejeté |
| Article 6 Amélioration des droits à nouvelle indemnisation chômage des salariés et renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi | | | |
| Groupe écologiste | 151 | Prise en compte intégrale obligatoire des droits anciens à l'assurance chômage dans le cadre des droits rechargeables | Retiré |
| Article additionnel après l'article 6 | | | |
| Groupe CRC | 52 | Suppression de l'obligation d'accepter une offre raisonnable d'emploi dans les règles concernant les droits et devoirs des demandeurs d'emploi | Rejeté |
| Groupe CRC | 53 | Permettre à un demandeur d'emploi de se faire accompagner lors de la signature de son projet personnalisé d'accès à l'emploi | Rejeté |
| Groupe CRC | 54 | Instauration d'un délai de rétractation de dix jours après la signature d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi | Rejeté |
| Groupe CRC | 55 | Précisions quant au contenu du projet personnalisé d'accès à l'emploi | Rejeté |
| Groupe CRC | 56 | Création une commission de recours gracieux pour les demandeurs d'emploi sanctionnés par Pôle emploi | Rejeté |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----|--|----------------------|
| Article 7 Modulation des cotisations d'assurance chômage | | | |
| Groupe CRC | 57 | Suppression de l'article | Rejeté |
| Rapporteur | 281 | Impact de la modulation des taux des contributions sur leur produit | Adopté |
| D. Laurent et Doublet | 117 | Recours au CDD pour embaucher des retraités dans le cadre du cumul emploi-retraite | Rejeté |
| Article additionnel avant l'article 8 | | | |
| Groupe CRC | 58 | Suppression des réductions de cotisations patronales en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle | Rejeté |
| Groupe CRC | 59 | Création d'un congé parental paritaire | Rejeté |
| Groupe CRC | 60 | Modification de la hiérarchie des normes en matière de droit du travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 61 | Sanction de l'absence d'accord relatif à l'égalité salariale | Rejeté |
| Groupe CRC | 62 | Modification du champ et du montant de la pénalité pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale et professionnelle | Rejeté |
| Groupe CRC | 63 | Renforcement des obligations en matière de négociation sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes | Rejeté |
| Groupe CRC | 64 | Exclusion des marchés publics des entreprises non couvertes par un accord salarial d'entreprise et par un accord sur l'égalité professionnelle de moins d'un an | Rejeté |
| Groupe CRC | 65 | Majoration des cotisations sociales dues par l'employeur lorsqu'il emploie au moins 25 % de salariés à temps partiel | Rejeté |
| Article 8 Encadrement du travail à temps partiel | | | |
| Rapporteur | 283 | Périodicité triennale de la négociation sur le temps partiel dans les branches concernées | Adopté |
| Groupe écologiste | 152 | Suppression de la possibilité de prévoir l'annualisation du temps de travail | Retiré |
| Rapporteur | 282 | Correction d'une référence juridique obsolète | Adopté |
| Groupe écologiste | 160 | Rémunération des heures complémentaires | Retiré |
| Groupe écologiste | 153 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Groupe écologiste | 154 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Groupe écologiste | 155 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Groupe écologiste | 156 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Groupe écologiste | 157 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Groupe écologiste | 158 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|---|-----------------------------|
| Groupe écologiste | 159 | Suppression des compléments d'heures | Retiré |
| Rapporteur | 284 | Entrée en vigueur de l'obligation de négocier dans certaines branches | Adopté |
| Article additionnel après l'article 8 | | | |
| Groupe CRC | 66 | Majoration de la prime de précarité versée aux salariés à temps partiel à l'issue d'un CDD | Rejeté |
| Groupe CRC | 67 | Critères sociaux d'attribution des marchés publics | Rejeté |
| Groupe CRC | 68 | Majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % | Rejeté |
| Groupe CRC | 69 | Délai dans lequel la modification de la répartition de la durée de travail d'un salarié à temps partiel lui est notifiée | Rejeté |
| Groupe CRC | 70 | Rendre obligatoire l'assurance de l'employeur contre les conséquences de sa faute inexcusable en cas d'accident du travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 71 | Inclure les périodes d'arrêt de travail pour maladie pour la détermination du droit à congé payé | Rejeté |
| Groupe CRC | 72 | Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et modification du contrat de travail | Rejeté |
| Groupe CRC | 73 | Suppression du forfait en heures | Rejeté |
| Groupe CRC | 74 | Respect de la vie privée et familiale dans le cadre des conventions de forfait en heures | Rejeté |
| Article additionnel avant l'article 9 | | | |
| Groupe CRC | 75 | Suppression de la règle selon laquelle la signature d'un accord de groupe sur la GPEC exonère les entreprises qui en font partie de l'obligation de négocier sur le sujet | Rejeté |
| Article 9 Extension du périmètre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences | | | |
| Groupe CRC | 76 | Suppression de l'article | Rejeté |
| Rapporteur | 285 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 286 | Rédactionnel | Adopté |
| Article additionnel après l'article 9 | | | |
| Groupe CRC | 77 | Modification et limitation des cas de recours au CDD | Retiré |
| Groupe CRC | 78 | Prime de précarité pour les CDD conclus avec des jeunes durant les vacances scolaires ou universitaires | Retiré |
| Groupe CRC | 79 | Modification de la hiérarchie des normes en droit du travail | Retiré |
| Article additionnel avant l'article 10 | | | |
| Groupe CRC | 80 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 81 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----------|--|-----------------------------|
| Groupe CRC | 82 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 83 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 84 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 85 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 86 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Groupe CRC | 87 | Réforme du statut des dirigeants des sociétés et encadrement de leurs rémunérations | Retiré |
| Article 10 Mobilité interne | | | |
| Groupe écologiste | 161 | Donner la possibilité aux organisations syndicales de prendre l'initiative d'engager la négociation sur la mobilité interne | Retiré |
| Groupe écologiste | 162 | Restriction de la négociation sur la mobilité interne aux entreprises d'au moins 300 salariés | Retiré |
| Rapporteur | 287 | Simplification | Adopté |
| Groupe écologiste | 163 | Avis du CHSCT sur le projet d'accord sur la mobilité interne | Retiré |
| Rapporteur | 288 | Rédactionnel | Adopté |
| Article 11 Activité partielle | | | |
| Groupe CRC | 88 | Suppression de l'article | Retiré |
| Rapporteur | 231 | Rédactionnel | Adopté |
| Article additionnel avant l'article 12 | | | |
| Groupe CRC | 89 | Réforme du droit des inventions des salariés | Retiré |
| Groupe CRC | 90 | Renforcement des obligations d'adaptation et de reclassement | Retiré |
| Groupe CRC | 91 | Aménagement des règles relatives aux modifications du contrat de travail | Retiré |
| Article 12 Accords de maintien de l'emploi | | | |
| Groupe CRC | 92 | Suppression de l'article | Retiré |
| Groupe écologiste | 165 | Précision que le diagnostic doit être partagé par les représentants des salariés et l'employeur | Retiré |
| Groupe écologiste | 167 | Recours aux accords de maintien de l'emploi uniquement lorsque tous les autres moyens sont épuisés | Retiré |
| Groupe écologiste | 166 | Nullité de l'accord de maintien de l'emploi si l'employeur ne transmet pas toutes les informations à sa disposition | Retiré |
| Groupe écologiste | 169 | Suppression du caractère individuel pour les licenciements économiques prononcés en cas de refus d'application d'un accord de maintien de l'emploi | Retiré |
| Rapporteur | 232 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 170 | Représentativité des syndicats qui mandatent un salarié pour négocier | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|--|-----------|--|-----------------------------|
| Groupe écologiste | 171 | Suppression de la possibilité de négocier avec un salarié mandaté qui n'est pas élu représentant du personnel | Retiré |
| Rapporteur | 233 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 172 | Donner la possibilité aux syndicats non signataires de l'accord de saisir le président du TGI | Retiré |
| Rapporteur | 234 | Précision juridique | Adopté |
| Article additionnel avant l'article 13 | | | |
| Groupe CRC | 93 | Rendre obligatoire l'assurance de l'employeur contre les conséquences de sa faute inexcusable en cas d'accident du travail | Retiré |
| Groupe CRC | 94 | Restriction des motifs autorisant le licenciement économique | Retiré |
| Groupe CRC | 95 | Suppression des accords de méthode | Retiré |
| Article 13 Plan de sauvegarde de l'emploi | | | |
| Groupe CRC | 98 | Suppression de l'article | Retiré |
| Rapporteur | 235 | Coordination | Adopté |
| Groupe écologiste | 173 | Droit de veto suspensif du comité d'entreprise en cas d'absence d'accords sur les modalités d'accompagnement d'un PSE | Retiré |
| Rapporteur | 236 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 237 | Coordination | Adopté |
| Groupe écologiste | 174 | Rallongement du délai imposé à l'administration pour homologuer un document définissant le PSE | Retiré |
| Rapporteur | 238 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 239 | Précision juridique | Adopté |
| Rapporteur | 240 | Rédactionnel | Adopté |
| M. Gorce au nom de la commission des lois | 230 | Modification des règles pour assurer la garantie des salaires dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires | Rejeté |
| Rapporteur | 241 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 242 | Rédactionnel | Adopté |
| Rapporteur | 244 | Coordination juridique | Adopté |
| Rapporteur | 245 | Coordination juridique | Adopté |
| Rapporteur | 243 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 175 | Suppression de la compétence de la cour administrative d'appel et du Conseil d'Etat si le tribunal administratif ne statue pas dans un délai de trois mois | Retiré |
| Article additionnel après l'article 13 | | | |
| Groupe CRC | 96 | Renforcement des droits pour les salariés licenciés bénéficiant de moins de deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés | Retiré |
| Groupe CRC | 97 | Obliger l'employeur à décrire l'action de formation pour les propositions de reclassement | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----|---|----------------------|
| Article additionnel avant l'article 14 | | | |
| Groupe CRC | 99 | Consolidation et élargissement des missions de l'inspection du travail | Retiré |
| Groupe CRC | 100 | Renforcement et précision sur les missions de l'inspection du travail | Retiré |
| Article 14 Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi | | | |
| Groupe CRC | 101 | Suppression de l'article | Retiré |
| Groupe écologiste | 176 | Abaisser le seuil d'effectif de 1000 à 300 salariés pour obliger les entreprises à rechercher un repreneur en cas de fermeture | Retiré |
| Rapporteur | 246 | Rédactionnel | Adopté |
| Article additionnel après l'article 14 | | | |
| Groupe CRC | 102 | Renforcement des règles relatives à la reprise de site | Retiré |
| Article 15 Pondération des critères de licenciement collectif et durée du congé de reclassement | | | |
| Groupe CRC | 103 | Suppression de l'article | Retiré |
| Article 16 Conciliation devant le conseil des prud'hommes et aménagement des règles de prescription | | | |
| Groupe CRC | 104 | Suppression de l'article | Retiré |
| Groupe CRC | 107 | Exclusion des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, du champ d'application du barème utilisable pendant la phase de conciliation | Retiré |
| Groupe écologiste | 177 | Nullité de la procédure de conciliation en cas d'absence d'une des deux parties | Retiré |
| Groupe écologiste | 178 | Suppression de la diminution de la prescription de 5 ans à 2 ans pour les actions relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail | Retiré |
| Groupe écologiste | 179 | Suppression de la réduction de 5 ans à 3 ans pour la prescription sur les salaires | Retiré |
| Article additionnel après l'article 16 | | | |
| Groupe CRC | 105 | Rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale | Adopté |
| Groupe CRC | 106 | Rapport sur les entraves financières à la justice prud'homale | Retiré |
| Article 17 Aménagement de la mise en place des institutions représentatives du personnel en cas de franchissement des seuils d'effectifs | | | |
| Groupe CRC | 108 | Suppression de l'article | Retiré |
| Rapporteur | 247 | Rédactionnel | Adopté |
| Groupe écologiste | 180 | Réduction de 12 à 6 mois du délai accordé à une entreprise qui franchit le seuil des 50 salariés pour se conformer aux obligations d'informations récurrentes et de consultation du comité d'entreprise | Retiré |

| Auteur | N° | Objet | Sort de l'amendement |
|---|-----------|--|-----------------------------|
| Article 18 | | | |
| Expérimentation des contrats de travail intermittents dans certains secteurs d'activités | | | |
| Groupe CRC | 110 | Suppression de l'article | Retiré |
| Article additionnel après l'article 18 | | | |
| Groupe CRC | 109 | Réparation intégrale du préjudice subi par la victime d'un accident de travail | Retiré |
| Groupe CRC | 111 | Amélioration du montant des indemnités journalières des victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles | Retiré |
| Article additionnel après l'article 19 | | | |
| Groupe CRC | 112 | Garantir le droit au repos dominical | Retiré |
| Rapporteur | 259 | Rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires | Adopté |

ANNEXE 1

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Agnès Lebot**, secrétaire confédérale, **Francine Blanche**, secrétaire confédérale, et **Isabelle Depuydt**, conseillère confédérale, de la Confédération générale des travailleurs (CGT)
- Table ronde réunissant **Paul-Henri Antonmattéi**, professeur de droit à l'Université de Montpellier 1, **Françoise Champeaux**, journaliste spécialisée en droit du travail, rédactrice en chef de la Semaine sociale Lamy et **Emmanuel Dockès**, professeur de droit à l'Université Paris-ouest Nanterre-La Défense
- **Jean Denis Combrexelle**, directeur général, **Annelore Coury**, sous-directrice des relations individuelles et collectives de travail et **Jean-Henri Pyronnet**, adjoint à la sous-directrice, de la Direction générale du travail (DGT)
- **Isabelle Eynaud-Chevalier**, chef du service des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et **Pierre Ramain**, sous-directeur des mutations de l'emploi et de l'activité à la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP)
- **Catherine Lebrun**, déléguée adjointe, et **Guillaume Dautel**, chargé des questions du travail à l'Union syndicale Solidaires
- **Hugues Vidor**, vice-président en charge de la négociation et du dialogue social, et **Sébastien Darrigrand**, délégué général de l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres)
- **Jean-Pierre Crouzet**, président, **Pierre Burbhan**, secrétaire général, et **Caroline Duc**, conseillère technique chargée des relations avec la Parlement, de l'Union professionnelle artisanale (UPA)
- **Luc Bérille**, secrétaire général et **Jean Grosset**, secrétaire général adjoint de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)
- **Joseph Thouvenel**, vice-président, et **Michel Charbonnier**, conseiller technique au cabinet du président, de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- **Marie Françoise Leflon**, secrétaire nationale à l'emploi **Karina Aitoufollah**, directrice de cabinet du président et **Franck Boissart**, conseiller technique, de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- **Abdoul Kareb**, président, et **Loïc Gauthier**, vice-président du Conseil de prud'hommes de Melun (Seine-et-Marne)
- **Vincent Destival**, directeur général et **Jean-Paul Domergue**, directeur des affaires juridiques, de l'Unédic
- Table ronde sur la formation professionnelle dans le projet de loi réunissant **Jean-Marie Luttringer**, consultant chez JML Conseil - Droit et politiques de formation, **Jean-Pierre Willems**, consultant en formation et ressources humaines, et **Vincent Merle**, professeur au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), responsable de l'équipe des métiers de la formation
- **Alain Lacabarats**, président, **Pierre Bailly**, doyen, ancien président, et **Yves Struillou**, conseiller, de la Chambre sociale de la Cour de cassation

- **Stéphane Lardy**, secrétaire confédéral, et **Sylvia Veitl**, assistante du secrétaire confédéral, de Force ouvrière (FO)
- **Patrick Bernasconi**, chef de file sur les questions d'emploi, **Dominique Tellier**, directeur général adjoint en charge des affaires sociales, et **Guillaume Ressot**, directeur des affaires publiques du Mouvement des entreprises de France (Medef)
- **Christian Janin** et **Cécile Cottureau**, secrétaires confédéraux, de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **Francis Da Costa**, président, **Michel Fortin**, vice-président, et **Bernard Abeillé**, directeur général, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
- **Geneviève Roy**, vice-présidente chargée des affaires sociales, et **Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- **Jean-François Roverato**, vice-président, administrateur référent, et **Béatrice Brénéol**, administratrice, présidente, de la Sicavas Eiffage 2000 (Sicav d'actionnariat salarié)
- **Bernard Devy**, président, **Jean-Louis Vincent**, vice-président, **Christian Schmidt de la Brélie**, directeur général, et **Ingrid Mareschal**, directrice des affaires générales, du groupe Klesia
- **Bernard Stirn**, président de la section du contentieux du Conseil d'Etat
- **Isabelle Goanvic**, conseillère technique au cabinet de la Garde des sceaux, ministre de la justice
- **Hubert Patingre**, secrétaire général du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)
- **Francis Mer**, président, et **Alain Dumont**, délégué général, de la fondation Condorcet
- **Philippe Gaertner**, vice-président délégué santé, **Gérard Goupil**, président de la commission des affaires sociales et **Romain Mifsud**, délégué général, de l'Union nationale des professions libérales (UnaPL)
- **Bernard Spitz**, président, **Arielle Texier**, directrice de la communication et des affaires publiques, **Jean-François Lequoy**, délégué général, **José Milano**, directeur des affaires sociales, **Philippe Poiget**, directeur des affaires juridiques, fiscales et de la concurrence, **Gilles Cossic**, directeur des assurances de personnes, **Véronique Cazals**, conseillère du président, **Alain Rouché**, directeur santé, et **Viviana Mitrache**, attachée parlementaire, de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA)
- **Jean-François Poupard**, directeur, et **Olivier Laviolette**, chargé de mission, du cabinet Syndex
- **Jean-Martin Cohen-Solal**, directeur général, **Emmanuel Roux**, directeur général adjoint, et **Isabelle Millet-Caurier**, directrice des affaires publiques, de La Mutualité française
- **Jean-Louis Faure**, délégué général, **Miriana Clerc**, chargée de la communication et des relations extérieures, **Bertrand Boivin-Champeaux**, directeur prévoyance et retraite complémentaire, et **Evelyne Guillet**, directrice santé, du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP)

ANNEXE 2



DOCUMENT D'ORIENTATION NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR UNE MEILLEURE SECURISATION DE L'EMPLOI

Le 7 septembre 2012

Contact : ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle
et du dialogue social
cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

Lors de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet derniers, la table-ronde consacrée à l'emploi a permis de partager des éléments de constat et des objectifs. Parmi eux, l'urgence d'une mobilisation de tous les acteurs pour développer l'emploi et lutter contre le chômage, avec la conviction que cette mobilisation doit concilier efficacité économique et progrès social.

Plus précisément, l'accent a été mis sur la nécessité, dans un contexte de mutations économiques, d'anticiper et de partager l'information au sein des entreprises, de réunir les conditions permettant une meilleure sécurisation de l'emploi, d'améliorer les outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité, de trouver les leviers pour infléchir certaines pratiques conduisant à une précarité croissante de nombreux actifs.

Sur le plan de la méthode, une volonté a également été partagée : entre « déréglementation » et « sur-réglementation », il y a une voie : celle du dialogue social. A la condition qu'il soit loyal, confiant, transparent, apaisé et qu'il permette ainsi l'équilibre « gagnant-gagnant » des accords.

C'est dans cette perspective que la feuille de route issue de la Grande Conférence Sociale a prévu une négociation collective, au niveau national et interprofessionnel, sur la sécurisation de l'emploi.

Cette négociation s'inscrit dans un dialogue nécessaire avec les pouvoirs publics, que traduit le présent document d'orientation, et que traduira demain la mise en oeuvre des changements législatifs et réglementaires qui découleraient d'un accord, ou qui s'imposeraient en l'absence d'accord.

Renforcer la sécurité de l'emploi – au niveau individuel du salarié dans son parcours professionnel comme au niveau collectif de l'entreprise – c'est nécessairement concilier :

- la protection et l'accompagnement des salariés, et prioritairement de ceux qui voient leur emploi menacé, ou subissent une forte précarité ;

- les marges d'adaptation des entreprises pour développer ou préserver l'activité et l'emploi, face aux mutations qui s'accroissent dans un contexte de concurrence internationale renforcée. Celles-ci sont particulièrement utiles pour surmonter les chocs conjoncturels ;

- un haut niveau de dialogue social dans les entreprises et un rôle accru des salariés et de leurs représentants, tant dans les actions d'anticipation que dans les actions d'adaptation lorsque la situation que traverse l'entreprise est difficile.

Quatre domaines, issus des échanges de la table-ronde emploi de la Grande Conférence Sociale - les partenaires sociaux ayant naturellement la liberté d'élargir ces domaines- **devront être articulés dans cette approche globale « gagnant-gagnant »** :

1. Lutter contre la précarité sur le marché du travail, qui frappe particulièrement les femmes et les plus jeunes, et qui dans un certain nombre de cas transforme une souplesse nécessaire ou une caractéristique « intrinsèque » de certaines activités en une forme de « contournement » de la norme sociale.

S'inspirant de bonnes pratiques développées par le dialogue social dans certaines branches et entreprises, et prenant en compte la nature des activités, la négociation qui s'engage devrait permettre de :

- trouver des leviers pour que le CDI demeure ou redevienne la forme normale d'embauche, notamment en prenant en considération les coûts induits par les différentes formes de contrat, et en en tirant les conséquences sur la modulation des taux de cotisation, qui aura ensuite vocation à être déclinée dans la convention d'assurance chômage ;
- traiter la problématique du temps partiel subi, en identifiant les moyens d'encadrer les temps partiels portant sur un faible nombre d'heures, en prenant des orientations sur l'accès aux droits sociaux et à la formation, sur l'amplitude et la prévisibilité des horaires, ainsi que sur la rémunération des heures complémentaires ;
- proposer les voies d'un meilleur accès à la formation et d'un meilleur accompagnement par le service public de l'emploi et l'ensemble des acteurs des demandeurs d'emplois précédemment salariés en CDD ou en intérim, dans des processus de mobilité et de qualification.

2. Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences.

C'est un enjeu clé pour prévenir et donc éviter les ruptures brutales, tant pour les salariés individuellement que pour les organisations et collectifs de travail. Plusieurs voies d'amélioration sont souhaitables, certaines ont été évoquées lors de la table-ronde « emploi » de la Grande Conférence Sociale :

- un meilleur partage, en amont des décisions, de l'information avec les institutions représentatives du personnel et les instances de gouvernance de l'entreprise, et d'une façon générale un rôle accru reconnu aux salariés et à leurs représentants, avec des modalités précisées sur la sécurité et les délais de ces procédures ainsi que sur les règles de confidentialité ;
- le renforcement des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier une articulation renforcée de la GPEC avec les dispositifs de mobilité et les orientations de la formation dans les entreprises, y compris le plan de formation ;
- les actions de renforcement de l'employabilité des salariés et l'amélioration de la portabilité des droits à la formation ;
- le développement des démarches d'anticipation dans les branches et au niveau des territoires, à l'appui de la GPEC des entreprises.

3. Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés.

Les outils à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants pour surmonter ces difficultés tout en maintenant l'emploi méritent d'être complétés, simplifiés, sécurisés, notamment en :

- améliorant et unifiant les dispositifs d'activité partielle, et clarifiant les règles de recours (par exemple activité partielle et heures supplémentaires). Au delà de mesures immédiates susceptibles d'être prises dès le début de l'automne, en concertation avec les pouvoirs publics, il appartient aux partenaires sociaux dans cette négociation « sécurisation de l'emploi » puis le cas échéant dans le cadre du régime d'assurance chômage, de construire un dispositif unifié qui offre une alternative plus efficace aux licenciements économiques et des solutions en matière de formation, à l'instar de ce qu'ont su faire certains de nos voisins européens ;
- apportant les garanties juridiques, pour les salariés et les entreprises, lorsque des accords collectifs d'entreprises visent à maintenir l'emploi et l'activité dans un contexte de difficultés conjoncturelles aigües. Ces garanties devront porter notamment sur les conditions de conclusion de ces accords, sur la loyauté de leur application, sur les droits individuels du salarié dans le respect de nos engagements internationaux, et sur les conséquences pour les salariés du retour à une meilleure situation de l'entreprise à l'issue de l'accord.

4. Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle ci-dessus, pour concilier un meilleur accompagnement des salariés et une plus grande sécurité juridique pour les entreprises comme pour les salariés.

Les procédures actuelles offrent un cadre protecteur et organisent des procédures formalisées indispensables. Pour autant, elles n'évitent pas un certain nombre de contournements et génèrent de fortes incertitudes sur les délais et sur la sécurité juridique des procédures, dommageables tant pour les salariés que pour les entreprises. Les rôles respectifs des IRP, des partenaires sociaux, de l'Etat, du juge, évolutifs au gré des modifications législatives et de la jurisprudence, ne peuvent être considérés comme pleinement satisfaisants.

Cette négociation est une opportunité pour trouver un nouvel équilibre qui permette :

- de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et l'efficacité en termes de retour/maintien dans l'emploi des dispositifs de reclassement ;
- de clarifier et sécuriser les procédures en favorisant le traitement le plus en amont possible, en particulier concernant la nature et la temporalité de l'intervention de tiers dans la procédure (services de l'Etat, recours à l'expertise, intervention du juge), les délais associés, le rôle plus important à donner à l'accord collectif dans ces procédures, le rôle également plus important qui pourrait être donné –sans revenir à l'autorisation administrative de licenciement– aux services du ministère du travail, etc. ;
- d'apporter une réponse aux situations dans lesquelles une entreprise qui envisage de fermer un site refuserait de considérer favorablement l'offre valable d'un repreneur assurant la pérennité de tout ou partie des emplois. Sur ce point le Gouvernement entend proposer une modification de la loi et, à défaut d'une intégration dans leur accord, les partenaires sociaux sont invités à faire connaître leur(s) position(s) et proposition(s), en particulier concernant l'articulation avec le reste de la procédure de licenciement économique.

Cette négociation pour une meilleure sécurisation de l'emploi devra naturellement être articulée avec d'autres négociations mentionnées dans la feuille de route issue de la Grande Conférence Sociale, qui seront simultanées ou ultérieures (institutions représentatives du personnel, égalité professionnelle et qualité de vie au travail, convention d'assurance chômage, etc...), ainsi qu'avec les orientations définies dans la feuille de route sociale issue de la grande conférence, notamment en matière de formation professionnelle ou de bilans (sur l'accord de 2008 sur la modernisation du marché du travail, sur les aides aux entreprises en faveur de l'emploi...).

Une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux effets attendus par les mesures de l'accord en matière d'égalité.

La feuille de route sociale issue de la Grande Conférence Sociale prévoit que cette négociation pour une meilleure sécurisation de l'emploi devra aboutir au plus tard en mars 2013. **Compte-tenu de la gravité de la situation de l'emploi, le Gouvernement propose que tous les efforts soient faits dans la mesure du possible pour y parvenir plus rapidement, avant la fin de l'année 2012.**

ANNEXE 3

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013
POUR UN NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL
AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES
ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS DES SALARIES**

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN
NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA
COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES**

**TITRE I - CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE
SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Les parties signataires sont convenues que :

1°/ Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1^{er} avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :

- les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence¹. Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs.

- les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale².

¹ Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation.

² Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1^{er} janvier 2016.³

2°/

a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1^{er} paragraphe du 1°/ du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2° seront alors tenues, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an)⁴.

Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3°/ Les dispositions visées aux 1° et 2° du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.

³ Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

⁴ - sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur...) prévues à la date de signature du présent accord.

Article 2 – Améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d’emploi

Pour améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévues par l’article 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l’avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d’ouvrir un délai d’un an, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

Article 3 – Création de droits rechargeables à l’assurance-chômage

Les parties signataires considèrent que le régime d’assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu’en leur permettant de bénéficier des dispositifs d’accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d’un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d’assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l’objet, sans tarder, d’un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d’emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d’assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d’emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d’activité ouverte par cette reprise d’emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d’assurance chômage.

L'UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.

Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

- a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :
- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
 - 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
 - 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

- b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.
- c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim.
- les conditions permettant de se rapprocher pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

Article 5 – Création d'un compte personnel de formation

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- Il est universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- Il est individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi) ;
- Il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein⁵. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à

⁵ Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;

- Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ;
- Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ;
- Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.

Article 6 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

1) Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.

2) Cessation de la période de mobilité

a) Cessation avant le terme de la période de mobilité

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 5-1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

b) Cessation au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 5-1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine.

Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

c) Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Article 8 – Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7^{ème} mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

Article 9 – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.

À ce titre, les Opca ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.

Cette possibilité est subordonnée:

- pour les Opcas de branche à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ;
- pour les Opcas interprofessionnels et interbranches (Agefos et Opcalia) à l'avis de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (C.P.N.A.A) constituée auprès de l'Opcas.

Article 10 – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement

Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes ;
- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ;
- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ;
- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Article 11 – Travail à temps partiel

1/ / Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

- les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2/ du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2/ du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le

travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes;

- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

2/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, , les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2/ ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes⁶ ;
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.

3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures »;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;

⁶ La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.

- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel,
- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

TITRE II - RENFORCER L' INFORMATION DES SALARIES SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATEGIQUES DE L' ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP

1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique⁷ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Conformément à l'annexe visée au renvoi ², cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

⁷ Voir document en annexe

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels

Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,
- rémunération des financeurs,
- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),
- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative,
- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3/ L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4/ Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis. Ce délai préfixe doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfixe, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition⁸, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

⁸ Ces délais préfixe doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

7/ Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable⁹ et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.

Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

⁹ Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

Article 14 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

1/ Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 11 ci-dessus, la négociation visée à l'article L.2242-15 du code du travail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Outre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération,
- la mobilité interne visée à l'article 14 ci-après.

2/ La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3/ Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4/ les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L.2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

5/ Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.

Article 15 – Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale..

Dans les entreprises assujetties à l'article L 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :

- les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;
- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi, telle qu'également précisée par l'accord,
- des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

Article 16 - Création d'un conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...),
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir,
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,
- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.

Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

TITRE III - DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER L'EMPLOI

Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire^{10/11} / emploi, au bénéfice de l'emploi.

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

A cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 11 ci-dessus ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale.

Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.

Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1^{er} mai.

Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L.2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.

Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans¹².

¹⁰ Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

¹¹ L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC.

¹² Ces accords ne sauraient être confondus avec les accords de réduction de la durée du travail visés à l'article L.1222-8 du code du travail

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

Article 19 – Recours à l'activité partielle

Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les deux semaines suivant la signature du présent accord une négociation sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en œuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;
- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ;
- le régime actuel est simplifié et unifié :

- maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1000 heures),
 - simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ;
 - en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
 - pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;
 - les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ;

Article 20 – Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Directe.

1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement

Toute action en contestation de la validité de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du

licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

2/ Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte.

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L'administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai maximum préfixe, non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés,
- de 3 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés,
- de 4 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.

En cas de refus d'homologation de la procédure par l'administration, celui-ci est motivé. L'entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d'homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu'à l'homologation, par l'administration, du document établi par l'employeur.

Toute action en contestation de l'homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l'employeur des dispositions du document ayant fait l'objet d'une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Article 21 – Congé de reclassement

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

TITRE IV - DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Article 22 – Expérimenter le contrat de travail intermittent

Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence.

Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajoutée une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L.3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

TITRE V –RATIONALISER LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

Article 23 – Ordre des licenciements

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.

Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vu de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.

Article 25 – Faciliter la conciliation prud’homale

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l’audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d’une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l’ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l’ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

- entre 0 et 2 ans d’ancienneté : 2 mois de salaire
- entre 2 et 8 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire
- entre 8 et 15 ans d’ancienneté : 8 mois de salaire
- entre 15 et 25 ans d’ancienneté : 10 mois de salaire
- au-delà de 25 ans d’ancienneté : 14 mois de salaire

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud’hommes¹³ est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

A défaut de conciliation, l’affaire est portée devant le Bureau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu’il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 26 - Délais de prescription

Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l’exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d’un délai de 24 mois¹⁴.

Les demandes de salaires visées à l’article L.3245-1 du code du travail, se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d’exécution de contrat.

Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s’entend à compter de la rupture du contrat.

¹³ Exception faite des recours dont la loi prévoit qu’ils sont directement portés devant le bureau de jugement

¹⁴ Ce délai ne s’applique pas aux actions fondées sur une discrimination

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 – Entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Article 28 – Bilan

Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.

TABLEAU COMPARATIF

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|---|
| | Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi | Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi | Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi |
| | CHAPITRE I ^{ER} | CHAPITRE I ^{ER} | CHAPITRE I ^{ER} |
| | Créer de nouveaux droits pour les salariés | Créer de nouveaux droits pour les salariés | Créer de nouveaux droits pour les salariés |
| | Section 1 De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours | Section 1 De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours | Section 1 De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours |
| | Article 1^{er} | Article 1^{er} | Article 1^{er} |
| | I. – A. – Avant le 1 ^{er} juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au moins aussi favorable que celle fixée en application des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1 ^{er} janvier 2016. | I. – A. – Avant accident dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée à l'article L. 911-7... ... 2016. | I. – A. – Avant accident <i>au moins aussi favorable que</i> la couverture mentionnée <i>au II de</i> l'article L. 911-7 ... 2016. |
| | La négociation porte notamment sur : | Alinéa sans modification | Alinéa sans modification |
| | 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ; | 1° Non modifié | 1° Non modifié |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|---|
| | <p>2° Les modalités de choix de l'assureur. <u>À cet effet</u>, la négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître l'objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche ;</p> | <p>2° Les l'assureur. La négociation méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;</p> | <p>2° Non modifié</p> |
| | <p>3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Non modifié</p> |
| | <p>4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés peut justifier des dispenses d'affiliation ;</p> | <p>4° Les salariés <u>ou ayants droit, lorsque ceux-ci sont concernés par la couverture</u>, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;</p> | <p>4° Les salariés peut salarié ;</p> |
| | <p>5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention sans pouvoir excéder le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles.</p> | <p>5° Le convention ou de l'accord, et expirant au plus tard le 1^{er} janvier conventionnelles.</p> | <p>5° Non modifié</p> |
| | | <p>6° (<i>nouveau</i>) Le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.</p> | <p>6° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|---|
| <p>Code de la sécurité sociale</p> <p>LIVRE IX Dispositions relatives à la protection sociale complémentaire et supplémentaire des salariés et non salariés et aux institutions à caractère paritaire TITRE I^{ER} Dispositions générales relatives à la protection sociale complémentaire des salariés CHAPITRE I^{ER} Détermination des garanties complémentaires des salariés</p> | <p>B. – À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical et non couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale du chef d'entreprise prévoyant une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au moins aussi favorable que celle fixée en application des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2016, l'employeur engage une négociation sur ce thème.</p> <p>Cette négociation se déroule dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11 du code du travail.</p> <p>II. – Le titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p> | <p>B. – À ...</p> <p>... syndical et qui ne sont pas couvertes selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale par une couverture ...</p> <p>... accident dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée à l'article L. 911-7 du même code et applicable ...</p> <p>... thème.</p> <p>Cette ...</p> <p>... prévues à la section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail et au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11 du même chapitre.</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> | <p>B. – À ...</p> <p>... accident <i>au moins aussi favorable que</i> la couverture ...</p> <p>... mentionnée <i>au II de</i> l'article L. 911-7 ...</p> <p>... thème.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> |
| | <p>1° Le chapitre I^{er} est complété par des articles L. 911-7 et L. 911-8 ainsi rédigés :</p> | <p>1° Alinéa sans modification</p> | <p>1° Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|---|
| | <p>« Art. L. 911-7. – À compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements ou d'indemnisations de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident par le biais d'un accord de branche ou d'entreprise dans des conditions au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.</p> | <p>« Art. L. 911-7. – À ...</p> <p>... remboursements complémentaires de frais ...</p> <p>... accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article ...</p> | <p>« Art. L. 911-7. – I. – Les entreprises ...</p> <p>... L. 911-1 dans des conditions au moins ...</p> <p>... mentionnées au II du présent article ...</p> |
| | <p>« Cette couverture minimale comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>« II (nouveau). – La couverture minimale mentionnée au I comprend ...</p> <p>... suivantes :</p> |
| | <p>« 1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | <p>« 1° Non modifié</p> |
| | <p>« 2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;</p> | <p>« 2° Non modifié</p> | <p>« 2° Non modifié</p> |
| | <p>« 3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dento-faciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.</p> | <p>« 3° Alinéa sans modification</p> | <p>« 3° Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>« Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs mentionnés au 3° entrant dans son champ. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire.</p> | <p>« Un ...</p> <p>... dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe ...</p> <p>... complémentaire. Il précise les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1, en raison de la couverture garantie par ce régime.</p> <p>« Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du présent code et au 2° bis de l'article 1001 du code général des impôts.</p> | <p>« Un ...</p> <p>... dispensés, à leur initiative, de l'obligation ...</p> |
| | <p>« L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>... régime.</p> |
| | <p>« Art. L. 911-8. – Les salariés <u>qui sont</u> garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime</p> | <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 911-8. – Les salariés garantis ...</p> <p>... en cas de cessation du contrat ...</p> | <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|--|
| | <p>d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :</p> | <p>... suivantes :</p> | |
| | <p>« 1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, et sans pouvoir excéder douze mois ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | <p>« 1° Le maintien ...</p> |
| | <p>« 2° Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;</p> | <p>« 2° Le bénéfice du maintien des garanties droits à remboursements complémentaires aient employeur ;</p> | <p>... entiers <i>et arrondie au nombre supérieur</i>, et sans pouvoir excéder douze mois ;</p> |
| | <p>« 3° Les garanties maintenues au bénéfice des anciens salariés sont celles en vigueur dans l'entreprise ;</p> | <p>« 3° Les bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;</p> | <p>« 3° Non modifié</p> |
| | <p>« 4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;</p> | <p>« 4° Non modifié</p> | <p>« 4° Non modifié</p> |
| | <p>« 5° Les anciens salariés justifient auprès de leur ancien employeur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien du droit, des conditions prévues au présent article. » ;</p> | <p>« 5° L'ancien salarié justifie auprès de son ancien maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;</p> | <p>« 5° L'ancien son <i>organisme assureur</i>, à l'ouverture article ;</p> |
| | | <p>« 6° (<i>nouveau</i>) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail. ;</p> | <p>« 6° Alinéa sans modification</p> |
| | | | <p>« <i>Les dispositions du présent article sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|--|
| <p>Art. L. 912-1. – Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou d'une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans.</p> | <p>2° L'article L. 912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> | <p><i>effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »</i></p> |
| <p>Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions du second alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail sont applicables.</p> | <p>« Lorsque les accords</p> | <p>« Lorsque ...</p> | <p>2° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|--|
| | <p>professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour la couverture des risques qu'ils organisent à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dans des conditions de transparence et selon des modalités prévues par décret. »</p> | <p>... pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou ...</p> <p>... 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats, qui doivent notamment intégrer et préciser les éléments suivants : publicité préalable obligatoire, fixation des modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux lors de la désignation ou de la recommandation, règles en matière de conflit d'intérêts et détermination des modalités de suivi du régime en cours de contrat, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen. »</p> | <p><i>II bis (nouveau) – Avant la dernière phrase du I de l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, est insérée une phrase ainsi rédigée :</i></p> <p><i>« Le cas échéant, il peut compléter une ou plusieurs de ses prestations pour qu'elles soient au plus égales aux garanties minimales prévues au II de l'article L. 911-7. »</i></p> <p><i>II ter (nouveau) – Le</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques</p> <p>Art. 2. – Lorsque des salariés sont garantis collectivement, soit sur la base d'une convention ou d'un accord collectif, soit à la suite de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, l'organisme qui délivre sa garantie prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat ou de la convention ou à l'adhésion à ceux-ci, sous réserve des sanctions prévues en cas de fausse déclaration.</p> <p>Aucune pathologie ou affection qui ouvre droit au service des prestations en nature de l'assurance maladie du</p> | <p>III. – Le titre I^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques est ainsi modifié :</p> <p>1° Les articles 2 et 5 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> | <p><i>sixième alinéa de l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Le cas échéant, il peut compléter une ou plusieurs de ses prestations pour qu'elles soient au plus égales aux garanties minimales prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. »</i></p> <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|------------------------|
| <p>régime général de sécurité sociale ne peut être exclue du champ d'application des contrats ou conventions visés au premier alinéa dans leurs dispositions relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.</p> | <p>« Le présent article est également applicable au titre des anciens salariés garantis en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. » ;</p> | | |
| <p>Art. 5. – Lorsque des salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues par l'article 2 de la présente loi, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, le contrat ou la convention doit prévoir le délai de préavis applicable à sa résiliation ou à son non-renouvellement ainsi que les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l'organisme peut maintenir la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit des salariés concernés, sous réserve qu'ils en fassent la demande avant la fin du délai de préavis.</p> | | | |
| <p>Art. 4. – Lorsque des salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article 2 de la présente loi, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|---|
| <p>médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme maintient cette couverture :</p> <p>1° Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;</p> <p>2° Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.</p> <p>Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lende-</p> | <p>2° Au 1° de l'article 4, après les mots : « dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, avant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties en application d'une convention, d'un accord ou d'une décision mentionnés à l'article 2 ».</p> | <p>2° Le 1° de l'article 4 est ainsi modifié :</p> <p>a) Sont ajoutés les mots : « ou, ...</p> <p>... en application convention ou d'un accord collectif, de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur mentionnés à l'article 2 » ;</p> <p>b) (<i>nouveau</i>) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« L'organisme doit avoir adressé la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail. » ;</p> <p>3° (<i>nouveau</i>) Le 2° du même article est complété par</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>a) Sont ...</p> <p>... en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociales » ;</p> <p>b) Alinéa sans modification</p> <p>« L'organisme ...</p> <p>... date de la <i>cessation</i> du contrat de travail. » ;</p> <p>3° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|--------------------------------|
| main de la demande. | | une phrase ainsi rédigée : | |
| Code du travail DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE II La négociation collective TITRE IV Domaines et périodicité de la négociation obligatoire CHAPITRE II Négociation obligatoire en entreprise Section 2 Négociation annuelle Sous-section 3 Régime de prévoyance maladie | IV. – À compter du 1 ^{er} juillet 2014, le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié : | IV. – Non modifié | IV. – Alinéa sans modification |
| Art. L. 2242-11. – Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème. | 1° L'intitulé de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre II du titre IV est ainsi rédigé: « Protection sociale complémentaire des salariés » ; | | 1° Non modifié |
| Art. L. 2242-11. – I. – Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de | 2° Au premier alinéa de l'article L. 2242-11, le mot : « maladie » est remplacé par les mots : « et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident » ; | | 2° Non modifié |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|--|
| conclusion, prévues aux articles : | 3° Après le mot : « prévoyance », la fin du 14° du II de l'article L. 2261-22 est ainsi rédigée : « ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ; ». | V. – Non modifié | 3° Après ... |
| 14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ; | V. – Avant le 1 ^{er} janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture. | V. – Non modifié | ... accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ; » |
| | VI. – L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur : | VI. – Alinéa sans modification | VI. – <i>Supprimé</i> |
| | 1° Au titre des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1 ^{er} juin 2014 ; | 1° Au titre des garanties liées aux risques ... | |
| | 2° Au titre des garanties liées aux risques décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1 ^{er} juin 2015. | 2° Au titre des garanties liées au risque ... | |
| | | ... 2015. | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|------------------------|---|---|
| <p>Code des assurances</p> | | | |
| <p>Art. L. 113-3. – La prime est payable au domicile de l'assureur ou du mandataire désigné par lui à cet effet. Toutefois, la prime peut être payable au domicile de l'assuré ou à tout autre lieu convenu dans les cas et conditions limitativement fixés par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>.....</p> | | <p>VII (nouveau). – Avant le dernier alinéa de l'article L. 113-3 du code des assurances, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>VII. – L'article L. 113-3 du code des assurances <i>est ainsi modifié</i> :</p> |
| | | <p>« Lorsque la souscription d'un contrat résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, l'assureur ne peut faire usage des dispositions du présent article relatives à la suspension de la garantie et à la résiliation du contrat. » ;</p> | <p>a) <i>Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p> |
| <p>Les dispositions des alinéas 2 à 4 du présent article ne sont pas applicables aux assurances sur la vie.</p> | | | <p>Alinéa sans modification</p> |
| <p>Code de la mutualité</p> | | | |
| <p>Art. L. 221-8. – I. – Lorsque, dans le cadre des opérations collectives, l'employeur ou la personne morale assure le précompte de la cotisation, à défaut de paiement d'une cotisation dans les dix jours de son échéance, la garantie ne peut être suspendue que trente jours après la mise en demeure de l'employeur ou de la personne</p> | | | <p>b) (nouveau) <i>Au dernier alinéa, la référence : « des alinéas 2 à 4 » est remplacée par la référence : « des deuxième à cinquième alinéas ».</i></p> |

| Dispositions en vigueur — | Texte du projet de loi — | Texte adopté par l'Assemblée nationale — | Texte de la Commission — |
|---|------------------------------------|---|--|
| <p>morale.</p> <p>III. – Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsque l'adhésion à la mutuelle ou à l'union résulte d'une obligation prévue dans une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel régi par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les statuts de la mutuelle ou de l'union peuvent prévoir les conditions dans lesquelles la mutuelle ou l'union applique, à défaut du paiement de la cotisation dans les dix jours de son échéance, les majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur ou poursuit en justice l'exécution du contrat.</p> | | <p>VIII <i>(nouveau)</i>. – Après le mot : « interprofessionnel », la fin de la première phrase du III de l'article L. 221-8 du code de la mutualité est supprimée.</p> | <p>VIII – Non modifié</p> |
| <p>Code des assurances</p> <p>Art. L. 322-2-2. – Les opérations autres que celles qui sont mentionnées aux articles L. 310-1 et L. 310-1-1 du présent code et à l'article L. 341-1 du code monétaire et financier ne peuvent être effectuées par les entreprises mentionnées aux articles L. 310-1 et L. 310-1-1 du présent code que si elles demeurent d'importance limitée par rapport à l'ensemble des activités de l'entreprise.</p> | | <p>IX <i>(nouveau)</i>. – L'article L. 322-2-2 du code des assurances est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les entreprises mentionnées à l'article L. 310-1 peuvent mettre en œuvre au profit de leurs assurés une action sociale qui, lorsqu'elle se traduit par l'exploitation de réalisations sociales collectives, doit être gérée par une ou</p> | <p>IX – L'article L. 322-2-2 du code des assurances est <i>ainsi modifié</i> :</p> <p>1° <i>Après les mots : « code monétaire et financier », sont insérés les mots : « , en particulier la mise en œuvre d'une action sociale, » ;</i></p> <p>2° <i>Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p>« <i>Lorsqu'elle se traduit par des réalisations sociales collectives, l'action sociale mentionnée au premier alinéa doit être confiée à une ou plusieurs personnes morales distinctes de l'assureur. »</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|------------------------|---|---|
| — | — | plusieurs personnes morales distinctes de l'assureur. » | <i>X (nouveau) – Le I de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.</i> |
| | | | <i>XI (nouveau) – L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :</i> |
| | | | <i>1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1^{er} juin 2014 ;</i> |
| | | | <i>2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1^{er} juin 2015.</i> |
| | | Article 1^{er} bis (nouveau) | Article 1^{er} bis |
| | | Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 15 septembre 2014, un rapport sur les aides directes et indirectes accordées au financement de la complémentaire santé ainsi que sur une refonte de la fiscalité appliquée aux contrats. Il réalise également un point d'étape des négociations de branche en cours. | Sans modification |
| | | Cette étude de la refonte de la fiscalité est réalisée au regard de l'objectif fixé de généraliser la couverture complémentaire santé à tous les Français, à l'horizon de 2017. | |
| | | Article 1^{er} ter (nouveau) | Article 1^{er} ter |
| | | Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1 ^{er} septembre 2013, un rapport sur l'articulation du ré- | Sans modification |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|---|
| <p>Code du travail</p> <p>Art. L. 6111-1. – La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions</p> | <p>Article 2</p> <p>I. – L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> | <p>gime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle et la généralisation de la complémentaire santé afin d'étudier l'hypothèse d'une éventuelle évolution du régime local d'assurance maladie et ses conséquences.</p> <p>Article 1^{er} quater (nouveau)</p> <p>Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} mai 2014, un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire.</p> <p>Ce rapport présente, notamment, la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation, existant ou à créer, pour prendre en charge le financement du maintien de la couverture santé et prévoyance lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article 2</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° (nouveau) Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion</p> | <p>Article 1^{er} quater</p> <p>Sans modification</p> <p>Article 2</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--------------------------------------|--|--|---|
| et les partenaires sociaux. | « Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. » | des salariés. » ; 2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigé : « Afin de personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour permettre l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté : « 1° Chaque année dans les conditions prévues pour le droit individuel à la formation aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ; « 2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue. | 2° Alinéa sans modification « Afin dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte est organisé pour assurer l'information alimenté : « 1° Chaque année au titre du droit individuel à la formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ; « 2° Alinéa sans modification |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--|
| <p>Art. L. 6112-3. – Les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.</p> <p>.....</p> | <p>II. – Le chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du même code</p> | <p>« Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels le salarié ou le demandeur d'emploi peut prétendre. »</p> <p>I <i>bis</i> (nouveau). – L'article L. 6112-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>« Peuvent ...</p> <p>... auxquels son titulaire peut prétendre. »</p> |
| <p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE I^{ER} Dispositions générales CHAPITRE IV Droit à l'information, à l'orientation et à la</p> | | <p>« La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. <u>Sur ce volet, elle fait l'objet d'une coordination avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées défini à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles. Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 du présent code et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques mentionné à l'article L. 323-8-6-1 de l'ancien code du travail sont également consultés sur ce volet.</u> »</p> | <p>« La ...</p> <p>... handicap. »</p> |
| | | <p>II. – Non modifié</p> | <p>II. – Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--|
| <p>Qualification professionnelles</p> | <p>est complété par un article L. 6314-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6314-3. – Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :</p> <p>« 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;</p> <p>« 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour poursuivre son parcours professionnel ;</p> <p>« 3° D'identifier les offres d'emploi adaptées à ses compétences ;</p> <p>« 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour consolider son parcours professionnel.</p> <p>« Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.</p> <p>« Le compte personnel de formation peut être mobilisé par le salarié pour bénéficier de cet accompagnement. »</p> | <p>« Art. L. 6314-3. – Tout ... professionnelle visant prioritairement un objectif de qualification. Cet ... permet :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° De ...</p> <p>... pour progresser professionnellement ;</p> <p>« 3° D'identifier les emplois correspondant à ses compétences acquises ;</p> <p>« 4° D'être ...</p> <p>... pour progresser professionnellement.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>III (nouveau). – Une concertation est engagée avant le 1^{er} juillet 2013 entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de forma-</p> | <p>« Art. L. 6314-3. – Tout ... professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet ... permet :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° De ...</p> <p>... pour favoriser son évolution professionnelle ;</p> <p>« 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;</p> <p>« 4° D'être ...</p> <p>... pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Suppression maintenue</i></p> <p>III. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles au travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE II Formation et exécution du contrat de travail CHAPITRE II Exécution et modification du contrat de travail</p> | <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>Au chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail, il est créé une section 5 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Section 5 « <i>Mobilité volontaire sécurisée</i></p> <p>« Art. L. 1222-12. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, de trois cents salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volon-</p> | <p>tion.</p> <p>IV (<i>nouveau</i>). – Avant le 1^{er} janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.</p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 1222-12. – Alinéa sans modification</p> | <p>IV. – Avant ...</p> <p>... nécessaires des <i>stipulations</i> conventionnelles ...</p> <p>... mentionné <i>au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code</i> ...</p> <p>... formation.</p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 1222-12. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, <i>d'au moins trois cents salariés</i>, tout ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|--|
| | <p>taire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.</p> | | <p>... suspendue.</p> |
| | <p>« Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées les dispositions de l'article L. 6322-7 ou la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4.</p> | <p>« Si ...</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Art. L. 1222-13. – La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié doit informer par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.</p> | <p>... opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.</p> <p>« Art. L. 1222-13. – Alinéa sans modification</p> | <p>« Art. L. 1222-13. – La ...</p> |
| | <p>« Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.</p> | <p>« Il ...</p> | <p>... salarié informe par écrit ...</p> |
| | <p>« Art. L. 1222-14. – À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.</p> | <p>... salarié, qui doit intervenir dans un délai raisonnable et qui reste ... l'employeur.</p> <p>« Art. L. 1222-14. – Non modifié</p> | <p>... l'entreprise.</p> <p>« Il ...</p> <p>... salarié, qui intervient dans un délai ... l'employeur.</p> <p>« Art. L. 1222-14. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|---|
| | <p>« Art. L. 1222-15. – Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant en application de l'article L. 1222-13. »</p> | <p>« Art. L. 1222-15. – Lorsque ...</p> <p>... d'origine au cours ou au terme ...</p> <p>... l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.</p> | <p>« Art. L. 1222-15. – Non modifié</p> |
| | | <p>« Art. L. 1222-16 (nouveau). – L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée. »</p> | <p>« Art. L. 1222-16. – Non modifié</p> |
| | | <p>Article 3 bis (nouveau)</p> | <p>Article 3 bis</p> |
| <p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE III Les institutions représentatives du personnel TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE V Fonctionnement Section 6 Commissions Sous-section 4 Commission d'information et d'aide au logement</p> | | <p>La sous-section 4 de la section 6 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| <p>Art. L. 2325-28. – La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.</p> | | | |
| <p>..... 1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de cons-</p> | | <p>1° Le 1° de l'article L. 2325-28 est complété par</p> | <p>1° <i>Supprimé</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|------------------------|--|---|
| truction ; | | les mots : « , et prend en compte la problématique de l'accès au logement des salariés lors de leur première embauche ou dans le cadre d'une mobilité organisée par l'entreprise » ; | |
| Art. L. 2325-29. – La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale. | | | |
| Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, internés et déportés de la Résistance, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, ainsi qu'aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %. | | 2° Après le mot : « sociale, », la fin du troisième alinéa de l'article L. 2325-29 est ainsi rédigée : « aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation. » | 2° <i>Le troisième alinéa de l'article L. 2325-29 est ainsi modifié :</i> <i>a) Les mots : « internés et déportés de la Résistance, » sont supprimés ;</i> <i>b) Après le mot : « sociale, », la fin de l'alinéa est ainsi rédigée : « aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code</i> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|---|
| <p>Art. L. 2323-3. – Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et voeux.</p> | <p>Section 2 De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés</p> <p>Article 4</p> <p>I. – Après le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Il dispose d'un délai d'examen suffisant.</p> <p>« Sauf dispositions législatives spécifiques, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise ou le cas échéant du comité central d'entreprise, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État, fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus, dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2323-72, L. 2281-12 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.</p> | <p>Section 2 De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés</p> <p>Article 4</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut ...</p> <p>... articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces ...</p> <p>... soumises, et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> | <p><i>de la construction et de l'habitation. »</i></p> <p>Section 2 De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés</p> <p>Article 4</p> <p>I. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|--------------------------|
| <p>L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et voeux.</p> | <p>« À l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. »</p> | <p>« À consulté et avoir rendu un avis négatif. »</p> | |
| <p>Art. L. 2323-4. – Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.</p> | <p>II. – L'article L. 2323-4 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>II. – Non modifié</p> | <p>II. – Non modifié</p> |
| <p>.....</p> | <p>1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont supprimés ;</p> | | |
| | <p>2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p> | | |
| | <p>« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.</p> | | |
| | <p>« Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolonga-</p> | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE III Les institutions représentatives du personnel TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE III Attributions Section 1 Attributions économiques Sous-section 2 Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise</p> | <p>tion du délai prévu à l'article L. 2323-3. »</p> <p>III. – Le paragraphe 1 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complété par des articles L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 2323-7-1. – Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires.</p> <p>« Le comité émet un avis sur ces orientations et propose, le cas échéant, des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui arrête définitivement les orientations stratégiques. Le comité d'entreprise reçoit communication de cette délibération.</p> <p>« La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.</p> | <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2323-7-1. – Chaque ...</p> <p>... l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.</p> <p>« Le ...</p> <p>... orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.</p> <p>« La base de données mentionnée à ...</p> <p>... consultation.</p> | <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2323-7-1. – Chaque ...</p> <p>... compétences, l'organisation et les conditions de travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et <u>la majorité des membres élus du</u> comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % au financement de cette expertise.</p> | <p>« Le de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Art. L. 2323-7-2. – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise.</p> | <p>« Art. L. 2323-7-2. – Une... ... d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.</p> | <p>« Art. L. 2323-7-2. – Non modifié</p> |
| | <p>« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et aux délégués syndicaux.</p> | <p>« La central d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.</p> | |
| | <p>« Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« 1° Investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;</p> | <p>« 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel, et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|------------------------|
| | | L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ; | |
| | « 2° Fonds propres et endettement ; | « 2° Non modifié | |
| | « 3° Rétributions des salariés et dirigeants ; | « 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; | |
| | « 4° Activités sociales et culturelles ; | « 4° Non modifié | |
| | « 5° Rémunération des financeurs ; | « 5° Non modifié | |
| | « 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; | « 6° Non modifié | |
| | « 7° Sous-traitance ; | « 7° Non modifié | |
| | « 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. | « 8° Non modifié | |
| | « Ces informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. | « Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et suivantes. | |
| | « Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Il peut être adapté par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise. | « Le être enrichi par l'entreprise. | |
| | « Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et les délégués syndicaux ayant accès à la base de données sont | « Lescentral d'entreprise, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du per- | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.</p> | <p>sonnel sont tenus ...</p> | |
| | <p>« Art. L. 2323-7-3. – Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.</p> | <p>« Art. L. 2323-7-3. – Les ...</p> | <p>« Art. L. 2323-7-3. – Non modifié</p> |
| | <p>« Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces informations et rapports. »</p> | <p>... disposition actualisée vaut ...</p> | |
| | | <p>... d'État.</p> | |
| | | <p>« Les ...</p> | |
| | <p>IV. – La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.</p> | <p>... l'envoi de ces rapports et informations. »</p> | <p>IV. – Non modifié</p> |
| | | <p>IV. – La ...</p> | |
| | | <p>... de la promulgation de la ...</p> | |
| | <p>L'article L. 2323-7-3 du même code entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, au 31 décembre 2016.</p> | <p>... sala-riés.</p> | |
| | | <p>Alinéa sans modification</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|-------------------------|
| <p style="text-align: center;">TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE V Fonctionnement Section 7 Recours à un expert</p> <p>Art. L. 2325-35. – Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :</p> <p>1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;</p> <p>.....</p> | <p>V. – La section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :</p> <p>1° Après le 1° de l'article L. 2325-35, il est inséré un 1° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« 1° <i>bis</i> En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ; »</p> <p>2° Est ajoutée une sous-section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« <i>Sous-section 4</i> « <i>Délai de l'expertise</i></p> <p>« Art. L. 2325-42-1. – L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai fixé par un accord entre l'employeur et <u>la majorité des membres élus titulaires du</u> comité d'entreprise, ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.</p> <p>« Un décret en Conseil d'État détermine, au sein du délai prévu au premier alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il</p> | <p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>« 1° <i>bis</i> Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2325-42-1. – L'expert-comptable ...</p> <p>... délai raisonnable fixé ...</p> <p>... l'employeur et le comité d'entreprise ...</p> <p>... accord.</p> <p>Alinéa sans modification</p> | <p>V. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|--|
| <p>Art. L. 2332-1. – Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluri-annuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.</p> <p>Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.</p> <p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE III Les institutions représentatives du personnel TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE III Attributions Section 1 Attributions économiques Sous-section 2 Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise</p> | <p>juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »</p> <p>VI. – Le second alinéa de l'article L. 2332-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués. »</p> | <p>VI. – Non modifié</p> | <p>VI. – Non modifié</p> |
| <p>Section 1 Attributions économiques Sous-section 2 Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise</p> | <p>VII. – La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du même titre II est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Paragraphe 9</i> « <i>Crédit d'impôt compétitivité emploi</i></p> | <p>VII. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> | <p>VII. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>« Art. L. 2323-26-1. – Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 <i>quater</i> C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt. <u>Cette consultation peut être organisée à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L. 2323-7-1.</u></p> | <p>« Art. L. 2323-26-1. – Les ...</p> <p>... ce crédit d'impôt.</p> | <p>« Art. L. 2323-26-1. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 2323-26-2. – Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 <i>quater</i> C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.</p> | <p>« Art. L. 2323-26-2. – Alinéa sans modification</p> | <p>« Art. L. 2323-26-2. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme l'utilisation non conforme de ce crédit, il établit un rapport.</p> | <p>« Si ...</p> <p>... obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation ...</p> <p>... rapport.</p> | <p>« Si ...</p> <p>... crédit <i>d'impôt</i>, il établit un rapport.</p> |
| | <p>« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional créé par l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.</p> | <p>« Ce ...</p> <p>... créé par le IV de l'article 66 ...</p> <p>... suivi.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|---|
| | <p>« Art. L. 2323-26-3. – Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.</p> | <p>« Art. L. 2323-26-3. – Alinéa sans modification</p> | <p>« Art. L. 2323-26-3. – Non modifié</p> |
| | <p>« Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance. »</p> | <p>« Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à surveillance. »</p> | |
| | <p>VIII. – Après l'article L. 2313-7 du même code, il est inséré un article L. 2313-7-1 ainsi rédigé :</p> | <p>VIII. – Alinéa sans modification</p> | <p>VIII. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 2313-7-1. –</p> | <p>« Art. L. 2313-7-1. –</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--------------------------|
| <p>QUATRIÈME PARTIE Santé et sécurité au travail LIVRE VI Institutions et organismes de prévention TITRE I^{ER} Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</p> | <p>Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur <u>les conditions d'utilisation du crédit d'impôt</u> prévu à l'article 244 <i>quater</i> C du code général des impôts, selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3. »</p> <p>IX. – Avant le 31 décembre 2016, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sur <u>les conditions d'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi</u>, prévu aux articles L. 2323-26-2 à L. 2323-26-3 et L. 2313-7-1 du code du travail.</p> | <p>Dans ...</p> <p>... consultés sur l'utilisation ...</p> <p>... L. 2323-26-3 du présent code. »</p> <p>IX. – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement présente au Parlement un premier rapport ...</p> <p>... sur l'utilisation ...</p> <p>... travail. Ce rapport est ensuite actualisé au 30 juin de chaque année.</p> | <p>IX. – Non modifié</p> |
| | <p>X. – Le titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :</p> | <p>X. – Alinéa sans modification</p> | <p>X. – Non modifié</p> |
| | <p>« CHAPITRE VI « Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</p> | <p>Division et intitulé sans modification</p> | |
| | <p>« Art. L. 4616-1. – Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le</p> | <p>« Art. L. 4616-1. – Lorsque ...</p> <p>... instance temporaire de coordination ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|------------------------|
| | <p>recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13, et qui peut rendre un avis au titre des articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.</p> <p>« Art. L. 4616-2. – L'instance de coordination est composée :</p> <p>« 1° De l'employeur ou de son représentant ;</p> <p>« 2° D'un représentant de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, désigné en son sein par la délégation du personnel ;</p> <p>« 3° Des personnes suivantes <u>territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination</u> : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à</p> | <p>... L. 4612-13.</p> <p>« Art. L. 4616-2. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou de deux représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en présence de sept à quinze comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et d'un au-delà de quinze comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants sont désignés au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par la délégation du personnel, pour la durée de leur mandat ;</p> <p>« 3° Des personnes suivantes : médecin du travail, ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|------------------------|
| | <p>défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.</p> | <p>... travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.</p> <p>« Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.</p> | |
| | <p>« Art. L. 4616-3. – L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance.</p> | <p>« Art. L. 4616-3. – L'expert ...</p> | |
| | <p>« Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. À l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée.</p> | <p>... l'instance de coordination.</p> <p>« Il ...</p> | |
| | <p>« Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination.</p> | <p>... l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.</p> <p>« Le ...</p> | |
| | <p>« Art. L. 4616-4. – Les articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s'appliquent à l'instance de coordination.</p> | <p>« Art. L. 4616-4. – Non modifié</p> | |
| | <p>« Art. L. 4616-5. – Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonction-</p> | <p>« Art. L. 4616-5. – Un ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|--|
| <p>Art. L. 4614-3. – L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>.....</p> <p>Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p> | <p>nement de l'instance de coordination, notamment en cas d'un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés. <u>Il peut prévoir que la consultation de l'instance de coordination se substitue aux consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.</u> »</p> <p>XI. – Le dernier alinéa de l'article L. 4614-3 du même code est complété par les mots : « ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 ».</p> | <p>... notamment si un nombre ...</p> <p>... travail sont concernés. »</p> <p>XI. – Non modifié</p> | <p>XI. – Non modifié</p> |
| <p>Code de commerce</p> <p>LIVRE II Des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économique TITRE II Dispositions applicables aux diverses sociétés commerciales CHAPITRE V Des sociétés anonymes Section 2 De la direction et de l'administration des sociétés anonymes. Sous-section 1 : Du conseil d'administration de la direction générale.</p> <p>Art. L. 225-25. – Les statuts peuvent imposer que chaque administrateur soit propriétaire d'un nombre d'actions de la société, qu'ils dé-</p> | <p>Article 5</p> <p>I. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :</p> | <p>Article 5</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° A (nouveau) Au premier alinéa de l'article L. 225-25, après le mot : « peuvent », sont insérés les mots : « , sauf pour les salariés élus ou désignés sur le</p> | <p>Article 5</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° A <i>Le dernier alinéa de l'article L. 225-25 est complété par les mots : « ni aux salariés nommés administrateurs en application des articles L. 225-27 et</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| terminent. | <p>1° Après l'article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 225-27-1. – I. – Dans les sociétés <u>dont le siège social est situé sur le territoire français</u> qui emploient, à la clôture de chacun des deux derniers exercices, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18, des administrateurs représentant les salariés.</p> <p>« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors qu'elle est la filiale directe ou indirecte d'une société elle-même soumise à cette obligation. <u>Lorsqu'une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa mais que ses filiales remplissent les conditions fixées à ce même alinéa, l'obligation est applicable aux filiales.</u></p> <p>« II. – Le nombre des administrateurs représentant les salariés est égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs</p> | <p>fondement des articles L. 225-27 et L. 225-27-1, » ;</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 225-27-1. – I. – Non modifié</p> <p>« II. – Le ...</p> <p>... salariés est <u>au moins</u> égal ...</p> | <p>L. 225-27-1 » ;</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 225-27-1. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de <i>deux exercices consécutifs</i>, au moins ...</p> <p>... indirectes, dont le siège social est fixé sur le ...</p> <p>... indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire ...</p> <p>... travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus ...</p> <p>... salariés.</p> <p>« Une société ...</p> <p>... obligation.</p> <p>« II. – Le ...</p> <p>... salariés est égal ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|---|
| | <p>mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et à un s'il est égal ou inférieur à douze.</p> | <p>... douze et <u>au moins</u> à un douze.</p> | <p>... douze et à un douze.</p> |
| | <p>« Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17 ou pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>« Les ...</p> |
| | <p>« III. – Les statuts prévoient les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés selon l'une des modalités suivantes :</p> | <p>« III. – Après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, les statuts prévoient suivantes :</p> | <p>« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :</p> |
| | <p>« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, situées sur territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28-1 ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | <p>« 1° L'organisation ...</p> |
| | <p>« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au premier alinéa ;</p> | <p>« 2° La ...</p> | <p>« 2° Non modifié</p> |
| | <p>« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées à l'article L. 2122-1 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, sur le territoire français lors-</p> | <p>... au I du présent article ; « 3° La mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code ou indirectes, situées sur le ...</p> | <p>... indirectes, dont le siège social est fixé sur L. 225-28 ; « 3° La indirectes, dont le siège social est fixé sur ...</p> |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Texte de la Commission

qu'un seul administrateur est désigné ou, par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées ci-dessus lorsque deux administrateurs doivent être désignés ;

« 4° Lorsque le nombre d'administrateurs à désigner est égal à deux, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et du second par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

« IV. – En cas de non approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions des cinquième à neuvième alinéas dans un délai de six mois à compter de la clôture du second exercice mentionné au premier alinéa, les administrateurs représentant les salariés

... tour de ces élections lorsque ...

... désignés ;

« 4° Non modifié

« IV. – La désignation ou l'élection des administrateurs doivent intervenir au plus tard dans le délai de six mois suivant l'approbation des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des II et III du présent article. En cas ...

... œuvre des mêmes II et III dans ...

... second des deux exercices mentionnés au I, les administrateurs ...

... administrateur est à désigner ou, par...

... administrateurs sont à désigner ;

« 4° Lorsque deux administrateurs sont à désigner, la désignation ...

... 3° et de l'autre par le ...

... code.

« L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.

« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|--|
| | sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au sixième alinéa. | ... mentionnée au 1° du III. | |
| | « L'élection a lieu au plus tard six mois après : | Alinéa sans modification | <i>Alinéa supprimé</i> |
| | « 1° Le refus des modifications statutaires par l'assemblée générale extraordinaire ; | « 1° Alinéa sans modification | <i>Alinéa supprimé</i> |
| | « 2° L'assemblée générale statuant sur les comptes du second exercice clos mentionné au premier alinéa si les modifications statutaires prévues aux cinquième à neuvième alinéas n'ont pas été soumises à l'assemblée générale extraordinaire. | « 2° L'assemblée second des deux exercices mentionnés au I si les modifications statutaires prévues aux II et III n'ont extraordinaire. | « À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa du III, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection. |
| | « V. – Les administrateurs désignés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou ses filiales, directes ou indirectes, antérieur de deux années au moins à leur désignation et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans. | « V. – Les administrateurs élus ou désignés ... | <i>« V. – Supprimé</i> |
| | « VI. – Les sociétés dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986, ne sont pas tenues à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins | « VI. – Les 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ne sont pas soumises à l'obligation pré- | « VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|---|
| <p>Art. L. 225-28 – Les administrateurs élus par les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français antérieur de deux années au moins à leur nomination et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans.</p> <p>.....</p> <p>Lorsqu'un siège au moins est réservé aux ingénieurs, cadres et assimilés, les salariés sont divisés en deux collèges votant séparément. Le premier collège comprend les ingénieurs, cadres et assimilés, le second les autres salariés. Les statuts fixent la répartition des sièges par collège en fonction de la structure du personnel.</p> <p>Les candidats ou listes de candidats peuvent être présentés soit par une ou plu-</p> | <p>égal au nombre prévu au troisième alinéa. Quand le nombre de ces administrateurs n'est pas égal au nombre prévu par le troisième alinéa, l'ensemble de ces administrateurs sont élus ou désignés selon les modalités prévues au présent article. » ;</p> <p>2° Après l'article L. 225-28, il est inséré un article L. 225-28-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 225-28-1. – Pour l'élection prévue au 1° du III de l'article L. 225-27-1, tous les salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est situé sur le territoire français et dont le contrat de travail est antérieur de trois mois à la date de l'élection sont électeurs. Le vote est secret.</p> <p>« Les candidats ou listes de candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail.</p> <p>« Lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir pour l'ensemble du corps électoral,</p> | <p>vue aux I, II et III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II. <u>Quand le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au même II, l'ensemble ...</u> ... <u>article.</u> » ;</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 225-28-1. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Lorsqu'il</p> | <p><i>indirectes</i>, ne sont ...</p> <p>... au II.</p> <p>« Lorsque le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des administrateurs représentant les salariés. » ;</p> <p>2° L'article L. 225-28 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;</p> <p>b) À la première phrase du troisième alinéa, après le mot : « assimilés », sont insérés les mots : « en application de l'article L. 225-27 » ;</p> <p>c) Au début du quatrième alinéa, sont ajoutés les mots : « Lorsqu'il est fait ap-</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>sieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail, soit par le vingtième des électeurs ou, si le nombre de ceux-ci est supérieur à deux mille, par cent d'entre eux.</p> | <p>l'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours. Chaque candidature doit comporter, outre le nom du candidat, celui de son remplaçant éventuel. Est déclaré élu le candidat ayant obtenu au premier tour la majorité absolue des suffrages exprimés, au second tour la majorité relative.</p> | <p>... éventuel ; le titulaire et le suppléant doivent être de sexe différent. Est déclaré ...</p> | <p><i>plication de l'article L. 225-27, » ;</i></p> |
| | <p>« Dans les autres cas, l'élection a lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage. Chaque liste doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir.</p> | <p>... relative.</p> <p>« Dans ...</p> <p>... pourvoir ; la liste doit également comporter une stricte alternance entre candidatures de sexe masculin et de sexe féminin.</p> | <p><i>d) Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p> |
| | <p>« En cas d'égalité des voix, les candidats dont le contrat de travail est le plus ancien sont déclarés élus.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p><i>« Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1, les candidats ou listes de candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L 2122-1 du code du travail. » ;</i></p> |
| | <p>« Les autres modalités du scrutin sont fixées par les statuts.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p><i>e) Après la troisième phrase du cinquième alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</i></p> |
| <p>Lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir pour l'ensemble du corps électoral, l'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours. Lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir dans un collège électoral, l'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours dans ce collège. Chaque candidature doit comporter, outre le nom du candidat, celui de son remplaçant éventuel. Est déclaré élu le candidat ayant obtenu au premier tour la majorité absolue des suffrages</p> | <p>« Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le juge d'instance qui statue en dernier ressort dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2324-23 du code du travail. » ;</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p><i>« Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » ;</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|------------------------|--|---|
| <p>exprimés, au second tour la majorité relative.</p> | | | |
| <p>Dans les autres cas, l'élection a lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage. Chaque liste doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir.</p> | | | |
| <p>..... Art. L. 225-22. – Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail. Toute nomination intervenue en violation des dispositions du présent alinéa est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.</p> | | | |
| <p>..... Toutefois, les administrateurs élus par les salariés, les administrateurs représentant les salariés actionnaires ou le fonds commun de placement d'entreprise en application de l'article L. 225-23 et, dans les sociétés anonymes à participation ouvrière, les représentants de la société coopérative de main-d'oeuvre ne sont pas comptés pour la détermination du nombre des administrateurs liés à la société par un contrat de travail mentionné à l'alinéa précédent.</p> | | | |
| <p>..... Art. L. 225-23. – Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, lorsque le rapport présenté par le conseil</p> | | <p>« 2° bis (nouveau) Au troisième alinéa de l'article L. 225-22, après le mot : « élus », sont insérés les mots : « ou désignés » ;</p> | <p>f) <i>Le sixième alinéa est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée :</i></p> |
| | | | <p>« et être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. » ;</p> |
| | | | <p>2° bis Au troisième alinéa de l'article L. 225 22, après les mots : « par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p>d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs sont élus par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102. Ceux-ci se prononcent par un vote dans des conditions fixées par les statuts. Ces administrateurs sont élus parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17. La durée de leur mandat est déterminée par application de l'article L. 225-18. Toutefois, leur mandat prend fin par l'arrivée du terme ou la rupture, pour quelque cause que ce soit, de leur contrat de travail.</p> <p>.....</p> <p>Les sociétés dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs administrateurs nommés parmi les membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus en application des dispositions de l'article L. 225-27, ne sont pas tenues aux obligations prévues au premier alinéa.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 225-29. – La du-</p> | <p>3° L'article L. 225-29 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>2° <i>ter</i> (nouveau) Au quatrième alinéa de l'article L. 225-23, les mots : « en application des dispositions de l'article L. 225-27 » sont remplacés par les mots : « ou désignés en application des articles L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>a) À ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|--|
| <p>rée du mandat d'administrateur élu par les salariés est déterminée par les statuts, sans pouvoir excéder six ans. Le mandat est renouvelable, sauf stipulation contraire des statuts.</p> <p>Toute nomination intervenue en violation des articles L. 225-27, L. 225-28 et du présent article est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.</p> <p>Art. L. 225-30. – Le mandat d'administrateur élu par les salariés est incompatible avec tout mandat de délégué syndical, de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société. L'administrateur qui, lors de son élection, est titulaire d'un ou de plusieurs de ces mandats doit s'en démettre dans les huit jours. À défaut, il est réputé démissionnaire de son mandat d'administrateur.</p> | <p>phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> <p>b) À la première phrase du second alinéa, la référence: « L. 225-28 » est remplacée par les références : « L. 225-27-1, L. 225-28 et L. 225-28-1 » ;</p> <p>4° L'article L. 225-30 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> | <p>4° Alinéa sans modification</p> <p>a) Non modifié</p> <p>a bis) (nouveau) Après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Le mandat d'administrateur élu ou désigné par les salariés est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, de membre de l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou de membre d'un comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code. » ;</p> | <p>.. désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;</p> <p>b) À la première phrase du second alinéa, après la référence : « L. 225-27, », est insérée la référence : « L. 225-27-1, » ;</p> <p>4° Alinéa sans modification</p> <p>a) À la ...</p> <p>... désigné en application de l'article L. 225-27-1 et après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « de membre du comité de groupe. » ;</p> <p>a bis) Alinéa sans modification</p> <p>« Il est également ...</p> <p>... code. » ;</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|---|
| <p>Art. L. 225-31. – Les administrateurs élus par les salariés ne perdent pas le bénéfice de leur contrat de travail. Leur rémunération en tant que salariés ne peut être</p> | <p>b) À la deuxième phrase, après le mot: « élection », sont insérés les mots : « ou de sa désignation <u>selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1</u> » ;</p> | <p>b) Non modifié</p> | <p>b) À sa désignation » ;</p> |
| | | <p>4° <i>bis</i> (nouveau) Après l'article L. 225-30, sont insérés des articles L. 225-30-1 et L. 225-30-2 ainsi rédigés :</p> | <p>4° <i>bis</i> Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>« Art. L. 225-30-1. – L'employeur laisse aux administrateurs élus ou désignés par les salariés en application de l'article L. 225-27-1 le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée fixée par décret et permettant à l'administrateur d'exercer utilement sa compétence.</p> | <p>« Art. L. 225-30-1. – <i>Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans la limite d'une durée fixée par décret. Ce temps est considéré comme du temps de travail.</i></p> |
| | | <p>« Art. L. 225-30-2. – Les administrateurs élus ou désignés par les salariés pour la première fois bénéficient, s'ils le souhaitent, d'une formation à la gestion des entreprises, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État.</p> | <p>« Art. L. 225-30-2. – <i>Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Ce temps de formation n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 225-30-1.</i> » ;</p> |
| | | <p>« Le temps consacré au suivi de cette formation n'est pas imputé sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 225-30-1.</p> | <p>Alinéa supprimé</p> |
| | | <p>« Son coût est à la charge de l'entreprise. » ;</p> | <p>Alinéa supprimé</p> |
| | <p>5° À la première phrase de l'article L. 225-31, après le mot : « élus », sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> | <p>5° À prévues aux articles L. 225-23, L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;</p> | <p>5° À la première phrase de l'article L. 225 31, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|--|
| <p>réduite du fait de l'exercice de leur mandat.</p> <p>Art. L. 225-32. – La rupture du contrat de travail met fin au mandat de l'administrateur élu par les salariés.</p> <p>Les administrateurs élus par les salariés ne peuvent être révoqués que pour faute dans l'exercice de leur mandat, par décision du président du tribunal de grande instance, rendue en la forme des référés, à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration. La décision est exécutoire par provision.</p> | <p>6° L'article L. 225-32 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> <p>b) À la première phrase du second alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> | <p>6° Non modifié</p> | <p>6° Alinéa sans modification</p> <p>a) Le ...</p> <p>... désigné <i>en application de</i> l'article L. 225-27-1 » ;</p> <p>b) À ...</p> <p>... désignés <i>en application de</i> l'article L. 225-27-1 » ;</p> |
| <p>Art. L. 225-33. – Sauf en cas de résiliation à l'initiative du salarié, la rupture du contrat de travail d'un administrateur élu par les salariés ne peut être prononcée que par le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés. La décision est exécutoire par provision.</p> | <p>7° À l'article L. 225-33, après les mots : « élus par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;</p> | <p>7° L'article L. 225-33 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 225-33. – L'administrateur élu par les salariés ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 du présent code bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. » ;</p> | <p>7° L'article L. 225-33 est <i>abrogé</i>.</p> <p>Alinéa supprimé</p> |
| <p>Art. L. 225-34. – I. – En cas de vacance, par décès, démission, révocation, rupture du contrat de travail ou pour toute autre cause que ce soit, d'un siège d'administrateur élu par les salariés, le siège vacant est pourvu de la manière suivante :</p> | <p>8° Le II de l'article L. 225-34 est complété par les mots : « en application des articles L. 225-27 et L. 225-28 » ;</p> | <p>8° Non modifié</p> | <p>8° L'article L. 225-34 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa du I, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p>1° Lorsque l'élection a eu lieu au scrutin majoritaire à deux tours, par le remplaçant ;</p> | | | de l'article L. 225-27-1 » ; |
| <p>2° Lorsque l'élection a eu lieu au scrutin de liste, par le candidat figurant sur la même liste immédiatement après le dernier candidat élu.</p> | | | b) Le I est complété par un alinéa ainsi rédigé : |
| <p>II. – Le mandat de l'administrateur ainsi désigné prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat des autres administrateurs élus par les salariés.</p> | | | « 3° Lorsque la désignation a eu lieu selon l'une des modalités prévues aux 2° à 4° du III de l'article L. 225-27-1, par un salarié désigné dans les mêmes conditions. » ; |
| | <p>9° Après l'article L. 225-34, il est inséré un article L. 225-34-1 ainsi rédigé :</p> | 9° Alinéa sans modification | c) Le II est complété par les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ; |
| | <p>« Art. L. 225-34-1. – En cas de vacance, par décès, démission, révocation, rupture du contrat de travail ou pour toute autre cause que ce soit, d'un siège d'administrateur ou désigné selon les modalités prévues, <u>selon le cas,</u> à l'article L. 225-27-1 ou L. 225-79-2, le siège vacant est pourvu de la manière suivante :</p> | <p>« Art. L. 225-34-1. – En ...</p> <p>... d'administrateur élu ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1, le siège ...</p> | 9° <i>Supprimé</i> |
| | <p>« 1° Lorsque l'élection a eu lieu au scrutin majoritaire à deux tours, par le remplaçant ou, lorsque l'élection a eu lieu au scrutin de liste, par le candidat figurant sur la même liste immédiatement après le dernier candidat élu ;</p> | « 1° Non modifié | |
| | <p>« 2° Lorsque l'administrateur a été désigné selon les modalités prévues aux septième, huitième ou neuvième alinéas de l'article L. 225-27-1, une nouvelle procédure de désignation est engagée.</p> | <p>« 2° Lorsque ...</p> <p>... aux 2° à 4° du III de l'article ...</p> <p>... engagée.</p> | |
| | <p>« Le mandat de l'administrateur ainsi désigné prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat des autres</p> | Alinéa sans modification | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|--|
| <p>Art. L. 225-44. – Sous réserve des articles L. 225-21-1, L. 225-22 et L. 225-27, les administrateurs ne peuvent recevoir de la société aucune rémunération, permanente ou non, autre que celles prévues aux articles L. 225-45, L. 225-46, L. 225-47 et L. 225-53.</p> | <p>administrateurs désignés selon les modalités fixées à l'article L. 225-27-1. »</p> | <p>10° (nouveau) Au premier alinéa de l'article L. 225-44, la référence : « et L. 225-27 » est remplacée par les références : « , L. 225-23, L. 225-27 et L. 225-27-1 ».</p> | <p>10° Non modifié</p> |
| <p>LIVRE II Des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économique TITRE II Dispositions applicables aux diverses sociétés commerciales CHAPITRE V Des sociétés anonymes Section 2 De la direction et de l'administration des sociétés anonymes. Sous-section 2 : Du directoire et du conseil de surveillance.</p> | <p>II. – La sous-section 2 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du même code est ainsi modifiée :</p> | <p>II. – Alinéa sans modification</p> | <p>II. – Alinéa sans modification</p> |
| <p>Art. L. 225-72. – Les statuts peuvent imposer que chaque membre du conseil de surveillance soit propriétaire d'un nombre d'actions de la société, qu'ils déterminent.</p> | <p>1° Après l'article L. 225-79-1, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :</p> | <p>1° A (nouveau) Au premier alinéa de l'article L. 225-72, après le mot : « peuvent », sont insérés les mots : « , sauf pour les salariés élus ou désignés sur le fondement des articles L. 225-79 et L. 225-79-2, » ;</p> | <p>1° A <i>Le dernier alinéa de l'article L. 225-72 est complété par les mots : « ni aux salariés nommés membres du conseil de surveillance en application des articles L. 225-79 et L. 225-79-2 » ;</i></p> |
| | <p>« Art. L. 225-79-2. – I. – Dans les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire français qui emploient, à la clôture de chacun des deux derniers exercices, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indi-</p> | <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 225-79-2. – I. – Non modifié</p> | <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 225-79-2. – I. – Dans les sociétés <i>qui emploient</i>, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins ...</p> <p>... ou indirectes,</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|--|
| | <p>rectes, situées sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, le conseil de surveillance comprend, outre les membres prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, des membres représentant les salariés.</p> <p>« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation. <u>Lorsqu'une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa mais que ses filiales remplissent les conditions fixées à ce même alinéa, l'obligation est applicable aux filiales.</u></p> <p>« II. – Le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés est égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres désignés selon les modalités de l'article L. 225-75 est supérieur à douze et à un s'il est égal ou supérieur à douze.</p> <p>« Les membres du conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal des membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69 ou pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.</p> | <p>« II. – Le ...</p> <p>... est <u>au moins</u> égal à ...</p> <p>... modalités mentionnées à l'article ...</p> <p>... et <u>au moins</u> à un s'il est égal ou inférieur à douze</p> <p>Alinéa sans modification</p> | <p><i>dont le siège social est fixé sur le territoire ...</i></p> <p>... ou indirectes, <i>dont le siège social est fixé sur le territoire ...</i></p> <p>.... travail, <i>il est stipulé dans les statuts que le conseil ...</i></p> <p>... outre les <i>membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus ...</i></p> <p>... salariés.</p> <p>« Une ...</p> <p>... obligation.</p> <p>« II. – Le ...</p> <p>... est égal à ...</p> <p>... et à un s'il est égal ou inférieur à douze</p> <p>« Les ...</p> <p>... L. 225-69, <i>ni</i> pour ...</p> <p>.... L. 225-69-1.</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|--|
| | <p>« III. – Les statuts prévoient les modalités de désignation des membres représentant les salariés selon l'une des modalités suivantes :</p> | <p>« III. – Après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, les statuts prévoient ... suivantes :</p> | <p>« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :</p> |
| | <p>« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28-1 ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | <p>« 1° L'organisation indirectes, dont le siège social est fixé sur l'article. L. 225-28 ;</p> |
| | <p>« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au premier alinéa ;</p> | <p>« 2° La au I du présent article ;</p> | <p>« 2° Non modifié</p> |
| | <p>« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées à l'article L. 2122-1 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français lorsqu'un seul membre est désigné, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées ci-dessus lorsque deux membres doivent être désignés ;</p> | <p>« 3° La mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code tour de ces élections lorsque désignés ;</p> | <p>« 3° La indirectes, dont le siège social est fixé sur membre est à désigner, ou membres sont à désigner ;</p> |
| | <p>« 4° Lorsque le nombre de membres à désigner est égal à deux, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées</p> | <p>« 4° Non modifié</p> | <p>« 4° Lorsque deux membres sont à désigner, la désignation ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|---|
| | <p>aux 1° à 3° et du second par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.</p> <p>« IV. – En cas de non approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions des cinquième à neuvième alinéas dans un délai de six mois à compter de la clôture du second exercice mentionné au premier alinéa, les membres représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au sixième alinéa.</p> <p>« L'élection a lieu au plus tard six mois après :</p> <p>« 1° Le refus des modifications statutaires par l'assemblée générale extraordinaire ;</p> <p>« 2° L'assemblée générale statuant sur les comptes du</p> | <p>« IV. – La désignation ou l'élection des administrateurs doivent intervenir au plus tard dans le délai de six mois suivant l'approbation des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des II et III du présent article. En cas...</p> <p>... œuvre des mêmes II et III dans ...</p> <p>... se- cond des deux exercices mentionnés au I, les membres ...</p> <p>... au 1° du III.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° L'assemblée ...</p> | <p>... 3° et de l'autre par ...</p> <p>... code.</p> <p>« L'élection ou la désignation des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.</p> <p>« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au directoire de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III.</p> <p>Alinéa supprimé</p> <p>Alinéa supprimé</p> <p>« À défaut de modification des statuts à l'issue du dé-</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|---|
| | <p>second exercice clos mentionné au premier alinéa si les modifications statutaires prévues aux cinquième à neuvième alinéas n'ont pas été soumises à l'assemblée générale extraordinaire.</p> <p>« V. – Les membres du conseil de surveillance désignés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou ses filiales, directes ou indirectes, antérieur de deux années au moins à leur désignation et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans.</p> <p>« VI. – Les sociétés dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986, ne sont pas tenues à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors que le nombre de ces membres est au moins égal au nombre prévu au troisième alinéa. Quand le nombre de ces membres n'est pas égal au nombre prévu par le troisième alinéa, l'ensemble de ces membres sont élus ou désignés selon les modalités prévues au présent article. » ;</p> | <p>... second des deux exercices mentionnés au I du présent article si les modifications statutaires prévues aux II et III n'ont ...</p> <p>... extraordinaire.</p> <p>« V. – Les surveillance élus ou désignés ...</p> <p>... ans.</p> <p>« VI. – Les ...</p> <p>... de l'article L. 225-79, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I, II et III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II. <u>Quand le nombre de ces membres est inférieur au nombre prévu au même II, l'ensemble de ces membres sont élus ou désignés selon les modalités prévues au présent article.</u> » ;</p> | <p><i>lai prévu au premier alinéa du III, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.</i></p> <p>« V. – Supprimé</p> <p>« VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont ...</p> <p>... privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont ...</p> <p>... prévu au II.</p> <p>« Lorsque le nombre de ces membres est inférieur</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|--|
| <p>Art. L. 225-80. – Les conditions relatives à l'éligibilité, à l'électorat, à la composition des collèges, aux modalités du scrutin, aux contestations, à la durée et aux conditions d'exercice du mandat, à la révocation, à la protection du contrat de travail et au remplacement des membres du conseil de surveillance élus par les salariés sont fixées selon les règles définies aux articles L. 225-28 à L. 225-34.</p> | <p>2° L'article L. 225-80 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> | <p>2° Non modifié</p> | <p><i>au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des membres du conseil de surveillance représentant les salariés. »</i></p> |
| | <p>« Pour les membres du conseil de surveillance désignés en application de l'article L. 225-79-2, les conditions relatives au remplacement sont fixées selon les règles prévues à l'article L. 225-34-1. »</p> | | <p>2° À l'article L. 225-80, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-79-2 ».</p> |
| | <p>III. – Après l'article L. 226-4-1 du même code, dans sa rédaction résultant du II de l'article 4 de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, sont insérés des articles L. 226-4-2 à L. 226-4-4 ainsi rédigés :</p> | <p>III. – Alinéa sans modification</p> | <p>Alinéa supprimé</p> |
| | <p>« Art. L. 226-4-2. – I. – Dans les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire français, qui emploient à la clôture de chacun</p> | <p>« Art. L. 226-4-2. – I. – Non modifié</p> | <p>III. – Après l'article L. 226-5 du même code, il est inséré un article L. 226-5-1 ainsi rédigé :</p> |
| | | | <p>« Art. L. 226-5-1. – Dans les sociétés répondant aux critères fixés au I de l'article L. 225-79-2, les salariés sont représentés au</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|--|
| | <p>des deux derniers exercices, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, situées sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, le conseil de surveillance comprend, outre les membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 226-4, des membres du conseil de surveillance représentant les salariés.</p> | | <p><i>sein du conseil de surveillance dans les conditions prévues aux articles L. 225-79-2 et L. 225-80. »</i></p> |
| | <p>« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation. Lorsqu'une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa mais que ses filiales remplissent les conditions fixées à ce même alinéa, l'obligation est applicable aux filiales.</p> | | <p><i>Alinéa supprimé</i></p> |
| | <p>« II. – Le nombre des membres représentant les salariés est égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres est supérieur à douze et à un s'il est égal ou inférieur à douze.</p> | <p>« II. – Le est au moins égal... ...douze et au moins à un douze.</p> | <p>« II. – <i>Supprimé</i></p> |
| | <p>« Les membres représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour l'application du premier alinéa de l'article L. 226-4-1.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« III. – Les statuts prévoient les modalités de désignation des membres du conseil de surveillance repré-</p> | <p>« III. – Après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, les statuts ...</p> | <p>« III. – <i>Supprimé</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|---|
| | <p>sentant les salariés selon l'une des modalités suivantes :</p> | <p>... suivantes :</p> | |
| | <p>« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, situées sur territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 226-4-3 ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | |
| | <p>« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au premier alinéa ;</p> | <p>« 2° La...</p> | <p>... au I du présent article ;</p> |
| | <p>« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées à l'article L. 2122-1 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, sur le territoire français lorsqu'un seul membre est désigné ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées ci-dessus lorsque deux membres doivent être désignés ;</p> | <p>« 3° La ...</p> | <p>... mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code... ... indirectes, situées sur ...</p> |
| | <p>« 4° Lorsque le nombre de membres à désigner est égal à deux, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées au 1° à 3° et du second par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.</p> | <p>« 4° Non modifié</p> | <p>... tour de ces élections lorsque désignés ;</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|--|
| | <p>« IV. – Lorsque les modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions des cinquième à neuvième alinéas n'ont pas été adoptées dans le délai de six mois à compter de la clôture du second exercice mentionné au premier alinéa, les membres représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au sixième alinéa.</p> <p>« Cette élection est organisée au plus tard :</p> <p>« 1° La dernière assemblée des commanditaires ou des commandités ayant refusé les modifications statutaires ;</p> <p>« 2° L'approbation des comptes du second exercice clos mentionné au premier alinéa du présent IV lorsque les modifications statutaires n'ont pas été approuvées par l'assemblée générale extraordinaire des commanditaires et par les commandités selon les modalités prévues à l'article L. 226-11.</p> <p>« V. – Les membres du conseil de surveillance désignés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou ses filiales, directes ou indirectes, antérieur de deux années au moins à leur désignation et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise</p> | <p>« IV. – La désignation ou l'élection des administrateurs doivent intervenir au plus tard dans le délai de six mois suivant l'approbation des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des II et III du présent article. Lorsque ...</p> <p>... des mêmes II et III n'ont ...</p> <p>... second des deux exercices mentionnés au I, les membres ...</p> <p>... au 1° du III.</p> <p>« Cette ...</p> <p>... tard dans un délai de six mois à compter de :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« V. – Les ...</p> <p>... surveillance élus ou désignés ...</p> | <p>« IV. – <i>Supprimé</i></p> <p>« V. – <i>Supprimé</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|--|
| | <p>statuts.</p> <p>« Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le juge d'instance qui statue en dernier ressort dans les conditions prévues par le premier alinéa de l'article L. 2324-23 du code du travail. » ;</p> <p>« Art. L. 226-4-4. – Les conditions relatives à l'éligibilité, à l'électorat, à la composition des collèges, aux modalités du scrutin, aux contestations, à la durée et aux conditions d'exercice du mandat, à la révocation, à la protection du contrat de travail et au remplacement des membres du conseil de surveillance élus par les salariés sont fixées selon les règles définies aux articles L. 225-28 à L. 225-34. »</p> | <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« Art. L. 226-4-4. – Les ...</p> <p>... contestations de la régularité des opérations électorales, à la durée ...</p> <p>... à L. 225-34-1. »</p> | |
| Code du travail | <p>IV. – L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié :</p> | IV. – Non modifié | IV. – Alinéa sans modification |
| <p>Art. L. 2323-65. – Dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre des articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.</p> | <p>1° Après le mot : « élus », sont insérés les mots : « ou désignés » ;</p> <p>2° La référence : « et L. 225-79 » est remplacée par les références : « , L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-4-2 ».</p> | <p>IV bis (nouveau). – Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modi-</p> | <p>1° A (nouveau) Après le mot : « anonymes », sont insérés les mots : « et les sociétés en commandite par actions » ;</p> <p>1° Après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés » ;</p> <p>2° La ...</p> <p>... L. 225-79-2 et L. 226-5-1. »</p> <p>IV bis. – Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|------------------------|---|---|
| | | <p>fié :</p> <p>1° Le 12° de l'article L. 2411-1 est complété par les mots : « et des sociétés mentionnées aux articles L. 225-23, L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-71, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-4-2 du code de commerce » ;</p> <p>2° À la fin de l'intitulé de la sous-section 2 de la section 10 du chapitre I^{er} du titre I^{er}, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;</p> <p>3° Au premier alinéa de l'article L. 2411-17, après le mot : « public », sont insérés les mots : « et des sociétés mentionnées aux articles L. 225-23, L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-71, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-4-2 du code de commerce » ;</p> <p>4° À la fin de l'intitulé de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre I^{er} du titre II, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;</p> <p>5° Au premier alinéa de l'article L. 2421-5, après le mot : « public », sont insérés les mots : « ou d'une société soumise aux articles L. 225-23, L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-71, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-4-2 du code de commerce » ;</p> <p>6° À la fin de l'intitulé du chapitre V du titre III, les mots : « du secteur public » sont supprimés.</p> | <p>1° Le ...</p> <p>... les mots : « , <i>d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions</i>, » ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Au ...</p> <p>... les mots : « , <i>d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions</i>, » ;</p> <p>4° Non modifié</p> <p>5° Au...</p> <p>... les mots : « , <i>d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions</i>, » ;</p> <p>6° Non modifié</p> <p>7° (nouveau) Au premier alinéa de l'article L. 2435-1, après le mot : « surveillance », sont insérés les mots : « <i>d'une entreprise</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|---|
| | <p>V. – La désignation des administrateurs mentionnés à l'article L. 225-27-1 du code de commerce et des membres du conseil de surveillance mentionnés aux articles L. 225-79-2 et L. 226-4-2 doit intervenir au plus tard le premier jour du vingt-sixième mois suivant la publication de la présente loi.</p> | <p>V. – Pour les sociétés répondant aux critères posés aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-4-2 du code de commerce à la date de publication de la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs mentionnés à l'article L. 225-27-1 et des membres du conseil de surveillance mentionnés aux articles L. 225-79-2 et L. 226-4-2 du même code doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou désignation, qui doit elle-même intervenir en 2014.</p> | <p><i>du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions ».</i></p> |
| | CHAPITRE II | <p>VI (nouveau). – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance.</p> | <p>V. – <i>Au plus tard en 2014, les sociétés répondant aux critères fixés aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 à la date de publication de la présente loi modifient leurs statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance prévus aux mêmes articles. Pour ces sociétés, l'élection ou la désignation de ces représentants intervient au plus tard le premier jour du vingt-sixième mois suivant la date de publication de la présente loi. Les injonctions prévues aux articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 sont applicables.</i></p> |
| | <p>Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi</p> | <p>Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi</p> | <p>VI. – Non modifié</p> |
| | CHAPITRE II | CHAPITRE II | CHAPITRE II |
| | <p>Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi</p> | <p>Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi</p> | <p>Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE IV Le demandeur d'emploi TITRE II Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi CHAPITRE II Régime d'assurance Section 1 Conditions et modalités d'attribution de l'allocation d'assurance</p> | <p style="text-align: center;">Article 6</p> <p>I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5422-2-1 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 5422-2-1. – Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus d'une période antérieure d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions prévues à l'article L. 5422-20. »</p> | <p style="text-align: center;">Article 6</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 5422-2-1. – Les issus de périodes antérieures d'indemnisation ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. »</p> | <p style="text-align: center;">Article 6</p> <p>Sans modification</p> |
| <p>Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels</p> | <p>II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « et d'incitation financière ».</p> | <p>II. – Non modifié</p> | |
| <p>Art. 43. – Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail peut prévoir l'expérimentation de modalités particulières d'accompagnement dans le parcours de retour à l'emploi dans les bassins d'emploi qu'il détermine et pour des personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un contrat à durée déterminée, d'une mission de travail</p> | | | |

| Dispositions en vigueur — | Texte du projet de loi — | Texte adopté par l'Assemblée nationale — | Texte de la Commission — |
|---|--|--|--|
| <p>temporaire ou d'un chantier au sens de l'article L. 1236-8 du même code. Ces modalités peuvent notamment comprendre les mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 du même code, des périodes de formation et des périodes de travail effectuées dans les conditions définies au 3° de l'article L. 1233-68 dudit code.</p> <p>.....</p> | | | |
| <p>Code du travail</p> | <p>Article 7</p> | <p>Article 7</p> | <p>Article 7</p> |
| <p>Art. L. 5422-12. – Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.</p> | <p>L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> | <p>I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété <i>par un alinéa ainsi rédigé</i> :</p> |
| | <p>« Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »</p> | <p>« Les ...</p> <p>... recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge ...</p> <p>... l'entreprise.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>« Les taux mentionnés au deuxième alinéa du présent alinéa doivent être fixés de sorte que le produit des contributions ne soit pas diminué. »</p> | <p><i>Alinéa supprimé</i></p> |
| | | <p>II (<i>nouveau</i>). – Avant le 1^{er} juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.</p> | <p>II. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE II La négociation collective TITRE IV Domaines et périodicité de la négociation obligatoire CHAPITRE I^{ER} Négociation de branche et professionnelle</p> | <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>I. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Section 5 « Temps partiel</p> <p>« Art. L. 2241-13. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, ouvrent des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de leur effectif occupe un emploi à temps partiel.</p> <p>« Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »</p> <p>II. – L'article L. 3123-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2241-13. – Les ...</p> <p style="text-align: center;">... ouvrent une négociation sur ...</p> <p>... tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> | <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>I. – <i>La section II du chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par une sous-section 5 ainsi rédigée :</i></p> <p style="text-align: center;">.</p> <p style="text-align: center;">« Sous-section 5 « Temps partiel</p> <p>« Art. L. 2241-6-1. – Les ...</p> <p>... professionnels <i>se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.</i></p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p>II. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 3123-8. – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|------------------------------|
| <p>occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p> | <p>« Une convention collective ou un accord de branche peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à la catégorie professionnelle <u>du salarié à temps partiel</u> ou un emploi non équivalent. »</p> | <p>« Une bran- che étendu peuvent proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. »</p> | <p>II bis. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 3123-14. – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.</p> | <p>III. – Après l'article L. 3123-14 du même code, sont insérés des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 ainsi rédigés :</p> | <p>II bis (nouveau). – L'article L. 3123-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. »</p> <p>III. – Après L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 ainsi rédigés :</p> | <p>III. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 3123-14-1. – La durée minimale de travail du salarié <u>employé</u> à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.</p> | <p>« Art. L. 3123-14-1. – La salarié à temps conclu en application de l'article L. 3122-2.</p> | |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Texte de la Commission

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés âgés de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études.

« Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

« Art. L. 3123-14-3. – Une convention ou un accord de branche ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1.

« Art. L. 3123-14-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la

« Art. L. 3123-14-2. – Une ...

... soit pour lui permettre de faire ...

... motivée.

« L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

« Art. L. 3123-14-3. – Une ...
... branche étendu ne ...

... mentionnée au même article.

« Art. L. 3123-14-4. – Dans ...

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--|
| <p>Art. L. 3123-16. – L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.</p> | <p>condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement. »</p> | <p>... branche étendu ou ... regroupement.</p> <p>« Art. L. 3123-14-5 (nouveau). – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »</p> | <p>IV. – L'article L. 3123-16 du même code est ainsi modifié :</p> |
| <p>Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :</p> <p>.....</p> | <p>IV. – Au deuxième alinéa de l'article L. 3123-16 du même code, les mots : « étendu, ou » sont remplacés par les mots : « le cas échéant ».</p> | <p>IV. – Après le mot : « dispositions », la fin de l'article L. 3123-16 du même code est ainsi rédigée : « en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »</p> | <p>1° Au second alinéa, la référence : « L. 313-12 » est remplacée par la référence : « L. 314-6 » ;</p> <p>2° Après le mot : « dispositions », la fin de l'article est ainsi rédigée : « en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|-------------------------|
| <p>TROISIÈME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE IER Durés de travail, repos et congés TITRE II Durée du travail, répartition et aménagement des horaires CHAPITRE III Travail à temps partiel et travail intermittent Section 1 Travail à temps partiel Sous-section 6 Heures complémentaires</p> | <p>V. – La sous-section 6 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'article L. 3123-17 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> | <p>V. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 3123-17. – Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.</p> | <p>« Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. » ;</p> | | |
| <p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.</p> | <p>2° L'article</p> | <p>2° Alinéa sans modifi-</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|--------------------------|
| <p>Art. L. 3123-19. – Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p> | <p>L. 3123-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>cation</p> | |
| | <p>« Une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut <u>toute-fois</u> être inférieur à 10 %. »</p> | <p>« Une branche étendu peut peut être inférieur à 10 %. »</p> | |
| <p>TROISIÈME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE I^{ER} Durés de travail, repos et congés TITRE II Durée du travail, répartition et aménagement des horaires CHAPITRE III Travail à temps partiel et travail intermittent Section 1 Travail à temps partiel</p> | <p>VI. – La sous-section 8 de la même section 1 est ainsi rétablie :</p> | <p>VI. – Alinéa sans modification</p> | <p>VI. – Non modifié</p> |
| | <p>« <i>Sous-section 8</i> « <i>Compléments d'heures par avenant</i></p> | <p>Division et intitulé sans modification</p> | |
| | <p>« Art. L. 3123-25. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat <u>de travail</u>. Par dérogation à l'article</p> | <p>« Art. L. 3123-25. – Une prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|-------------------------------------|
| Art. L. 3123-14. – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. | L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 %. | ... majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %. | |
| | « La convention ou l'accord : | Alinéa sans modification | |
| | « a) Détermine le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; | « a) Détermine désigné ; | |
| | « b) Peut prévoir la majoration des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ; | « b) Peut prévoir la majoration salariale des heures... ... avenant ; | |
| | « c) Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. » | « c) Non modifié | |
| | VII. – L'article L. 3123-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé : | VII. – <i>Supprimé</i> | VII. – <i>Suppression maintenue</i> |
| | « L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail. » | ... le contrat. | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|---|
| | <p>VIII. – Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 et du troisième alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Pour les contrats en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord conclu au titre de l'article L. 3123-14-3, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.</p> <p>IX. – Dans les organisations liées par une convention de branche, ou, à défaut, par des accords professionnels dont au moins un tiers de l'effectif occupe, à la date de publication de la présente loi, un emploi à temps partiel, la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail doit être ouverte dans les trois mois suivant son entrée en vigueur.</p> | <p>VIII. – L'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 ...</p> <p>... contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu ...</p> <p>... l'entreprise.</p> <p>IX. – Dans ...</p> <p>... l'effectif de la branche professionnelle occupe, à la date de promulgation de la présente loi, ...</p> <p>... travail est ouverte ...</p> <p>... mois à compter de la promulgation de la loi.</p> | <p>VIII. – Non modifié</p> <p>IX. – <i>La négociation prévue à l'article L. 2241-6-1 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.</i></p> |
| | CHAPITRE III | CHAPITRE III | CHAPITRE III |
| | Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer | Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer | Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer |

Article 8 bis (nouveau)

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel pour en mesurer l'impact réel notamment en termes d'égalité professionnelle.

Article 8 bis

Sans modification

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|---|
| <p>Art. L. 2242-15. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :</p> <p>1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;</p> <p>2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de</p> | <p>les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques</p> <p>Section 1 Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences</p> <p>Article 9</p> <p>I. – L'article L. 2242-15 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « , sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;</p> <p>2° Le 1° est abrogé ;</p> | <p>les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques</p> <p>Section 1 Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences</p> <p>Article 9</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Au mots : « , notamment sur le fondement L. 2323-7-1, » ;</p> <p>2° Non modifié</p> | <p>les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques</p> <p>Section 1 Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences</p> <p>Article 9</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|---|
| <p>formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.</p> | <p>3° Le 2° devient le 1° et est complété par les mots : « autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » ;</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Non modifié</p> |
| | <p>4° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :</p> | <p>4° Alinéa sans modification</p> | <p>4° Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« 2° Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;</p> | <p>« 2° Le cas échéant, les conditions de ...</p> | <p>« 2° Non modifié</p> |
| | <p>« 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise ;</p> | <p>... spécifique ;</p> | <p>« 3° Les ...</p> |
| | | <p>... entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier doit être consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;</p> | <p>... dernier <i>est</i> consacré en priorité ...</p> |
| | <p>« 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, notamment aux contrats à durée indéterminée, aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim.</p> | <p>« 3° Les ...</p> | <p>... l'accord ;</p> |
| | | <p>« 4° Les ...</p> <p>... différents contrats de travail, notamment aux contrats à durée indéterminée, aux contrats à durée déterminés, aux contrats d'intérim, aux temps partiels et aux stages, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.</p> | <p>« 4° Les ...</p> |
| | | <p>... différents contrats de travail, notamment aux contrats à durée indéterminée, aux contrats à durée déterminés, aux contrats d'intérim, aux temps partiels et aux stages, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.</p> | <p>... contrats de travail, <i>au travail à temps partiel</i> et aux stages ...</p> |
| | <p>« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | <p>II. – L'article L. 2242-16 du même code est complété par des 3° et 4° ainsi rédigés :</p> | <p>II. – Alinéa sans modification.</p> | <p>II. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|---------------------------|
| <p>Art. L. 2242-16. – La négociation prévue à l'article L. 2242-15 peut également porter :</p> | <p>« 3° Sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes peuvent être informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, ainsi que sur les modalités de leur association au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »</p> | <p>« 3° Sur sous-traitantes sont informées compétences ;</p> | |
| <p>Art. L. 2323-33. – Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.</p> | <p>III. – Le premier alinéa de l'article L. 2323-33 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> | <p>III. – Non modifié</p> | <p>III. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 2323-35. – Le projet de plan de formation</p> | <p>« Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées. »</p> | <p>« 4° (<i>nouveau</i>) Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en oeuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|---|
| <p>tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.</p> | <p>IV. – À l'article L. 2323-35 du même code, après le mot : « délibérer, », sont insérés les mots : « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise arrêtées, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 ».</p> | <p>IV. – À entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le... ... L. 2242-15 ».</p> | <p>IV. – Non modifié</p> |
| <p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE II La négociation collective TITRE IV Domaines et périodicité de la négociation obligatoire CHAPITRE II Négociation obligatoire en entreprise Section 3 Négociation triennale</p> | <p>Article 10</p> <p>I. – La section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° La sous-section unique devient la sous-section 1 ;</p> <p>2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :</p> <p>« <i>Sous-section 2</i> « <i>Mobilité interne</i></p> <p>« <i>Art. L. 2242-21. – L'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement.</i></p> <p>« Dans les entreprises et groupes mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.</p> | <p>Article 10</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 2242-21. – L'employeur peut engager une négociation ...</i></p> <p>... d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.</p> <p>« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés interne à l'entreprise s'inscrivent article.</p> <p>« Dans les autres entreprises et groupes</p> | <p>Article 10</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 2242-21. – Non modifié</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|--|
| | <p>« Art. L. 2242-22. – La négociation prévue à l'article L. 2242-21 porte notamment sur :</p> <p>« 1° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;</p> <p>« 2° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de l'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord ;</p> <p>« 3° Les mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.</p> <p>« Les stipulations de l'accord collectif issu de la négociation mentionnée par le présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.</p> | <p>d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.</p> <p>« Art. L. 2242-22. – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :</p> <p>« 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;</p> <p>« 2° Les mesures de <u>protection</u> visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;</p> <p>« 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.</p> <p>« Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent...</p> <p>... profession-</p> | <p>« Art. L. 2242-22. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Les mesures visant ...</p> <p>... santé ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|--|
| — | <p>« L'accord collectif issu de la négociation mentionnée par le présent article est porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés.</p> | <p>nelle.</p> <p>« Art. L. 2242-23. – L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.</p> | <p>« Art. L. 2242-23. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Art. L. 2242-23. – Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord. »</p> | <p>« Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>« Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les</p> | <p>« Lorsqu'un ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|---|
| <p>CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE I^{ER} Les dispositifs en faveur de l'emploi TITRE II Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi CHAPITRE II Aides aux salariés en chômage partiel</p> <p>Section 1 Allocation spécifique de chômage partiel Section 2 Allocations complémentaires de chômage partiel Section 3 Régime social et fiscal des allocations Section 4 Dispositions d'application</p> | <p>Section 2 Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles</p> <p>Article 11</p> | <p>modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en oeuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »</p> <p>II (<i>nouveau</i>). – Le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité conclus au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail avant le 31 décembre 2015.</p> <p>Section 2 Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles</p> <p>Article 11</p> | <p>... reclassement que prévoit l'accord ...</p> <p>... L. 1233-4-1. »</p> <p>II. – Non modifié</p> <p>Section 2 Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles</p> <p>Article 11</p> |
| | <p>I. – L'intitulé du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Aide aux salariés placés en activité partielle ».</p> | <p>I. – Non modifié</p> | <p>I. – Non modifié</p> |
| | <p>II. – Les titres des sections 1 à 4 du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code sont supprimés.</p> | <p>II. – Les divisions et intitulés des sections 1 à 4 du même chapitre II sont supprimés.</p> | <p>II. – Non modifié</p> |
| | <p>III. – L'article</p> | <p>III. – Alinéa sans mo-</p> | <p>III. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|------------------------|
| <p>Art. L. 5122-1. – Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :</p> <p>- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;</p> <p>- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.</p> <p>L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pra-</p> | <p>L. 5122-1 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;</p> <p>b) Les mots : « de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, » ;</p> <p>c) Le mot : « salaire » est remplacé par le mot : « rémunération » ;</p> | <p>dification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« II. – Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|--------------------------|
| <p>tiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2.</p> | <p>est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.</p> | | |
| <p>Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.</p> | <p>« Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.</p> | | |
| <p>La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.</p> | <p>« III. – L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte d'un éventuel accord collectif d'entreprise conclu sur l'activité partielle. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements. »</p> | <p>« III. – L'autorité compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un engagements. »</p> | |
| | <p>IV. – L'article L. 5122-2 du même code est ainsi rédigé :</p> | <p>IV. – Alinéa sans modification</p> | <p>IV. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 5122-2. – Afin d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée.</p> | <p>« Art. L. 5122-2. – Le salarié placé en activité partielle peut bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.</p> | <p>« Art. L. 5122-2. – Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées formation.</p> | |
| <p>Ces actions peuvent comporter notamment :</p> | <p>« Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »</p> | <p>« Dans conditions prévues par décret en Conseil d'État. »</p> | |
| <p>1° La prise en charge partielle par l'État des in-</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--------------------------|
| <p>demnités complémentaires de chômage partiel dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. Cette prise en charge se fait par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises ;</p> | | | |
| <p>2° Le versement d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une période de longue durée. Ce versement intervient par voie de conventions conclues par l'État avec les organismes professionnels, interprofessionnels ou avec les entreprises. Ces allocations sont financées conjointement par l'entreprise, l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale.</p> | | | |
| <p>Art. L. 5122-3. – Un décret détermine les conditions dans lesquelles les actions de prévention mentionnées à la présente section peuvent être engagées.</p> | <p>V. – L'article L. 5122-3 du même code est abrogé.</p> | <p>V. – Non modifié</p> | <p>V. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 5122-4. – Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette</p> | <p>VI. – L'article L. 5122-4 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette</p> | <p>VI. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Après la seconde occurrence du mot : « applicable », la fin de l'article est ainsi rédigée : « à l'indemnité</p> | <p>VI. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|--|
| <p>indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.</p> <p>Art. L. 3232-2. – Le gouvernement présente chaque année, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'application du présent chapitre indiquant notamment :</p> <p>.....</p> <p>3° Le nombre de bénéficiaires des allocations publiques de chômage total et des allocations publiques de chômage partiel ainsi que les mesures prises en application de l'article L. 3232-9.</p> <p>Art. L. 3232-5. – Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.</p> | <p>indemnisation résulte d'accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité versée au salarié » ;</p> <p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. »</p> <p>VII. – L'article L. 3232-5 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'indemnité d'activité partielle » ;</p> | <p>versée au salarié. » ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>VI bis (nouveau). – Au 3° de l'article L. 3232-2 du même code, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».</p> <p>VII. – Non modifié</p> | <p>VI bis. – Non modifié</p> <p>VII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|------------------------------------|
| <p>Pour l'application du présent chapitre, sont assimilées aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, les indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.</p> | <p>2° Au second alinéa, les mots : « aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité d'activité partielle ».</p> | | |
| <p>TROISIÈME PARTIE Durée du salaire, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE II Salaire et avantages divers TITRE III Détermination du salaire CHAPITRE II Rémunération mensuelle minimale Section 4 Remboursement par l'État</p> | <p>VIII. – La section 4 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du même code est abrogée.</p> | VIII. – Non modifié | VIII. – Non modifié |
| <p>Art. L. 3232-8. – L'État rembourse à l'employeur une fraction de l'allocation complémentaire.</p> | | | |
| <p>Le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 ne peut excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale et le salaire net perçu par un travailleur. Ce salaire correspond au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré.</p> | | | |
| <p>Art. L. 3232-2. – Le gouvernement présente chaque année, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'application du présent chapitre indiquant notamment :</p> <p>.....</p> | | | |
| <p>3° Le nombre de bénéficiaires des allocations publiques de chômage total et des allocations publiques de chô-</p> | <p>IX. – Au 3° de l'article L. 3232-2 du même code, les mots : « de chômage</p> | IX. – <i>Supprimé</i> | IX. – <i>Suppression maintenue</i> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|-------------------------------|
| <p>mage partiel ainsi que les mesures prises en application de l'article L. 3232-9.</p> <p>Art. L. 5428-1. – L'allocation perçue dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle, l'allocation de chômage partiel, l'allocation d'assurance et l'allocation de préretraite sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.</p> <p>Ces prestations ainsi que l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation temporaire d'attente sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-9 du code rural et de la pêche maritime.</p> <p>Les règles fixées au 5 de l'article 158 du code général des impôts sont applicables.</p> | <p>partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».</p> <p>X. – Au premier alinéa de l'article L. 5428-1 du même code, les mots : « l'allocation de chômage partiel, » sont supprimés.</p> | <p>X. – L'article L. 5428-1 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « l'allocation de chômage partiel, » sont supprimés ;</p> <p>2° (<i>nouveau</i>) Au deuxième alinéa, après les mots : « ainsi que », sont insérés les mots : « l'indemnité d'activité partielle, ».</p> | <p>X. – Non modifié</p> |
| <p>Code de la sécurité sociale</p> <p>Art. L. 242-10. – Les dispositions des articles L. 242-8 et L. 242-9 ci-dessus ne sont pas applicables :</p> <p>.....</p> <p>Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels intérimaires des entreprises de travail temporaire ni aux salariés concernés par des mesures de réduction d'horaire ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.</p> | <p>XI. – À la fin du dernier alinéa de l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, les mots : « du chômage partiel » sont remplacés par les mots : « de l'activité partielle ».</p> | <p>XI. – Non modifié</p> | <p>XI. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|------------------------|---|--|
| Code général des impôts | | | |
| Art. 158. — | | | |
| <p>5 a. Les revenus provenant de traitements publics et privés, indemnités, émoluments, salaires et pensions ainsi que de rentes viagères autres que celles mentionnées au 6 sont déterminés conformément aux dispositions des articles 79 à 90.</p> | | | |
| <p>Les pensions et retraites font l'objet d'un abattement de 10 % qui ne peut excéder 3 660 €. Ce plafond s'applique au montant total des pensions et retraites perçues par l'ensemble des membres du foyer fiscal. Chaque année, il est révisé selon les mêmes modalités que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.</p> | | | |
| <p>L'abattement indiqué au deuxième alinéa ne peut être inférieur à 374 €, sans pouvoir excéder le montant brut des pensions et retraites. Cette disposition s'applique au montant des pensions ou retraites perçu par chaque retraité ou pensionné membre du foyer fiscal. La somme de 374 € est révisée chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.</p> | | | |
| <p>b. Les dispositions du a sont applicables aux allocations mentionnées aux articles L. 3232-6, L. 5122-1, L. 5122-2, L. 5123-2, L. 5422-1, L. 5423-1 et L. 5423-8 du code du travail, aux participations en espèces</p> | | | |
| | | <p>XII (nouveau). – Le code général des impôts est ainsi modifié :</p> | <p>XII. – Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>1° Au premier alinéa du b du 5 de l'article 158, après le mot : « allocations », sont insérés les mots : « et indemnités » ;</p> | <p>1° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|------------------------|---|--|
| <p>et, à compter du 1er janvier 1991, aux dividendes des actions de travail, alloués aux travailleurs mentionnés au 18° <i>bis</i> de l'article 81, lorsque ces sommes sont imposables.</p> | | | |
| <p>Sous réserve de l'exonération prévue à l'article 163 <i>bis</i> AA, les dispositions du a sont également applicables aux sommes revenant aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail.</p> | | | |
| <p>Art. 231 <i>bis</i> D. – Conformément aux dispositions du 2° de l'article L. 5122-2, des articles L. 5123-2 et L. 5123-5, de l'article L. 5422-10, des premier et deuxième alinéas de l'article L. 5428-1 et de l'article L. 3232-6 du code du travail, les allocations et contributions mentionnées à ces mêmes articles sont exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231.</p> | | <p>2° L'article 231 <i>bis</i> D est ainsi modifié :</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> |
| | | <p>a) La référence : « du 2° » est supprimée.</p> | <p>a) La référence « du 2° de l'article L. 5122-2, des articles » est remplacée par la référence : « des articles L. 5122-2, » ;</p> |
| | | <p>b) Après le mot : « allocations », il est inséré le mot : « , indemnités ».</p> | <p>b) Non modifié</p> |
| | | <p>XIII (<i>nouveau</i>). – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.</p> | <p>XIII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|--|
| <p align="center">Code du travail</p> <p>CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE I^{ER} Les dispositifs en faveur de l'emploi TITRE II Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi</p> | <p align="center">Article 12</p> <p>I. – L'intitulé du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Maintien et sauvegarde de l'emploi ».</p> <p>II. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code est complété par un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p align="center">« <i>CHAPITRE V</i> « <i>Accords de maintien de l'emploi</i></p> <p>« <i>Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés conjoncturelles dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-33 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.</i></p> <p>« Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndi-</p> | <p align="center">Article 12</p> <p>I. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Maintien et sauvegarde de l'emploi » ;</p> <p>2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p align="center">Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord ...</i></p> <p>... L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36 ...</p> <p>... L. 3231-2.</p> <p align="center">Alinéa sans modification</p> | <p align="center">Article 12</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p align="center">Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 5125-1. – I. – Non modifié</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|------------------------|
| | <p>cales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.</p> <p>« II. – L'application des dispositions de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.</p> <p>« L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord participent aux efforts demandés aux salariés, notamment en termes de rémunération au sens de l'article L. 3221-3. Il prévoit également, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, des stipulations équivalentes pour la rémunération des mandataires sociaux et le versement des dividendes aux actionnaires.</p> <p>« III. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif écono-</p> | <p>« II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés ...</p> <p>... ni de ramener la rémunération ...</p> <p>... seuil.</p> <p>« L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :</p> <p>« 1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;</p> <p>« 2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.</p> <p>« L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en oeuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.</p> <p>« III. – Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|---|
| | <p>mique des salariés auxquels l'accord s'applique.</p> | | |
| | <p>« L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.</p> | <p>« IV. – L'accord ...</p> | |
| | <p>« IV. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail.</p> | <p>... travail. À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.</p> | |
| | <p>« Art. L. 5125-2. – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.</p> | <p>« Art. L. 5125-2. – Alinéa sans modification</p> | <p>« Art. L. 5125-2. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>« Lorsqu'un ...</p> |
| | <p>« L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté les engagements de maintien de l'emploi mentionnés à</p> | <p>« L'accord respecté ses engagements, notamment ceux de maintien ...</p> | <p>... d'accompagnement que prévoit l'accord.</p> |
| | | | <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|--------------------------------------|
| — | l'article L. 5125-1. Elle donne lieu au versement de dommages-intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord. | ... l'accord. | Alinéa sans modification |
| | « Art. L. 5125-3. – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion. | L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée. « Art. L. 5125-3. – Non modifié | « Art. L. 5125-3. – Non modifié |
| | « Art. L. 5125-4. – I. – La validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée, par dérogation à l'article L. 2232-12, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. | « Art. L. 5125-4. – I. – Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature votants. | « Art. L. 5125-4. – I. – Non modifié |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|---|
| | <p>« II. – Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> | <p>« II. – Lorsque ...</p> <p>... syndicales de salariés représentatives ...</p> <p>... syndicales de salariés représentatives ... interprofessionnel.</p> | <p>« II. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.</p> | <p>« À défaut ...</p> <p>... syndicales de salariés représentatives ...</p> <p>... syndicales de salariés représentatives ...</p> <p>... L. 2232-26.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.</p> | <p>« L'accord ...</p> <p>... mandaté doit être approuvé ...</p> <p>... électoral.</p> | <p>« L'accord ...</p> <p>... mandaté <i>est</i> approuvé par les salariés ...</p> <p>... électoral.</p> |
| | <p>« III. – Le temps passé aux négociations de l'accord visé au premier alinéa du II n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.</p> | <p>« III. – Le ...</p> <p>... l'accord mentionné au ...</p> <p>... L. 2325-6.</p> | <p>« III. – Non modifié</p> |
| | <p>« Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions,</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|---|
| | <p>dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.</p> | | |
| | <p>« IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par chapitre premier du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du code du travail pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.</p> | <p>« IV. – Le prévue au chapitre L. 2232-24.</p> | <p>« IV. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 5125-5. – L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires lorsqu'il estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.</p> | <p>« Art. L. 5125-5. – L'accord signataires, lorsque le juge estime significative.</p> | <p>« Art. L. 5125-5. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou en suspend définitivement les effets.</p> | <p>« Lorsque demande de l'une des parties loyale et sérieuse de l'accord effets.</p> | <p>« Lorsque l'accord ou <i>le résilie</i>.</p> |
| | <p>« Art. L. 5125-6. – En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, le calcul des indemnités légales de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1,</p> | <p>« Art. L. 5125-6. – En l'accord mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul ...</p> | <p>« Art. L. 5125-6. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée CHAPITRE III Licenciement pour motif économique Section 4 Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours Sous-section 1 Dispositions générales Paragraphe 1 Modalités spécifiques résultant d'un accord</p> | <p>dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord. »</p> <p>Section 3 Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site</p> <p>Article 13</p> <p>I. – L'intitulé du premier paragraphe de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Paragraphe 1^{er} - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant ».</p> | <p>... rémunération du salarié au moment ...</p> <p>... l'accord.</p> <p>« Art. L. 5125-7 (<i>nouveau</i>). – L'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre. »</p> <p>II (<i>nouveau</i>). – Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant évaluation des accords de maintien de l'emploi.</p> <p>Section 3 Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site</p> <p>Article 13</p> <p>I. – Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant » ;</p> | <p>« Art. L. 5125-7. – Non modifié</p> <p>II. – Non modifié</p> <p>Section 3 Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site</p> <p>Article 13</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|------------------------|
| <p>Art. L. 1233-22. – L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :</p> | <p>II. – Les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-22 sont supprimés.</p> | <p>2° Les supprimés.</p> | <p>2° Non modifié</p> |
| <p>1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;</p> | | | |
| <p>2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.</p> | | | |
| <p>L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.</p> | | | |
| <p>Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.</p> | | | |
| <p>Art. L. 1233-23. – L'accord prévu à l'article L. 1233-21 ne peut déroger :</p> | <p>III. – Le 1° de l'article L. 1233-23 est abrogé et les 2°, 3° et 4° deviennent, respectivement, les 1°, 2° et 3°.</p> | <p>3° Le et 3°.</p> | <p>3° Non modifié</p> |
| <p>1° À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévue à l'article L. 1233-4 ;</p> | | | |
| <p>2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;</p> | | | |
| <p>3° À la communication aux représentants du personnel des renseignements</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|------------------------------------|
| prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; | IV. – Le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 est supprimé. | 4° Le supprimé. | 4° Non modifié |
| 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. | V. – Après l'article L. 1233-24 du même code, sont insérés les articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés : | 5° Sont ajoutés des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés : | 5° Alinéa sans modification |
| Art. L. 1233-24. – Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article L. 1233-21 doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord prévu à l'article L. 2231-6. | « Art. L. 1233-24-1. – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués | « Art. L. 1233-24-1. – Dans ... | « Art. L. 1233-24-1. – Non modifié |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|--|
| | <p>du personnel, quel que soit le nombre de votants.</p> <p>« Art. L. 1233-24-2. – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.</p> <p>« Il peut également porter sur :</p> <p>« 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;</p> <p>« 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;</p> <p>« 3° Le calendrier des licenciements ;</p> <p>« 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;</p> <p>« 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.</p> <p>« Art. L. 1233-24-3. – L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :</p> <p>« 1° À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en vertu des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;</p> | <p>... votants.</p> <p>L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.</p> <p>« Art. L. 1233-24-2. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 1233-24-3. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° À ... l'employeur en application des ... L. 1233-4-1 ;</p> | <p>« Art. L. 1233-24-2. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Les mesures de formation, d'adaptation L. 1233-4-1.</p> <p>« Art. L. 1233-24-3. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>« 2° À l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;</p> <p>« 3° À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;</p> <p>« 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »</p> <p>VI. – Il est créé, après l'article L. 1233-24-3 du même code, un paragraphe 1^{er} <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Paragraphe 1 bis</i> « Document unilatéral de l'employeur</p> <p>« Art. L. 1233-24-4. – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »</p> <p>VII. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>« 1° <i>bis</i> (nouveau) Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>II. – Après le même paragraphe 1, il est inséré un paragraphe 1 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 1233-24-4. – Non modifié</p> <p>III. – L'article modifié :</p> | <p>II. – Non modifié</p> <p>III. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|------------------------|
| <p>Art. L. 1233-30. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise.</p> | <p>1° Au début du premier alinéa, il est inséré un « I » et après le mot : « comité d'entreprise », il est ajouté le mot : « sur : » ;</p> | <p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> | |
| <p>Il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L. 2323-15.</p> | <p>2° Le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :</p> | <p>a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;</p> | |
| | <p>« 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 ;</p> | <p>b) À la fin, il est ajouté le mot : « sur » ;</p> | |
| | <p>« 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.</p> | <p>2° Non modifié</p> | |
| | <p>« Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. » ;</p> | | |
| <p>Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :</p> | <p>3° Au troisième alinéa, <u>qui devient le cinquième</u>, après le mot : « tient », sont insérés les mots : « au moins » et les mots : « séparées par un délai qui ne peut être supérieur à » sont remplacés par les mots : « espacées d'au moins quinze jours » ;</p> | <p>3° Au troisième alinéa, après ...</p> | |
| | <p>4° Après le troisième alinéa, <u>qui devient le cinquième</u>, il est inséré un alinéa</p> | <p>... jours » ;</p> | |
| | | <p>4° Après le troisième alinéa, il est inséré un II ainsi rédigé :</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|------------------------|
| | ainsi rédigé : | | |
| | « II. – Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : » ; | « II. – Non modifié | |
| 1° Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; | 5° Au quatrième alinéa, qui devient le septième, les mots : « quatorze jours » sont remplacés par les mots : « deux mois » ; | 5° Au début du 1°, les mois » ; | |
| 2° Vingt-et-un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; | 6° Au cinquième alinéa, qui devient le huitième, les mots : « vingt-et-un jours » sont remplacés par les mots : « trois mois » ; | 6° Au début du 2°, les mois » ; | |
| 3° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. | 7° Au sixième alinéa, qui devient le neuvième, les mots : « vingt-huit jours » sont remplacés par les mots : « quatre mois » ; | 7° Au début du 3°, les mois » ; | |
| Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés. | 8° Au septième alinéa, qui devient le dixième, les mots : « plus favorables aux salariés » sont remplacés par le mot : « différents » ; | 8° À la fin de l'avant-dernier alinéa, les « différents » ; | |
| | 9° Après le septième alinéa, qui devient le dixième, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : | 9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : | |
| | « En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. » | Alinéa sans modification | |
| Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel. | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|--------------------------|
| <p>Art. L. 1233-33. – L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus aux articles L. 1233-39 et L. 1233-41 pour l'envoi des lettres de licenciement, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.</p> | <p>VIII. – L'article L. 1233-33 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 1233-33. – L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée. »</p> | <p>IV. – L'article L. 1233-33 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1233-33. – Non modifié</p> | <p>IV. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 1233-34. – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30.</p> | <p>IX. – L'article L. 1233-34 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. » ;</p> | <p>V. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° Non modifié</p> | <p>V. – Non modifié</p> |
| <p>L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41.</p> | <p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le rapport de</p> | <p>2° Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|---|
| <p>Art. L. 1233-35. – Lorsqu'il recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première.</p> | <p>l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »</p> <p>X. – L'article L. 1233-35 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 1233-35. – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les quinze jours.</p> | <p>VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1233-35. – L'expert ...</p> <p>... les dix jours ...</p> <p>... dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui doit répondre à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.</p> | <p>VI. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 1233-35. – L'expert ...</p> <p>... l'employeur, qui <i>répond</i> à cette demande ...</p> <p>... formulée.</p> |
| <p>Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à :</p> | <p>« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| <p>1° Quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent ;</p> | | | |
| <p>2° Vingt-et-un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;</p> | | | |
| <p>3° Vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.</p> | | | |
| <p>Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|---------------------------|
| <p>favorables aux salariés.</p> <p>Art. L. 1233-36. – Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30.</p> <p>Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues au paragraphe 2. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-35.</p> | <p>XI. – L'article L. 1233-36 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa :</p> <p>a) Les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés ;</p> <p>b) Les mots : « la première et la deuxième réunions » sont remplacés par le mot : « celles » ;</p> <p>c) Il est ajouté une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. » ;</p> <p>2° Au second alinéa :</p> <p>a) Après les mots : « dans les conditions », sont insérés les mots : « et les délais » ;</p> <p>b) Le mot : « prévues » est remplacé par le mot : « prévus » ;</p> | <p>VII. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) À la seconde phrase, les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés et les mots : « la première et la deuxième réunions » sont remplacés par le mot : « celles » ;</p> <p>b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>2° Le second alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase, après le mot : « conditions », sont insérés les mots : « et les délais » et le mot : « prévues » est remplacé par le mot : « prévus » ;</p> | <p>VII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|---|
| <p>Art. L. 1233-39. – L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.</p> | <p>c) La dernière phrase est supprimée.</p> | <p>b) La seconde phrase est supprimée.</p> | <p><i>VII bis (nouveau). – À l'article L. 1233-37, les références : « des articles L. 1233-40, L. 1233-50 et L. 1233-55 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-50 ».</i></p> |
| <p>La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.</p> | <p>XII. – L'article L. 1233-39 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>VIII. – L'article ...</p> | <p>VIII. – Non modifié</p> |
| <p>Ce délai ne peut être inférieur à :</p> | <p>1° Au début du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, » ;</p> | <p>... modifié :</p> | |
| <p>1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;</p> | <p>2° Au troisième alinéa, après les mots : « inférieur à », sont insérés les mots : « 30 jours » ;</p> | <p>2° Après le mot : « à », la fin du troisième alinéa est ainsi rédigée : « 30 jours. » ;</p> | |
| <p>2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;</p> | <p>3° Les quatrième, cinquième et sixième alinéas sont supprimés ;</p> | <p>3° Les 1° à 3° sont abrogés ;</p> | |
| <p>3° Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.</p> | | | |
| <p>Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|------------------------|
| favorables aux salariés. | 4° Après le septième alinéa, qui devient le quatrième, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés : | 4° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés : | |
| | « Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. | Alinéa sans modification | |
| | « Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. » | Alinéa sans modification | |
| Art. L. 1233-40. – Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, les délais d'envoi des lettres de licenciement prévus à l'article L. 1233-39 courent à compter du quatorzième jour suivant la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-46. | XIII. – Les articles L. 1233-40 et L. 1233-41 du même code sont abrogés. | IX. – Les abrogés. | IX. – Non modifié |
| Art. L. 1233-41. – L'autorité administrative peut réduire le délai de notification des licenciements aux salariés, prévu à l'article L. 1233-39, ou tout autre délai prévu par convention ou | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|-------------------------|
| <p>accord collectif de travail, lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-32, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet.</p> <p>Toutefois, ce délai accordé ne peut être inférieur à celui dont dispose l'autorité administrative pour effectuer les vérifications prévues à l'article L. 1233-53.</p> | <p>XIV. – La sous-section 3 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Paragraphe 4</i> « <i>Mesures de mobilité interne</i></p> <p>« <i>Art. L. 1233-45-1. – Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, mettre en œuvre des mesures de mobilité interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »</i></p> | <p>X. – La ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« <i>Paragraphe 4</i> « <i>Mesures de reclassement interne</i></p> <p>« <i>Art. L. 1233-45-1. – Dans ...</i></p> <p>... d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne ...</p> <p>... L. 1233-30. »</p> | <p>X. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 1233-46. –</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|----------------------------|
| <p>L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.</p> <p>Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30.</p> <p>La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.</p> | <p>XV. – Le troisième alinéa de l'article L. 1233-46 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. »</p> | <p>XI. – Le dernier alinéa de l'article L. 1233-46 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Au ...</p> <p>... L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. »</p> | <p>XI. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 1233-47. – La liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p> | <p>XVI. – L'article L. 1233-47 du même code est abrogé.</p> | <p>XII. – L'article ...</p> <p>... abrogé.</p> | <p>XII. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 1233-50. – Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur le mentionne dans la notification du projet de licenciement</p> | <p>XVII. – L'article L. 1233-50 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « le mentionne dans la notification du projet de licenciement</p> | <p>XIII. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° À la première phrase, les ...</p> | <p>XIII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|---------------------------|
| <p>faite à l'autorité administrative. Il informe cette dernière de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il lui transmet également les modifications éventuelles du projet de licenciement à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion.</p> | <p>faite à » sont remplacés par les mots : « en informe » ;</p> <p>2° La deuxième phrase est supprimée ;</p> <p>3° Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;</p> <p>4° Les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.</p> | <p>... informe » ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° La dernière phrase est ainsi modifiée :</p> <p>a) Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;</p> <p>b) À la fin, les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.</p> | <p>XIV. – Non modifié</p> |
| <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée CHAPITRE III Licenciement pour motif économique Section 4 Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours Sous-section 4 Information et intervention de l'autorité administrative Paragraphe 2 Intervention de l'autorité administrative</p> | <p>XVIII. – L'intitulé du paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est complété par les mots : « concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».</p> | <p>XIV. – Le paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° L'intitulé est complété par les mots : « concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi » ;</p> | <p>XIV. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 1233-52. – En l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 1233-61, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à</p> | <p>XIX. – L'article L. 1233-52 du même code est abrogé.</p> | <p>2° L'article L. 1233-52 est abrogé ;</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|------------------------|
| l'article L. 1233-46. | XX. – Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 du même code est remplacé par les dispositions suivantes : | 3° Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 est ainsi rédigé : | |
| Art. L. 1233-53. – L'autorité administrative vérifie que : | « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que : ». | Alinéa sans modification | |
| Art. L. 1233-54. – L'autorité administrative dispose, pour procéder aux vérifications et adresser son avis, d'un délai courant à compter de la date de notification du projet de licenciement de : | XXI. – Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 du même code sont abrogés. | 4° Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 sont abrogés ; | |
| 1° Vingt-et-un jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; | | | |
| 2° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; | | | |
| 3° Trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante. | | | |
| Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel séparant les deux réunions de représentants du personnel, prévu à l'article L. 1233-30, augmenté de sept jours. | | | |
| Art. L. 1233-55. – | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|--------------------------|
| <p>Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le délai accordé à l'autorité administrative pour effectuer les vérifications et adresser son avis court à compter du lendemain de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il expire au plus tard quatre jours avant l'expiration du délai d'envoi des lettres de licenciement mentionné à l'article L. 1233-39.</p> | <p>XXII. – À l'article L. 1233-56 du même code, il est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>5° Après le premier alinéa de l'article L. 1233-56, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> | |
| <p>Art. L. 1233-56. – Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.</p> | <p>« L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. »</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| <p>L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.</p> | <p>XXIII. – Après l'article L. 1233-56 du même code, il est créé un paragraphe 3 ainsi intitulé : « <i>Paragraphe 3</i></p> | <p>XV. – Après l'article L. 1233-56 du même paragraphe, il est inséré un paragraphe 3 intitulé : « Intervention de l'autorité</p> | <p>XV. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|---|
| <p>Art. L. 1233-57. – L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.</p> | <p>« <i>Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi</i> ».</p> | <p>administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi » et comprenant l'article L. 1233-57.</p> | <p>XVI. – Non modifié</p> |
| <p>Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.</p> | <p>XXIV. – Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-57 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> | <p>XVI. – Le rédigée :</p> | |
| <p>En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.</p> | <p>« L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. »</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>XXV. – Après le même article L. 1233-57, sont insérés des articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :</p> | <p>XVII. – Après rédigés :</p> | <p>XVII. – Alinéa sans modification</p> |
| | <p>« Art. L. 1233-57-1. – L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.</p> | <p>« Art. L. 1233-57-1. – Non modifié</p> | <p>« Art. L. 1233-57-1. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 1233-57-2. –</p> | <p>« Art. L. 1233-57-2. –</p> | <p>« Art. L. 1233-57-2. –</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|--|---|
| | <p>L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée :</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Non modifié</p> |
| | <p>« 1° De sa conformité aux articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3 ;</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | |
| | <p>« 2° De la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ;</p> | <p>« 2° De</p> | |
| | <p>« 3° De la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.</p> | <p>« 3° Non modifié</p> | |
| | <p>« Art. L. 1233-57-3. – En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :</p> | <p>« Art. L. 1233-57-3. – En ...</p> | <p>« Art. L. 1233-57-3. – Non modifié</p> |
| | <p>... d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect ...</p> | <p>... d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect ...</p> | |
| | <p>« 1° Les moyens dont</p> | <p>« 1° Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|---|
| | <p>disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;</p> <p>« 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;</p> <p>« 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.</p> | <p>2° Non modifié</p> <p>3° Non modifié</p> | |
| | <p>« Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.</p> | <p>« Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.</p> <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« Art. L. 1233-57-4. – L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de huit jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4.</p> | <p>« Art. L. 1233-57-4. – L'autorité ...</p> <p>... délai de quinze jours ...</p> <p>... L. 1233-24-4.</p> | <p>« Art. L. 1233-57-4. – Non modifié</p> |
| | <p>« Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|--|
| | <p>« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au deuxième alinéa, sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.</p> | <p>« La mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés travail.</p> | |
| | <p>« Art. L. 1233-57-5. – Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information <u>souhaités</u> relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif, est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.</p> | <p>« Art. L. 1233-57-5. – Non modifié</p> | <p>« Art. L. 1233-57-5. – Toute ...</p> |
| | <p>« Art. L. 1233-57-6. – L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux</p> | <p>« Art. L. 1233-57-6. – Alinéa sans modification</p> | <p>... d'information relatifs jours. « Art. L. 1233-57-6. – L'administration ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|--|
| <p>Art. L. 1233-58. – En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans</p> | <p>délégués du personnel et, lorsque la négociation d'un accord est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.</p> <p>« L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentant du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.</p> <p>« Art. L. 1233-57-7. – En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande <u>de validation ou d'homologation</u> après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.</p> <p>« Art. L. 1233-57-8. – L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente. »</p> | <p>« L'employeur ...</p> <p>... aux représentants du personnel ...</p> <p>... syndicales.</p> <p>« Art. L. 1233-57-7. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 1233-57-8. – Non modifié</p> | <p>... négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée ...</p> <p>... l'entreprise.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 1233-57-7. – En ...</p> <p>... demande après y avoir ...</p> <p>... d'entreprise.</p> <p>« Art. L. 1233-57-8. – Non modifié</p> |
| | <p>XXVI. – L'article L. 1233-58 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>XVIII. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> | <p>XVIII. – Non modifié</p> |
| | <p>1° Au début du premier alinéa, il est inséré un « I » ;</p> <p>2° Au premier alinéa, les mots : « réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15</p> | <p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;</p> <p>b) Après le mot : « économiques, », la fin est ainsi rédigée : « met ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|------------------------|
| les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : | ainsi qu'aux articles : » sont remplacés par les mots : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 » ; | ... L. 1233-24-4. » ; | |
| | 3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : | 2° Après ... | |
| | « L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : » ; | Alinéa sans modification | |
| 1° L. 1233-8, pour un licenciement collectif de moins de dix salariés ; | | | |
| 2° L. 1233-29, premier alinéa, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ; | | | |
| 3° L. 1233-30, premier, deuxième et huitième alinéas, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; | 4° Au 3°, les mots : « premier, deuxième et huitième alinéas » sont remplacés par les mots : « I et huitième alinéa du II » ; | 3° Au 3°, les références : « premier, deuxième et huitième alinéas » sont remplacées par les références : « I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II » ; | |
| 4° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ; | | | |
| 5° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi. | | | |
| | 5° Après le 5°, il est ajouté six alinéas ainsi rédi- | 4° Sont ajoutés un 6° et un II ainsi rédigés : | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|--|------------------------|
| | <p>gés :</p> <p>« 6° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.</p> <p>« II. – Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.</p> <p>« Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.</p> <p>« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable d'homologation ou de validation, ou l'expiration des délais mentionnés au dixième alinéa.</p> <p>« En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du</p> | <p>« 6° Non modifié</p> <p>« II. – Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--|
| <p>Art. L. 3253-8. – L'assurance mentionnée à l'article L. 3253-6 couvre :</p> <p>1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ;</p> <p>2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :</p> <p>a) Pendant la période d'observation ;</p> <p>b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;</p> <p>c) Dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ;</p> | <p>comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.</p> <p>« En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas. »</p> <p>XXVII. – L'article L. 3253-8 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Aux <i>c</i> et <i>d</i> du 2°, après les mots : «quinze jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré » ;</p> | <p>XIX. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° Non modifié</p> | <p>XIX. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Aux ...</p> <p>... l'emploi est élaboré » ;</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|------------------------|
| <p>d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisée par le jugement de liquidation judiciaire et dans les quinze jours suivant la fin de ce maintien de l'activité ;</p> | <p>2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :</p> | <p>2° Non modifié</p> | <p>2° Non modifié</p> |
| <p>3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ce contrat et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ;</p> | <p>« 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire » ;</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Le ...</p> |
| <p>4° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues :</p> | <p>3° Le 4° devient le 5° et aux b et d, après le mot : « jours », sont insérés les</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Le ...</p> |
| <p>a) Au cours de la période d'observation ;</p> | <p>3° Le 4° devient le 5° et aux b et d, après le mot : « jours », sont insérés les</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Le ...</p> |
| <p>b) Au cours des quinze jours suivant le juge-</p> | <p>3° Le 4° devient le 5° et aux b et d, après le mot : « jours », sont insérés les</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Le ...</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|-------------------------------------|
| ment de liquidation ; | mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré » ; | | ... l'emploi <i>est</i> élaboré » ; |
| c) Au cours du mois suivant le jugement de liquidation pour les représentants des salariés prévus par les articles L. 621-4 et L. 631-9 du code de commerce ; | | | |
| d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des quinze jours suivant la fin de ce maintien de l'activité. | | | |
| La garantie des sommes et créances mentionnées aux 1°, 2° et 4° inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi. | 4° Au dernier alinéa, la référence : « 4° » est remplacée par la référence : « 5° ». | 4° Non modifié | 4° Non modifié |
| | XXVIII. – L'article L. 3253-13 du même code est ainsi modifié : | XX. – L'article modifié : | XX. – Non modifié |
| Art. L. 3253-13. – L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. | 1° Après le mot : « groupe », sont insérés les mots : « , d'un accord collectif validé » ; | 1° Non modifié | |
| | 2° Après les mots : « l'employeur », sont insérés | 2° Non modifié | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|---------------------------------|
| Code de commerce | les mots : « homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3 » ; 3° Après les mots : « de redressement ou de liquidation judiciaire », sont ajoutés les mots : « , ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ». | 3° Sont ajoutés les mots : « , ou l'accord procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ». | XXI. – Alinéa sans modification |
| Art. L. 631-17. – Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements. | XXIX. – Le code de commerce est ainsi modifié : 1° Le second alinéa de l'article L. 631-17 est ainsi modifié : | XXI. – Le modifié : | 1° Non modifié |
| Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et informe l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code. Il joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés. | a) Les mots : « l'administrateur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et informe l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code » sont remplacés par les mots : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail » ; | a) Après le mot : « juge-commissaire, », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « l'administrateur met en œuvre travail. » ; | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|--|
| <p>Art. L. 631-19. – I. – Les dispositions du chapitre VI du titre II sont applicables au plan de redressement, sous réserve des dispositions qui suivent.</p> | <p>b) Après les mots : « reclassement des salariés », sont insérés les mots : « ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail. » ;</p> | <p>b) La seconde phrase est complétée par les mots : « ainsi travail » ;</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> |
| <p>II incombe à l'administrateur, avec le concours du débiteur, d'élaborer le projet de plan et, le cas échéant, de présenter aux comités de créanciers les propositions prévues au premier alinéa de l'article L. 626-30-2. Pour l'application du premier alinéa de l'article L. 626-8, l'information et la consultation portent sur les mesures que l'administrateur envisage de proposer.</p> | <p>2° Le II de l'article L. 631-19 est ainsi modifié :</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> | <p>2° Alinéa sans modification</p> |
| <p>II. – Lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et que l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code a été informée.</p> | <p>a) La première phrase du premier alinéa du II est remplacée par la phrase suivante : « II. – Le plan est arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception des alinéas huit, neuf, dix et onze de cet article. » ;</p> | <p>a) Le premier alinéa est ainsi rédigé : « Le plan de ce même article. » ;</p> | <p>a) Alinéa sans modification « Le plan l'exception du dernier alinéa du I, et des alinéas un à trois du II de ce même article. » ;</p> |
| <p>Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le</p> | <p>b) Après la première phrase du deuxième alinéa,</p> | <p>b) Non modifié</p> | <p>b) Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|------------------------|
| <p>délai d'un mois après le jugement. Dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification de l'administrateur, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou accords collectifs du travail.</p> | <p>est inséré une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail. » ;</p> | | |
| <p>Lorsque le licenciement concerne un salarié bénéficiant d'une protection particulière en matière de licenciement, ce délai d'un mois après le jugement est celui dans lequel l'intention de rompre doit être manifestée.</p> | | | |
| <p>Art. L. 641-4. – Le liquidateur procède aux opérations de liquidation en même temps qu'à la vérification des créances. Il peut introduire ou poursuivre les actions qui relèvent de la compétence du mandataire judiciaire.</p> | | | |
| <p>Il n'est pas procédé à la vérification des créances chirographaires s'il apparaît que le produit de la réalisation de l'actif sera entièrement absorbé par les frais de justice et les créances privilégiées, à moins que, s'agissant d'une personne morale ou d'un entrepreneur individuel à responsabilité limitée, il n'y ait lieu de mettre à la charge des dirigeants sociaux de droit ou de fait ou de cet entrepreneur tout ou partie du passif conformément à l'article L. 651-2.</p> | | | |
| <p>Le liquidateur exerce les missions dévolues à l'administrateur et au mandataire judiciaire par les articles L. 622-6, L. 622-20, L. 622-22, L. 622-23, L. 624-17, L. 625-3, L. 625-4 et L. 625-8.</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|------------------------------------|
| <p>Les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision ouvrant ou prononçant la liquidation, le cas échéant au terme du maintien provisoire de l'activité autorisé par le tribunal, sont soumis aux dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9 du code du travail.</p> | <p>3° Au dernier alinéa de l'article L. 641-4, les références : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 » sont remplacés par la référence : « de l'article L. 1233-58 » ;</p> | <p>3° Non modifié</p> | <p>3° Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 642-5. – Après avoir recueilli l'avis du ministère public et entendu ou dûment appelé le débiteur, le liquidateur, l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et les contrôleurs, le tribunal retient l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé, le paiement des créanciers et qui présente les meilleures garanties d'exécution. Il arrête un ou plusieurs plans de cession.</p> | <p>4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 642-5 est ainsi modifié :</p> | <p>4° Alinéa sans modification</p> | <p>4° Alinéa sans modification</p> |
| <p>Les débats doivent avoir lieu en présence du ministère public lorsque la procédure est ouverte au bénéfice d'un débiteur dont le nombre de salariés ou le chiffre d'affaires hors taxes est supérieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État.</p> | | | |
| <p>Le jugement qui arrête le plan en rend les dispositions applicables à tous.</p> | | | |
| <p>Les droits de préemption institués par le code rural et de la pêche maritime ou le code de l'urbanisme ne peu-</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>vent s'exercer sur un bien compris dans ce plan.</p> <p>Lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L. 321-8 du même code. Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement. Dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification du liquidateur, ou de l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail.</p> <p>Art. L. 1233-63. – Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.</p> <p>Ce suivi fait l'objet</p> | <p>a) Les mots : « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L. 321-8 du même code » sont remplacés par les mots : « la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre, à l'exception des alinéas huit, neuf, dix et onze de cet article » ;</p> <p>b) Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. »</p> <p>XXX. – L'article L. 1233-63 du code du travail est ainsi modifié :</p> | <p>a) Après les mots : « après que », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « la procédure ...</p> <p>... article. » ;</p> <p>b) Non modifié</p> <p>XXII. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> | <p>a) Après ...</p> <p>... exception du dernier alinéa du I, et des alinéas un à trois du II de cet article ; » ;</p> <p>b) Non modifié</p> <p>XXII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> | <p>1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « dont les avis sont transmis à l'autorité administrative » ;</p> | <p>1° Non modifié</p> | |
| <p>L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.</p> | <p>2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».</p> | <p>2° Non modifié</p> | |
| <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée CHAPITRE V Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement Section 2 Licenciement pour motif économique Sous-section 1 Délais de contestation</p> | <p>XXXI. – L'intitulé de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du même code est remplacé par l'intitulé suivant :</p> <p>« <i>Sous-section 1</i> <i>« Délais de contestation et voies de recours »</i> »</p> | <p>XXIII. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'intitulé est complété par les mots : « et voies de recours » ;</p> | <p>XXIII. – Alinéa sans modification</p> |
| <p>Art. L. 1235-7. – Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel est introduite, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.</p> | <p>XXXII. – Le premier alinéa de l'article L. 1235-7 est supprimé.</p> | <p>2° Le supprimé.</p> | <p>2° Non modifié</p> |
| <p>Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|---|
| <p>la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.</p> | <p>XXXIII. – Après l'article L. 1235-7 du même code, il est inséré un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1235-7-1. – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.</p> <p>« Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.</p> <p>« Le recours doit être présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.</p> <p>« Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour adminis-</p> | <p>3° Il est ajouté un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1235-7-1. – Non modifié</p> | <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 1235-7-1. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Le recours <i>est</i> présenté ...</p> <p>... L. 1233-57-4.</p> <p>Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|---------------------------------|
| <p>Art. L. 1235-10. – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciements concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.</p> | <p>trative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.</p> | <p>XXIV. – L'article ...</p> | <p>Alinéa sans modification</p> |
| <p>La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe.</p> | <p>« Le livre V du code de justice administrative est applicable. »</p> | <p>... modifié :</p> | <p>XXIV. – Non modifié</p> |
| <p>Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.</p> | <p>XXXIV. – L'article L. 1235-10 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>1° Non modifié</p> | |
| | <p>« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.</p> | | |
| | <p>« En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. » ;</p> | | |
| | <p>2° Au dernier alinéa, les mots : « le premier alinéa n'est pas applicable » sont remplacés par les mots : « les premier et deuxième alinéas ne sont pas applicables ».</p> | <p>2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux... (le reste sans changement). »</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|----------------------------|
| <p>Art. L. 1235-11. – Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.</p> | <p>XXXV. – Au premier alinéa de l'article L. 1235-11 du même code, la référence : « du premier alinéa » est remplacée par les références : « des deux premiers alinéas ».</p> | <p>XXV. – Au ... ali-néas ».</p> | <p>XXV. – Non modifié</p> |
| <p>Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.</p> | <p>XXXVI. – Il est rétabli un article L. 1235-16 du même code ainsi rédigé :</p> | <p>XXVI. – L'article L. 1235-16 du même code est ainsi rétabli :</p> | <p>XXVI. – Non modifié</p> |
| | <p>« Art. L. 1235-16. – L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.</p> | <p>« Art. L. 1235-16. – Non modifié</p> | |
| | <p>« À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de</p> | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|------------------------------|
| <p>Art. L. 2323-15. – Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.</p> <p>Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.</p> | <p>l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »</p> <p>XXXVII. – À l'article L. 2323-15 du même code, après les mots : « modalités d'application », sont introduits les mots : « dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».</p> | <p>XXVII. – Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-15 du même code est complété par les mots : « dans ...</p> <p>... l'emploi ».</p> | <p>XXVII. – Non modifié</p> |
| <p>Cet avis est transmis à l'autorité administrative.</p> <p>Art. L. 2325-35. – Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :</p> <p>1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;</p> <p>2° En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice ;</p> <p>3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;</p> <p>4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;</p> <p>5° Lorsque la procédure de consultation pour li-</p> | <p>XXXVIII. – L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au début, est ajoutée la mention « I. – » ;</p> | <p>XXVIII. – L'article ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° Non modifié</p> | <p>XXVIII. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|----------------------------|
| <p>cenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en oeuvre.</p> | <p>2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :</p> <p>« II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I. »</p> <p>XXXIX. – Après l'article L. 4614-12 du même code, sont insérés des articles L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 4614-12-1. – L'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 demande à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les quinze jours.</p> <p>« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail.</p> <p>« L'avis du comité ou,</p> | <p>2° Non modifié</p> <p>XXIX. – Après ...</p> <p>... rédigés :</p> <p>« Art. L. 4614-12-1. – L'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« L'avis du comité et,</p> | <p>XXIX. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|---|---|---------------------------|
| | <p>le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L. 1233-30. À l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés.</p> <p>« Art. L. 4614-12-2. – Lorsque l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 est saisie sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, elle peut recourir à un expert, qui remet son rapport dans les délais prévus par l'article L. 1233-35.</p> <p>« L'instance de coordination rend son avis avant la fin du délai prévu à l'article L. 1233-30. »</p> <p>XL. – Les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.</p> <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30.</p> | <p>le cas échéant, ...</p> <p>... consultés.</p> <p>« Art. L. 4614-12-2. – Supprimé</p> <p>XXX. – Les ...</p> <p>... 2013.</p> <p>Pour l'application du premier alinéa du présent XXX, une procédure ...</p> <p>... L. 1233-30 du code du travail.</p> | <p>XXX. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée Chapitre III Licenciement pour motif économique Section 6 Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement Sous-section 5 Revitalisation des bassins d'emploi</p> | <p>Article 14</p> <p>I. – L'intitulé de la sous-section 5 de la section VI du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Sous-section 5 - Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi ».</p> <p>II. – Cette sous-section est complétée par l'article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1233-90-1. – Lorsqu'elle envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, l'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 recherche un repreneur et en informe le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30.</p> <p>« Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable désigné, le cas échéant, en application de l'article L. 1233-34 pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.</p> | <p>Article 14</p> <p>I. – La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° Au début de l'intitulé, sont ajoutés les mots : « Reprise de site et » ;</p> <p>2° Il est ajouté un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1233-90-1. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Article 14</p> <p>I. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|---|
| <p>Art. L. 2325-37. – Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.</p> | <p>« Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis.</p> <p>« Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.</p> <p>« Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative en application des articles L. 1233-84 et suivants. »</p> | <p>« Le ...</p> <p>... avis et formuler des propositions.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> | <p>II. – Au ...</p> <p>... mots : « ou d'une opération ...</p> <p>... L. 1233-90-1 ».</p> |
| <p>Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.</p> | <p>III. – À l'article L. 2325-37 du même code, après les mots : « à l'article L. 2323-20 », sont insérés les mots : « ou dans une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L. 1233-90-1 ».</p> | <p>II. – Au second alinéa de l'article L. 2325-37 du même code, après la référence : « L. 2323-20 » ...</p> <p>... L. 1233-90-1 ».</p> | <p>... mots : « ou d'une opération ...</p> <p>... L. 1233-90-1 ».</p> |
| <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter</p> | <p>IV. – Les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.</p> | <p>III. – Les ...</p> <p>... 2013.</p> | <p>III. – Non modifié</p> |
| <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter</p> | <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter</p> | <p>Pour l'application du premier alinéa du présent II, une procédure ...</p> | <p>III. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|--|--|
| <p>de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30.</p> <p>Art. L. 1233-5. – Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 1233-71. – Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article</p> | <p>de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30.</p> <p>Article 15</p> <p>I. – L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'employeur peut privilégier un de ces critères, <u>en particulier celui des qualités professionnelles</u>, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »</p> | <p>... L. 1233-30.</p> <p>IV (<i>nouveau</i>). – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation prévues aux articles L. 1233-84 et suivants du code du travail, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.</p> <p>Article 15</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>« L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de ...</p> <p>... article. »</p> | <p>IV. – Non modifié</p> <p>Article 15</p> <p>Sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|--|------------------------|
| <p>L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.</p> | <p>II. – Au deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 du même code, le nombre : « neuf » est remplacé par le nombre : « douze ».</p> | <p>II. – Non modifié</p> | |
| <p>La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.</p> | | | |
| <p>Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.</p> | | | |
| <p>L'employeur finance l'ensemble de ces actions.</p> | <p>III. – L'article L. 1233-72-1 du même code est ainsi modifié :</p> | <p>III. – Non modifié</p> | |
| <p>Art. L. 1233-72-1. – Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|---|---|---|
| <p>Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.</p> | <p>1° À la fin de la dernière phrase, les mots : « , sans excéder son terme initial » sont supprimés ;</p> <p>2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. »</p> | | |
| | <p>CHAPITRE IV Dispositions diverses</p> | <p>CHAPITRE IV Dispositions diverses</p> | <p>CHAPITRE IV Dispositions diverses</p> |
| | <p>Article 16</p> | <p>Article 16</p> | <p>Article 16</p> |
| | <p>I. – L'article L. 1235-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> | <p>I. – Alinéa sans modification</p> | <p>Sans modification</p> |
| | <p>1° Au début, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p> | <p>1° Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé sur le fondement d'un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.</p> | <p>« En ...</p> <p>... déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.</p> | |
| | <p>« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. » ;</p> | <p>Alinéa sans modification</p> | |
| | <p>2° Le début du pre-</p> | <p>2° Non modifié</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|---|------------------------|
| <p>Art. L. 1235-1. – En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p> | <p>mier alinéa est ainsi rédigé : « À défaut d'accord, le juge... (<i>le reste sans changement</i>). » ;</p> | 3° Non modifié | |
| <p>Si un doute subsiste, il profite au salarié.</p> | <p>3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>« Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. »</p> | |
| <p>Code général des impôts</p> | <p>II. – Au 1° du 1 de l'article 80 <i>duodecies</i> du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».</p> | II. – Non modifié | |
| <p>Art. 80 <i>duodecies</i>. – 1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.</p> | <p>Ne constituent pas une rémunération imposable :</p> | <p>1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ;</p> <p>.....</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|--|--|--|------------------------|
| <p align="center">Code du travail</p> <p align="center">PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE IV La résolution des litiges – Le conseil de prud'hommes</p> | <p align="center">III. – Le livre IV de la première partie du code du travail est complété par un titre VII ainsi rédigé :</p> <p align="center">« <i>TITRE VII</i> « <i>Prescriptions des actions en justice</i> « <i>CHAPITRE UNIQUE</i></p> <p align="center">« Art. L. 1471-1. – Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.</p> <p align="center">« Les dispositions du premier alinéa ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées sur le fondement des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font pas obstacle aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14. »</p> | <p align="center">III. – Alinéa sans modification</p> <p align="center">Division et intitulé sans modification</p> <p align="center">« Art. L. 1471-1. – Alinéa sans modification</p> <p align="center">« Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable ...</p> <p align="center">... exercées en application des ...</p> <p align="center">... L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais ...</p> <p align="center">... et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »</p> | |
| <p align="center">Art. L. 3245-1. – L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil.</p> | <p align="center">IV. – À l'article L. 3245-1 du même code, les mots : « se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil » sont remplacés par les mots : « se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permet-</p> | <p align="center">IV. – Après le mot : « par », la fin de l'article L. 3245-1 du même code est ainsi rédigée : « trois ...</p> | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|--|---|--|
| <p>—</p> <p>Art. L. 2314-2. – L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le</p> | <p>tant de l'exercer ».</p> <p>V. – Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.</p> <p>Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.</p> <p>Article 17</p> <p>I. – L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>—</p> <p>... l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »</p> <p>V. – Les ...</p> <p>... date de promulgation de la présente ...</p> <p>... antérieure.</p> <p>Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente ...</p> <p>... cassation..</p> <p>Article 17</p> <p>I. – Non modifié</p> | <p>—</p> <p>Article 16 bis (nouveau)</p> <p><i>Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.</i></p> <p>Article 17</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|---|--|
| <p>premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.</p> | <p>« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »</p> <p>II. – L'article L. 2322-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>II. – Alinéa sans modification</p> | <p>« Lorsque ...</p> <p>... premier tour <i>se tient</i> dans les quatre-vingt-dix ... l'affichage. »</p> <p>II. – Non modifié</p> |
| <p>Art. L. 2322-2. – La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.</p> | <p>« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par un décret en Conseil d'État. »</p> | <p>« L'employeur ...</p> <p>... conformer complètement aux obligations ...</p> <p>... d'État. »</p> | |
| <p>Art. L. 2324-3. – L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.</p> | <p>III. – L'article L. 2324-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> | <p>III. – Non modifié</p> | <p>III. – Non modifié</p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|---|---|--|---|
| <p>L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.</p> | <p>« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »</p> | <p>Article 18</p> <p>Par ...</p> <p>... entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés ...</p> <p>...non travaillées.</p> <p>Alinéa sans modification</p> | <p>Article 18</p> <p>Sans modification</p> |
| <p>Article 18</p> <p>Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises occupant moins de 50 salariés dans les secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p> <p>Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.</p> | | | |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|--|---|--|
| | <p>Le Gouvernement transmet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.</p> | <p>Le Gouvernement remet au Parlement ...</p> | |
| | <p>Article 19</p> | <p>Article 19</p> | <p>Article 19</p> |
| | <p>I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte, le code de commerce et le régime de protection sociale complémentaire en vigueur localement, afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.</p> | <p>Sans modification</p> | <p>Sans modification</p> |
| | <p>II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.</p> | | <p>Article 19 bis (nouveau)</p> |
| | | | <p><i>Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture). Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels.</i></p> |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Texte adopté par l'Assemblée nationale | Texte de la Commission |
|-------------------------|------------------------|---|--|
| — | — | Article 20 (nouveau) Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les coûts et les conséquences, pour les bénéficiaires, d'une mesure permettant aux personnes éligibles à l'allocation mentionnée à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale d'accéder, sans conditions de ressources, à la couverture mutuelle universelle complémentaire. | Article 20 Sans modification |