

PROJET DE LOI

adopté

le 20 avril 2013

N° 139
S É N A T

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

relatif à la sécurisation de l'emploi.

(procédure accélérée)

Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture après engagement de la procédure accélérée, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

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

Sénat : 489, 490, 494, 501 et 502 (2012-2013).

CHAPITRE I^{ER}

Créer de nouveaux droits pour les salariés

Section 1

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

Article 1^{er}

- ① 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 la couverture minimale mentionnée au II 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. Le salarié bénéficiant à titre personnel ou en tant qu'ayant droit d'une assurance complémentaire santé à la date de signature de l'accord de branche bénéficie à sa demande d'une dispense d'affiliation.
- ② La négociation porte notamment sur :
- ③ 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;
- ④ 2° Les modalités de choix de l'assureur. 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 les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;
- ⑤ 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 ;

- ⑥ 4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;
- ⑦ 5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;
- ⑧ 6° 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.
- ⑨ 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 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 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 la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du même code et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2016, l'employeur engage une négociation sur ce thème.
- ⑩ Cette négociation se déroule dans les conditions 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. Le cas échéant, elle porte sur 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.

- ⑪ II. – Le titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- ⑫ 1° Le chapitre I^{er} est complété par des articles L. 911-7 et L. 911-8 ainsi rédigés :
- ⑬ « *Art. L. 911-7. – I. – Les entreprises dont les salariés 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 déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dans des conditions au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du 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 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision.*
- ⑭ « II. – La couverture minimale mentionnée au I comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :
- ⑮ « 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 ;
- ⑯ « 2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;
- ⑰ « 3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.
- ⑱ « Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, 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. 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.

- ⑲ « 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.
- ⑳ « L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminées par décret.
- ㉑ « *Art. L. 911-8.* – Les salariés 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 cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :
- ㉒ « 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 arrondie au nombre supérieur, et sans pouvoir excéder douze mois. La durée du maintien des garanties est égale au cumul de la durée des derniers contrats de travail effectués sans interruption chez le même employeur ;
- ㉓ « 2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- ㉔ « 3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- ②⑤ « 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 ;
- ②⑥ « 5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- ②⑦ « 6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail.
- ②⑧ « Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. » ;
- ②⑨ 2° L'article L. 912-1 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
- ③⑩ « Les accords collectifs de branche conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° du relative à la sécurisation de l'emploi laissent aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Ils peuvent, 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 concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 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, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen.
- ③⑪ « Les accords mentionnés au troisième alinéa ne peuvent emporter la recommandation d'un organisme unique. »
- ③⑫ II bis (nouveau) et II ter (nouveau). – (Supprimés)

③③ 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 :

③④ 1° Les articles 2 et 5 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

③⑤ « 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. » ;

③⑥ 2° Le 1° de l'article 4 est ainsi modifié :

③⑦ a) Sont ajoutés les mots : « ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties » ;

③⑧ b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

③⑨ « L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ; »

④⑩ 3° Le 2° du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

④⑪ « L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. »

④⑫ IV. – À compter du 1^{er} juillet 2014, le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

④⑬ 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 » ;

④⑭ 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 » ;

④⑤ 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 dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ; ».

④⑥ V. – (*Non modifié*)

④⑦ VI. – (*Supprimé*)

④⑧ VII. – L'article L. 113-3 du code des assurances est ainsi modifié :

④⑨ 1° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

④⑩ « Lorsque l'adhésion au 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. » ;

④⑪ 2° (*nouveau*) Au dernier alinéa, la référence : « des alinéas 2 à 4 » est remplacée par la référence : « des deuxième à cinquième alinéas ».

④⑫ VIII. – (*Non modifié*)

④⑬ IX. – L'article L. 322-2-2 du code des assurances est ainsi modifié :

④⑭ 1° Après les mots : « code monétaire et financier », sont insérés les mots : « , en particulier la mise en œuvre d'une action sociale, » ;

④⑮ 2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

- ⑤⑥ « 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. »
- ⑤⑦ 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.
- ⑤⑧ XI (*nouveau*). – L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :
- ⑤⑨ 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 ;
- ⑥⑩ 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.
- ⑥⑪ XII (*nouveau*). – Les dispositions prévues au *b* du 2° du III et au 3° du III entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Articles 1^{er} bis, 1^{er} ter et 1^{er} quater

(*Conformes*)

Article 2

- ① I. – L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- ③ « Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. » ;
- ④ 2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :
- ⑤ « Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte 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 assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

- ⑥ « 1° Chaque année selon les modalités prévues par les articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;
- ⑦ « 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.
- ⑧ « Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »
- ⑨ *I bis.* – L'article L. 6112-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑩ « 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. »
- ⑪ II. – Le chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du même code est complété par un article L. 6314-3 ainsi rédigé :
- ⑫ « *Art. L. 6314-3.* – Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. 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 :

- ⑬ « 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- ⑭ « 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- ⑮ « 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- ⑯ « 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.
- ⑰ « Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »
- ⑱ III. – (*Non modifié*)
- ⑲ IV. – 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 stipulations 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 au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie 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.

Article 3

- ① 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 :
- ② « *Section 5*
- ③ « *Mobilité volontaire sécurisée*
- ④ « *Art. L. 1222-12.* – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, 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 volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

⑤ « 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 la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.

⑥ « 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 informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

⑦ « Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

⑧ « Art. L. 1222-14 à L. 1222-16. – (*Non modifiés*). »

Article 3 bis

① 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 :

② 1° (*Supprimé*)

③ 2° Le troisième alinéa de l'article L. 2325-29 est ainsi modifié :

④ a) Les mots : « internés et déportés de la Résistance, » sont supprimés ;

- ⑤ *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 de la construction et de l’habitation. »

Section 2

De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

Article 4

(Supprimé)

Article 5

- ① 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 :
- ② 1° A 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 L. 225-27-1 » ;
- ③ 1° Après l’article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé :
- ④ « *Art. L. 225-27-1. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé 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, 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 aux articles L. 225-17 et L. 225-18 du présent code, des administrateurs représentant les salariés.

- ⑤ « 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.
- ⑥ « II. – Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 précités est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze.
- ⑦ « 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, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.
- ⑧ « III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, 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 :
- ⑨ « 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;
- ⑩ « 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 I du présent article ;
- ⑪ « 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul

administrateur est à désigner ou, par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;

⑫ « 4° Lorsque deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre 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.

⑬ « 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.

⑭ « 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.

⑮ « 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.

⑯ « V. – (*Supprimé*)

⑰ « VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27 du présent code, 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, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, 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.

⑱ « 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. » ;

⑲ 2° L'article L. 225-28 est ainsi modifié :

⑳ a) Après la première phrase du premier alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

㉑ « Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1, ce contrat de travail est conclu avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes. » ;

㉒ b) À la première phrase du troisième alinéa, après le mot : « assimilés », sont insérés les mots : « en application de l'article L. 225-27 » ;

㉓ c) Au début du quatrième alinéa, sont ajoutés les mots : « Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27, » ;

㉔ d) Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

㉕ « 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. » ;

㉖ e) Après la troisième phrase du cinquième alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

㉗ « Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » ;

㉘ f) (*Supprimé*)

- ②⁹ 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 » ;
- ③⁰ 2° *ter* (*nouveau*) (*Supprimé*)
- ③¹ 3° L'article L. 225-29 est ainsi modifié :
- ③² a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- ③³ b) À la première phrase du second alinéa, après la référence : « L. 225-27, », est insérée la référence : « L. 225-27-1, » ;
- ③⁴ 4° L'article L. 225-30 est ainsi modifié :
- ③⁵ a) À la première phrase, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou 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, » ;
- ③⁶ *a bis*) Après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- ③⁷ « Il 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. » ;
- ③⁸ b) À la deuxième phrase, après le mot : « élection », sont insérés les mots : « ou de sa désignation en application de l'article L. 225-27-1 du présent code » ;
- ③⁹ 4° *bis* Après l'article L. 225-30, sont insérés des articles L. 225-30-1 et L. 225-30-2 ainsi rédigés :
- ④⁰ « *Art. L. 225-30-1.* – 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.

- ④① « Art. L. 225-30-2. – 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. » ;
- ④② 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 » ;
- ④③ 6° L'article L. 225-32 est ainsi modifié :
- ④④ a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- ④⑤ b) À la première phrase du second alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- ④⑥ 7° L'article L. 225-33 est abrogé ;
- ④⑦ 8° L'article L. 225-34 est ainsi modifié :
- ④⑧ a) Au premier alinéa du I, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- ④⑨ b) Le I est complété par un 3° ainsi rédigé :
- ⑤⑩ « 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. » ;
- ⑤⑪ c) Le II est complété par les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- ⑤⑫ 9° (*Supprimé*)

- ⑤③ 10° 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 ».
- ⑤④ II. – La sous-section 2 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du même code est ainsi modifiée :
- ⑤⑤ 1° A 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 » ;
- ⑤⑥ 1° Après l'article L. 225-79-1, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :
- ⑤⑦ « Art. L. 225-79-2. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé 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, il est stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75 du présent code, des membres représentant les salariés.
- ⑤⑧ « 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.
- ⑤⑨ « II. – Le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres désignés selon les modalités mentionnées à l'article L. 225-75 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze.
- ⑥⑩ « 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, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.

- ⑥1 « III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, 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 :
- ⑥2 « 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;
- ⑥3 « 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 I du présent article ;
- ⑥4 « 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul membre est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux membres sont à désigner ;
- ⑥5 « 4° Lorsque deux membres sont à désigner, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre 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.

- ⑥ « 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.
- ⑦ « 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.
- ⑧ « À défaut de modification des statuts à l'issue du délai 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.
- ⑨ « V. – (*Supprimé*)
- ⑩ « VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-79 du présent code, 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, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, 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.
- ⑪ « Lorsque le nombre de ces membres est inférieur 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. » ;

- ⑦② 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 ».
- ⑦③ III. – Après l'article L. 226-5 du même code, il est inséré un article L. 226-5-1 ainsi rédigé :
- ⑦④ « *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 sein du conseil de surveillance dans les conditions prévues aux articles L. 225-79-2 et L. 225-80.
- ⑦⑤ « La modification des statuts nécessaire pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés est adoptée selon les règles définies au présent chapitre. Si l'assemblée des commanditaires ou des commandités ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III de l'article L. 225-79-2, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au gérant ou à l'un des gérants de convoquer une assemblée des commanditaires ou des commandités et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III de l'article L. 225-79-2 précité. »
- ⑦⑥ IV. – L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié :
- ⑦⑦ 1° A (*nouveau*) Après le mot : « anonymes », sont insérés les mots : « et les sociétés en commandite par actions » ;
- ⑦⑧ 1° Les mots : « des administrateurs ou des membres élus » sont remplacés par les mots : « au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné » ;
- ⑦⑨ 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. 226-5-1 ».
- ⑧⑩ IV *bis* A (*nouveau*). – Aux articles L. 2364-5 et L. 2374-4 du même code, la référence : « L. 225-33 du code de commerce » est remplacée par la référence : « L. 2411-1 ».

- ⑧1 IV *bis.* – Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
- ⑧2 1° Le 12° de l'article L. 2411-1 est complété par les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;
- ⑧3 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 ;
- ⑧4 3° Au premier alinéa de l'article L. 2411-17, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;
- ⑧5 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 ;
- ⑧6 5° Au premier alinéa de l'article L. 2421-5, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, » ;
- ⑧7 6° À la fin de l'intitulé du chapitre V du titre III, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;
- ⑧8 7° (*nouveau*) Au premier alinéa de l'article L. 2435-1, après le mot : « surveillance », sont insérés les mots : « d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions » ;
- ⑧9 IV *ter (nouveau).* – À la première phrase du I de l'article 5 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, la référence : « VI » est remplacée par la référence : « V ».
- ⑧0 V. – 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 du code de commerce 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 mêmes articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 sont applicables si les délais de modification des statuts ainsi que d'élection ou de désignation des représentants des salariés prévus au présent V ne sont pas respectés.

⑨① VI. – (*Non modifié*)

CHAPITRE II

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

Article 6

(*Conforme*)

Article 7

① I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

② « 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 un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

③ II. – (*Non modifié*)

Article 8

① 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 :

② « Section 5

③ « **Temps partiel**

④ « Art. L. 2241-13. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation 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.

⑤ « 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. »

⑥ II, II *bis* et III. – (*Non modifiés*)

⑦ IV. – L'article L. 3123-16 du même code est ainsi modifié :

⑧ 1° Au deuxième alinéa, la référence : « L. 313-12 » est remplacée par la référence : « L. 314-6 » ;

⑨ 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. »

⑩ V et VI. – (*Non modifiés*)

⑪ VII. – (*Supprimé*)

⑫ VIII. – (*Non modifié*)

⑬ IX. – La négociation prévue à l'article L. 2241-13 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.

- ⑭ X (*nouveau*). – Le chapitre II du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ⑮ 1° Après le premier alinéa de l'article L. 5132-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑯ « Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. » ;
- ⑰ 2° Après le deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑱ « Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. »

Article 8 bis

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relatives au temps partiel afin, d'une part, d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel, notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail, des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

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

- ① I. – L'article L. 2242-15 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « , notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;
- ③ 2° Le 1° est abrogé ;
- ④ 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 » ;
- ⑤ 4° Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :
- ⑥ « 2° Le cas échéant, 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 ;
- ⑦ « 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;
- ⑧ « 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux

stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- ⑨ « 5° (*nouveau*) Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.
- ⑩ « Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »
- ⑪ II. – L'article L. 2242-16 du même code est complété par des 3° et 4° ainsi rédigés :
- ⑫ « 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
- ⑬ « 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »
- ⑭ III et IV. – (*Non modifiés*)

Article 10

- ① I. – La section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° La sous-section unique devient la sous-section 1 ;
- ③ 2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :
- ④ « *Sous-section 2*
- ⑤ « *Mobilité interne*
- ⑥ « *Art. L. 2242-21.* – L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le

cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

- ⑦ « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.
- ⑧ « Dans les autres entreprises et groupes 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.
- ⑨ « *Art. L. 2242-22.* – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :
- ⑩ « 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 ;
- ⑪ « 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- ⑫ « 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.
- ⑬ « Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du 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.
- ⑭ « *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.

- ⑮ « 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.
- ⑯ « 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.
- ⑰ « 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 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 œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »

⑱ II. – *(Non modifié)*

Section 2

Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

Article 11

- ① I à VI *bis*, VII et VIII. – *(Non modifiés)*
- ② IX. – *(Supprimé)*
- ③ X et XI. – *(Non modifiés)*
- ④ XII. – Le code général des impôts est ainsi modifié :

- ⑤ 1° Au premier alinéa du *b* du 5 de l'article 158, après le mot : « allocations », sont insérés les mots : « et indemnités » ;
- ⑥ 2° L'article 231 *bis* D est ainsi modifié :
- ⑦ a) La référence : « du 2° de l'article L. 5122-2, des articles » est remplacée par la référence : « des articles L. 5122-2, » ;
- ⑧ b) Après le mot : « allocations », il est inséré le mot : « , indemnités ».
- ⑨ XIII. – (*Non modifié*)

Article 12

- ① I. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Maintien et sauvegarde de l'emploi » ;
- ③ 2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :
- ④ « *CHAPITRE V*
- ⑤ « *Accords de maintien de l'emploi*
- ⑥ « *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 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. 3121-10 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.*
- ⑦ « Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans

l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

- ⑧ « II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, 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 ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.
- ⑨ « L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :
- ⑩ « 1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- ⑪ « 2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.
- ⑫ « 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 œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.
- ⑬ « 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 économique des salariés auxquels l'accord s'applique.
- ⑭ « 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.
- ⑮ « 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. À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.

- ①⑥ « *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.
- ①⑦ « 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.
- ①⑧ « 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 ses engagements, notamment ceux de maintien de l’emploi mentionnés à l’article L. 5125-1 du présent code. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d’exécution sont fixés dans l’accord.
- ①⑨ « L’accord prévoit les modalités d’information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.
- ②⑩ « *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.
- ②⑪ « *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 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.
- ②⑫ « 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 de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

- ②③ « 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 de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.
- ②④ « L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est 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.
- ②⑤ « III. – Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.
- ②⑥ « Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.
- ②⑦ « IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre I^{er} 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.
- ②⑧ « *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, lorsque le juge 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.

②⑨ « Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse 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 le résilie.

③⑩ « 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 mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul des indemnités légales ou conventionnelles de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

③⑪ « Art. L. 5125-7. – L'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre. »

③⑫ II. – (*Non modifié*)

Section 3

Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site

Article 13

① 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 :

② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant » ;

③ 2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-22 sont supprimés ;

- ④ 3° Le 1° de l'article L. 1233-23 est abrogé et les 2°, 3° et 4° deviennent, respectivement, les 1°, 2° et 3° ;
- ⑤ 4° Le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 est supprimé ;
- ⑥ 5° Sont ajoutés des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés :
- ⑦ « *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 du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.
- ⑧ « *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.
- ⑨ « Il peut également porter sur :
- ⑩ « 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- ⑪ « 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;
- ⑫ « 3° Le calendrier des licenciements ;
- ⑬ « 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- ⑭ « 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

- ⑮ « Art. L. 1233-24-3. – L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :
- ⑯ « 1° À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;
- ⑰ « 1° bis 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 ;
- ⑱ « 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 ;
- ⑲ « 3° À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;
- ⑳ « 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »
- ㉑ II à V – (*Non modifiés*)
- ㉒ VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :
- ㉓ « Art. L. 1233-35. – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix 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 huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.
- ㉔ « L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »
- ㉕ VII. – (*Non modifié*)

- ②⑥ 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 ».
- ②⑦ VIII à XVI. – (*Non modifiés*)
- ②⑧ XVII. – Après le même article L. 1233-57, sont insérés des articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :
- ②⑨ « 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.
- ③⑩ « Art. L. 1233-57-2. – L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :
- ③⑪ « 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3 ;
- ③⑫ « 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité 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 ;
- ③⑬ « 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.
- ③⑭ « 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 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 par le plan de sauvegarde de

l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

- ③⑤ « 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
- ③⑥ « 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- ③⑦ « 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.
- ③⑧ « 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.
- ③⑨ « 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.
- ④⑩ « *Art. L. 1233-57-4.* – L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze 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.
- ④⑪ « 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.
- ④⑫ « 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.

- ④③ « La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.
- ④④ « *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 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.
- ④⑤ « *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 délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- ④⑥ « L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.
- ④⑦ « *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 après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.
- ④⑧ « *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. »

- ④⑨ XVIII. – L'article L. 1233-58 du même code est ainsi modifié :
- ⑤⑩ 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
- ⑤⑪ a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;
- ⑤⑫ b) Après le mot : « économiques, », la fin est ainsi rédigée : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. » ;
- ⑤⑬ 2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤⑭ « 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 : » ;
- ⑤⑮ 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 » ;
- ⑤⑯ 4° Sont ajoutés un 6°, un II et un III ainsi rédigés :
- ⑤⑰ « 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.
- ⑤⑱ « 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.
- ⑤⑲ « 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.

- ⑥0 « 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 deuxième alinéa du présent II.
- ⑥1 « 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 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.
- ⑥2 « 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.
- ⑥3 « III (*nouveau*). – En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L. 626-10 du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours.
- ⑥4 « Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte 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. »
- ⑥5 XIX. – L'article L. 3253-8 du même code est ainsi modifié :
- ⑥6 1° Aux *c* et *d* du 2°, après les mots : « quinze jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;

- ⑥7 2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :
- ⑥8 « 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 ; »
- ⑥9 3° Le 4° devient le 5° et, aux *b* et *d*, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;
- ⑦0 4° Au dernier alinéa, la référence : « 4° » est remplacée par la référence : « 5° ».
- ⑦1 XX. – (*Non modifié*)
- ⑦2 XXI. – Le code de commerce est ainsi modifié :
- ⑦3 1° Le second alinéa de l'article L. 631-17 est ainsi modifié :
- ⑦4 a) Après le mot : « juge-commissaire, », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail. » ;
- ⑦5 b) La seconde phrase est complétée par les mots : « ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail » ;
- ⑦6 2° Le II de l'article L. 631-19 est ainsi modifié :
- ⑦7 a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :
- ⑦8 « 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 du 6° du I, et des premier à troisième alinéas du II de cet article. » ;
- ⑦9 b) Après la première phrase du deuxième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

- ⑧⑩ « 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. » ;
- ⑧⑪ 3° Au dernier alinéa de l'article L. 641-4, les références : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-58 » ;
- ⑧⑫ 4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 642-5 est ainsi modifié :
- ⑧⑬ a) Après les mots : « après que », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre, à l'exception du 6° du I, et des premier à troisième alinéas du II de cet article. » ;
- ⑧⑭ b) Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- ⑧⑮ « 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. »
- ⑧⑯ XXII. – (*Non modifié*)
- ⑧⑰ 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 :
- ⑧⑱ 1° L'intitulé est complété par les mots : « et voies de recours » ;
- ⑧⑲ 2° Le premier alinéa de l'article L. 1235-7 est supprimé ;
- ⑧⑳ 3° Il est ajouté un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :
- ⑧㉑ « *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.

⑨② « Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

⑨③ « Le recours est 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.

⑨④ « 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 administrative 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.

⑨⑤ « Le livre V du code de justice administrative est applicable. »

⑨⑥ XXIV à XXVIII. – (*Non modifiés*)

⑨⑦ XXIX. – Après l'article L. 4614-12 du même code, sont insérés des articles L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 ainsi rédigés :

⑨⑧ « *Art. L. 4614-12-1.* – L'expert, désigné lors de sa première réunion 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.

⑨⑨ « L'avis du comité et, 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.

⑩ « Art. L. 4614-12-2. – (*Supprimé*) »

⑪ *XXIX bis (nouveau)*. – Le deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

⑫ « Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues par l'article L. 1235-7-1. »

⑬ *XXX.* – (*Non modifié*)

Article 14

① I. – (*Non modifié*)

② II. – Au second alinéa de l'article L. 2325-37 du code du travail, après la référence : « L. 2323-20 », sont insérés les mots : « ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L. 1233-90-1 ».

③ III et IV. – (*Non modifiés*)

Article 15

(*Conforme*)

CHAPITRE IV

Dispositions diverses

Article 16

(*Conforme*)

Article 16 bis (nouveau)

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.

Article 17

- ① I. – L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »
- ③ II et III. – (*Non modifiés*)

Articles 18 et 19

(*Conformes*)

Article 19 bis (nouveau)

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.

Article 20

(*Conforme*)

Délibéré en séance publique, à Paris, le 20 avril 2013.

Le Président,

Signé : Jean-Pierre BEL