

N° 501

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

Enregistré à la Présidence du Sénat le 10 juin 2015

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 au dialogue social et à l'emploi,

Par Mme Catherine PROCACCIA,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; M. Gérard Dériot, Mmes Colette Giudicelli, Caroline Cayeux, M. Yves Daudigny, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gérard Roche, Mme Laurence Cohen, M. Gilbert Barbier, Mme Aline Archimbaud, *vice-présidents* ; Mme Agnès Canayer, M. René-Paul Savary, Mme Michelle Meunier, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Élisabeth Doineau, *secrétaires* ; MM. Michel Amiel, Claude Bérít-Débat, Mme Nicole Bricq, MM. Olivier Cadic, Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Campion, MM. Jean-Noël Cardoux, Daniel Chasseing, Olivier Cigolotti, Mmes Karine Claireaux, Annie David, Isabelle Debré, Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Chantal Deseyne, M. Jérôme Durain, Mme Anne Emery-Dumas, MM. Michel Forissier, François Fortassin, Jean-Marc Gabouty, Mme Françoise Gatel, M. Bruno Gilles, Mmes Pascale Gruny, Corinne Imbert, MM. Éric Jeansannetas, Georges Labazée, Jean-Baptiste Lemoyne, Mmes Hermeline Malherbe, Brigitte Micouveau, Patricia Morhet-Richaud, MM. Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Louis Pinton, Mmes Catherine Procaccia, Stéphanie Riocreux, M. Didier Robert, Mme Patricia Schillinger, MM. Michel Vergoz, Dominique Watrin, Mme Evelyne Yonnet.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 2739, 2770, 2773, 2792 et T.A. 521

Sénat : 476, 490, 493 et 502 (2014-2015)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	9
EXPOSÉ GÉNÉRAL	13
I. UN PROJET DE LOI CONTRAINT PAR L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DONT LA LIGNE DIRECTRICE EST INTROUVABLE EN RAISON DE LA DIVERSITÉ DES SUJETS ABORDÉS.....	13
A. LA CRÉATION D'UN MÉCANISME UNIVERSEL DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES	14
B. LA VALORISATION ET LE SOUTIEN À LA FÉMINISATION DE L'EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES OU DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	15
C. L'AMÉNAGEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN FONCTION DES SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES ET LA SIMPLIFICATION DE LEURS MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT	16
D. LA RATIONALISATION DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE	17
E. LES AMENAGEMENTS AUX REGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS DANS L'ENTREPRISE	18
F. L'ADAPTATION DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL.....	19
G. LA RECONNAISSANCE PAR LA LOI DE LA SPÉCIFICITÉ DES RÈGLES D'INDEMNISATION CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE.....	20
H. L'INSCRIPTION DANS LA LOI DES PRINCIPES D'UN NOUVEL OUTIL DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES MISSIONS DE L'AFPA	21
I. LA CRÉATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ.....	21
II. LE TEXTE ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE OPÈRE PLUSIEURS RECLS EN MATIÈRE DE SIMPLIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL ET NE RENFORCE PAS LA COHÉRENCE DU PROJET DE LOI	23
A. UNE FOCALISATION DE LA RÉFLEXION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	23
B. UN RENFORCEMENT DES CONTRAINTES PESANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES.....	24
C. L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU VOLET CONSACRÉ À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À LA PÉNIBILITÉ.....	25
D. UNE CONFIANCE EXCESSIVE DANS LA NÉGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX POUR RÉGLER LES PROBLÈMES STRUCTURELS DE L'EMPLOI DANS LE MONDE DU SPECTACLE	27
E. L'EXTENSION DU CHAMP DE LA PRIME D'ACTIVITÉ.....	28
F. L'AJOUT DE NOMBREUSES DISPOSITIONS HÉTÉROCLITES.....	28

III. - LA POSITION DE LA COMMISSION : FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL MAIS NE PAS L'IMPOSER CONTRE LA VOLONTÉ DE SES ACTEURS	31
A. LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL ACCEPTÉ PAR TOUS.....	31
B. LE RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ JURIDIQUE DU TEXTE	33
C. L'APPROBATION DES MESURES DE SIMPLIFICATION	35
D. LA SUPPRESSION DES DEMANDES DE RAPPORTS.....	36
EXAMEN DES ARTICLES	37
TITRE I^{ER} - AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE	37
CHAPITRE I^{ER} - UNE REPRÉSENTATION UNIVERSELLE DES SALARIÉS DES TPE	37
• <i>Article 1^{er} (art. L. 23-111-1 à L. 23-115-1 [nouveaux], L. 2411-1, L. 2411-24 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-15 [nouveau], L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-10-1 [nouveau] du code du travail)</i> Création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles représentant les salariés et les employeurs des TPE	37
• <i>Article 1^{er} bis (art. L. 2141-13 [nouveau] du code du travail)</i> Demande de rapport sur les salariés des TPE non couverts par une convention collective	48
• <i>Article 1^{er} ter (art. L. 2322-2 du code du travail)</i> Délai d'adaptation au franchissement du seuil de cinquante salariés	50
• <i>Article 1^{er} quater (art. L. 2622-3 [nouveau] du code du travail)</i> Commissions paritaires régionales interprofessionnelles à Saint-Barthélemy et Saint-Martin	51
CHAPITRE II - VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ÉLUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL	52
• <i>Article 2 (art. L. 2141-5 du code du travail)</i> Entretien individuel pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux	52
• <i>Article 3 (art. L. 6112-4 [nouveau] et L. 6123-1 du code du travail)</i> Valorisation des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel	56
• <i>Article 4 (art. L. 2141-5 [nouveau] du code du travail)</i> Garantie de non-discrimination salariale en faveur des représentants du personnel	60
• <i>Article 5 (art. L. 2314-11, L. 2314-24-1 et L. 2314-24-2 [nouveaux], L. 2314-25, L. 2324-6, L. 2324-13, L. 2324-22-1 et L. 2324-22-2 [nouveaux] et L. 2324-23 du code du travail)</i> Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles	63
• <i>Article 5 bis</i> Parité dans la désignation des conseillers prud'hommes	67
• <i>Article 6 (art. L. 2143-16-1 [nouveau] du code du travail)</i> Elargissement de l'utilisation des heures de délégation pour les délégués syndicaux	68
• <i>Article 7 (art. L. 225-27-1 et L. 225-30-2 du code de commerce)</i> Formation des administrateurs salariés	69
• <i>Article 7 bis (art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce)</i> Renforcement de l'effectivité de la présence de représentants des salariés au conseil d'administration	72
• <i>Article 7 ter (art. L. 6524-6 [nouveau] du code des transports)</i> Heures de délégation des personnels navigants aériens	76

CHAPITRE III - DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ADAPTÉES À LA DIVERSITÉ DES ENTREPRISES	79
• <i>Article 8 A (nouveau) Lissage dans le temps des effets de seuil</i>	<i>79</i>
• <i>Article 8 (art. L. 2313-12, L. 2326-1, L. 2326-2, L. 2326-2-1 [nouveau], L. 2326-3, L. 2326-4 à L. 2326-9 [nouveaux] du code du travail) Extension de la délégation unique du personnel</i>	<i>81</i>
• <i>Article 9 (art. L. 2391-1 à L. 2391-4, L. 2392-1 à L. 2392-3, L. 2393-1 à L. 2393-3 et L. 2394-1 [nouveaux] du code du travail) Regroupement des institutions représentatives du personnel par accord majoritaire</i>	<i>89</i>
• <i>Article 10 (art. L. 2323-3, L. 2327-2, L. 2327-15, L. 4616-1 et L. 4616-3 du code du travail) Clarification des compétences des institutions représentatives du personnel</i>	<i>94</i>
• <i>Article 11 (art. L. 4611-1, L. 4611-3, L. 4612-8, L. 4612-8-1, L. 4612-8-2 [nouveau], L. 4613-1, L. 4614-2, L. 4614-12 et L. 4616-1 du code du travail) Modernisation du fonctionnement du CHSCT</i>	<i>97</i>
• <i>Article 12 (art. L. 2325-5-1 [nouveau], L. 2325-20, L. 2327-13-1 [nouveau], L. 2334-2, L. 2341-12 [nouveau], L. 2353-27-1 [nouveau], L. 23-101-1 et L. 23-101-2 [nouveaux], L. 4614-11-1 [nouveau] et L. 4616-6 [nouveau] du code du travail) Fonctionnement des institutions représentatives du personnel</i>	<i>101</i>
CHAPITRE IV - UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE DANS LES ENTREPRISES	105
• Article 13 (art. L. 1143-1, L. 1233-30, L. 1233-57-3, L. 2313-7-1, L. 2313-14, L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-3, L. 2323-6, L. 2323-7, L. 2323-7-1, L. 2323-7-2, L. 2323-7-3, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-10, L. 2323-11, L. 2323-12, L. 2323-13 à L. 2323-17, L. 2323-18, L. 2323-19 à L. 2323-26-3, L. 2323-27, L. 2323-28, L. 2323-29 à L. 2323-32, L. 2323-33 à L. 2323-45, L. 2323-46, L. 2323-47, L. 323-48, L. 2323-49, L. 2323-55 à L. 2323-57, L. 2323-59, L. 2323-60, L. 2323-61, L. 2323-68 à L. 2323-72, L. 2323-74, L. 2323-73, L. 2323-75 à L. 2323-77, L. 2325-26, L. 2325-37, L. 2325-38, L. 2328-2, L. 2332-1, L. 2332-2, L. 3312-17, L. 4612-9, L. 4612-10, L. 5121-20 et L. 6122-1 du code du travail ; art. L. 141-28, L. 141-31, L. 236-27, L. 225-37-1, L. 225-82-1, L. 226-9-1, L. 23-10-7 et L. 23-10-11 du code de commerce ; art. L. 916-1 et L. 917-1 du code de l'éducation ; art. L. 111-84 et L. 111-88 du code de l'énergie ; art. L. 142-9 et L. 214-165 du code monétaire et financier ; art. L. 254-1 du code de la sécurité intérieure) Regroupement des consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise	105
• <i>Article 14 (art. L. 2242-1, L. 2242-2, L. 2242-8 à L. 2242-11, L. 2242-5 à L. 2242-16, L. 2242-18 à L. 2242-23, L. 2243-1 et L. 3121-24 du code du travail ; art. L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale) Regroupement des négociations obligatoires en entreprise</i>	<i>124</i>
• <i>Article 15 (art. L. 2232-21 à L. 2232-23, L. 2232-23-1 [nouveau], L. 2232-24, L. 2232-28 et L. 2232-29 du code du travail) Assouplissement des règles dérogatoires de négociation d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical</i>	<i>134</i>
• <i>Article 16 (art. L. 2322-2, L. 2322-7, L. 2325-14, L. 2325-14-1 [nouveau], L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail) Aménagements des règles relatives au franchissement de certains seuils d'effectifs</i>	<i>139</i>
CHAPITRE V - ADAPTATION DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	142
• <i>Article 17 (art. L. 2152-1, L. 2152-2 et L. 2261-32 du code du travail) Adaptation des règles de la représentativité patronale</i>	<i>142</i>
• <i>Article 18 (art. L. 2135-11 et L. 3142-8 [nouveau] du code du travail) Possibilité pour le fonds de financement des partenaires sociaux de soutenir l'activité des organismes de recherche</i>	<i>146</i>

• Article 19 (art. L. 1226-12, L. 4622-2, L. 4622-3, L. 4624-1, L. 4624-3, L. 4624-4 ; L. 4624-5 [nouveau] et L. 4162-3 du code du travail) Clarification des procédures en matière de santé au travail	148
• Article 19 bis (art. L. 461-1 du code de la sécurité sociale) Possibilité de reconnaître les pathologies psychiques comme maladies d'origine professionnelle	150
• Article 19 ter (art. L. 4161-1, L. 4162-2, L. 4162-3, L. 4162-11 et L. 4162-13 du code du travail) Suppression de la fiche individuelle de prévention des expositions à la pénibilité	152
• Article 19 quater (art. L. 4161-2 du code du travail) Référentiels de branche pour identifier l'exposition des travailleurs à des facteurs de pénibilité	156
• Article 19 quinquies (art. L. 4161-3 [nouveau] code du travail) Distinction entre exposition à la pénibilité et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité	159
• Article 19 sexies (art. L. 4162-16 et L. 4162-20 du code du travail) Aménagements des règles du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité	160
• Article 19 septies (art. L. 4613-2 du code du travail) Possibilité pour le médecin du travail de se faire représenter au CHSCT	162
• Article 19 octies Demande de rapport sur l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques	163
TITRE II CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE	165
• Article 20 (art. L. 5424-22 et L. 5424-23 [nouveaux] du code du travail) Pérennisation des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage et aménagements des modalités de leur négociation	165
• Article 20 bis (art. L. 161-22 du code de la sécurité sociale) Interdiction pour les artistes du spectacle bénéficiant d'un CDI de cumuler une pension de retraite et une activité professionnelle	171
• Article 20 ter (art. L. 6523-1 du code du travail) Compétence exclusive de l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau national pour les contributions des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes	173
• Article 20 quater (art. L. 3164-2 du code du travail) Possibilité pour un jeune travailleur âgé de moins de seize ans d'être employé par un entrepreneur de spectacle	175
TITRE III - SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI	177
• Article 21 Création du compte personnel d'activité	177
• Article 22 (art. L. 5315-1 [nouveau] du code du travail) Définition des missions de l'Afpa dans le cadre du service public de l'emploi	180
• Article 22 bis (art. 17 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) Délai supplémentaire d'adaptation à la réforme de la collecte de la taxe d'apprentissage	184
• Article 23 (art. L. 6325-1-1 du code du travail) Création du contrat de professionnalisation « nouvelle chance »	186
• Article 23 bis (art. L. 5134-25-1, L. 5134-69-1 et L. 5134-70-1 du code du travail) Accès des seniors aux contrats aidés	190
• Article 23 ter (art. L. 322-15, L. 322-35 et L. 322-38 du code du travail applicable à Mayotte) Accès des seniors aux contrats aidés à Mayotte	192

• Article 23 quater Habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relatives à la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction	193
• Article 23 quinquies (art. L. 1221-7 du code du travail) Suppression de l'obligation d'avoir recours au CV anonyme	197
• Article 23 sexies (art. L. 2421-8-1 [nouveau] du code du travail) Suppression du contrôle par l'inspection du travail des fins de CDD de certains salariés protégés	199
• Article 23 septies (art. L. 6241-8 du code du travail) Modalités d'acquittement de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage	201
• Article 23 octies (art. L. 6243-1-1 du code du travail) Pérennisation de la prime de 1 000 euros accordée aux entreprises qui accroissent leur nombre d'apprentis	202
• Article 23 nonies (art. L. 6325-2 du code du travail) Possibilité de suivre dans le cadre du contrat de professionnalisation une formation dans plusieurs entreprises	204
• Article 23 decies Demande de rapport sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique	205
• Article 23 undecies Demande de rapport sur la garantie jeunes	207
TITRE IV - ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ	209
• Article 24 (art. L. 841-1, L. 842-1 à L. 842-7, L. 843-1 à L. 843-7, L. 844-1 à L. 844-5, L. 845-1, L. 845-1-1, L. 845-2 et L. 846-1 du code de la sécurité sociale) Création de la prime d'activité	209
• Article 25 (art. L. 262-1 à L. 262-4, L. 262-9, L. 262-10, L. 262-24, L. 262-25, L. 262-27, L. 262-27-1 [nouveau], L. 262-28, L. 262-38, L. 262-40, L. 262-45, L. 262-46, L. 262-53 et L. 522-12 du code de l'action sociale et des familles) Suppression du volet « activité » du revenu de solidarité active	239
• Article 26 (art. 28 et 30 de la loi n° 2008-1249 du 1 ^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, art. 4 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, art. L. 115-2, L. 121-7, L. 131-2, L. 14-10-6, L. 262829, L. 262-32 et L. 262-33 du code de l'action sociale et des familles, art. L. 114-16-2, L. 114-17, L. 167-3, L. 412-8, L. 523-1, L. 553-1, L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3, L. 861-2 et L. 861-5 du code de la sécurité sociale, art. L. 3252-3, L. 5132-3-1, L. 5134-30-2, L. 513487282 et L. 6325-1 du code du travail, art. L. 3334-6-1, L. 3334-16-2 et L. 3335-4 du code général des collectivités territoriales, art. 81 du code général des impôts, art. L. 98 A du livre des procédures fiscales, art. L. 331-2, L. 334-5 et L. 334-9 du code de la consommation, art. L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation, art. L. 120-11 et L. 120-21 du code du service national, art. 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, art. 13-2 [nouveau] de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales) Coordinations et dispositions diverses	241
• Article 27 Entrée en vigueur et adaptation à Mayotte	243
• Article 28 Demande de rapport sur la prime d'activité	244
• Article 29 Demande de rapport sur les ressources prises en compte dans le calcul de la prime d'activité	245
EXAMEN EN COMMISSION	249
I. Audition des ministres	249
II. Examen du rapport	262
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	303
TABLEAU COMPARATIF	307
AMENDEMENTS NON ADOPTÉS	621

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mercredi 10 juin 2015 sous la présidence de **M. Alain Milon**, la commission des affaires sociales a examiné, sur le rapport de **Mme Catherine Procaccia**, le projet de loi n° 476 (2014-2015) relatif au **dialogue social et à l'emploi**. Constatant qu'il s'agissait davantage d'un **texte de simplification** que d'une réforme de grande ampleur, elle l'a modifié en adoptant **66 amendements**, dont **63 de son rapporteur**.

A **l'article 1^{er}**, qui prévoit la création en 2017 de **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** pour représenter les salariés et les employeurs des très petites entreprises (TPE), la commission a **rejeté la logique** d'une structure **imposée par la loi** et confié aux **partenaires sociaux**, par accord national ou, à défaut, régional, le soin de les mettre en place. Elle a **rétabli le texte initial du Gouvernement** en leur ôtant toute mission de médiation et en réaffirmant le principe selon lequel leurs membres ne peuvent accéder à l'entreprise, sauf **autorisation expresse** de l'employeur et moyennant un **délai de prévenance de huit jours**. Pour la mise en œuvre de cet article, les partenaires sociaux nationaux devront **ouvrir une négociation dans un délai de six mois** à compter de la promulgation de la loi. A défaut d'accord, les organisations syndicales et patronales devront négocier dans chaque **région** avant le 1^{er} juillet 2017.

Concernant la présence de **représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises** (articles 7 et 7 *bis*), la commission a souhaité **en revenir à l'esprit et à la lettre de l'accord national interprofessionnel** du 11 janvier 2013.

Pour ce qui est de la **réforme des institutions représentatives du personnel (IRP)** proposée par le texte, la commission a souhaité qu'elle ne vienne pas alourdir les charges administratives des entreprises. Elle a donc limité la possibilité pour les élus suppléants de participer aux réunions des IRP (articles 8 et 12) et a renforcé l'encadrement des mécanismes de cumul des heures de délégation et de mutualisation de celles-ci entre plusieurs élus (article 8).

Concernant les **seuils**, omniprésents dans le débat public mais quasiment absents du texte, la commission, sur proposition de son rapporteur, a mis en place, à **titre expérimental** et pour une durée de cinq ans, un **mécanisme de lissage dans le temps des obligations liées au franchissement des seuils de 11 et 50 salariés** (article 8 A). En outre, les règles de calcul pour créer ou supprimer un comité d'entreprise ont été simplifiées.

La commission a souhaité que les **membres élus titulaires du comité d'entreprise** puissent définir eux-mêmes, grâce à un **accord spécifique** conclu avec l'employeur, les modalités concrètes de mise en œuvre des trois **nouvelles procédures d'information et de consultation** de leur institution (article 13). La commission a également **supprimé** le contrôle des **commissions paritaires de branche** pour les accords signés par des élus du personnel non mandatés (article 15).

Sur proposition de M. Jean-Marc Gabouty, la commission a **supprimé l'article 19 bis**, qui visait à faire fixer par décret les conditions dans lesquelles les **pathologies psychiques** pourraient être reconnues comme **maladies professionnelles** par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

S'agissant du **compte personnel de prévention de pénibilité**, la commission a donné la possibilité aux organisations professionnelles de branche d'élaborer unilatéralement les **référentiels** qui aideront les employeurs à mesurer les facteurs d'exposition les plus difficiles à évaluer. Alertée par de nombreuses entreprises, elle a également souhaité que l'**homologation** de ces référentiels par les ministères concernés n'entraîne pas de **dérive** dans les dépenses du fonds chargé de financer ce dispositif (article 19 *quater*).

A l'**article 20**, relatif aux **intermittents du spectacle**, la commission a remplacé le dispositif prévu pour l'élaboration des règles des annexes 8 et 10, source de nombreuses **incertitudes juridiques**, par une **concertation renforcée**. Elle a ainsi obligé les partenaires sociaux en charge de négocier la convention d'assurance chômage à recueillir, en amont et au cours de la négociation, les **propositions** des partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle sur l'évolution de ces annexes. Par ailleurs, sur une proposition conjointe du rapporteur et de **M. Alain Dufaut, rapporteur pour avis** de la commission de la culture, le **comité d'expertise** se voit attribuer une nouvelle mission, celle d'assurer le suivi de ces deux annexes, à la demande exclusive des partenaires sociaux concernés.

Concernant le titre IV consacré à la **création de la prime d'activité** (articles 24 à 29), la commission a, sur proposition de son rapporteur, réécrit les dispositions relatives aux modalités de calcul de la prestation afin d'en clarifier et préciser la rédaction. A l'initiative de **M. Albéric de Montgolfier**, rapporteur général de la commission des finances, elle a adopté un amendement visant à ce que l'**impact budgétaire** de la réforme soit évalué de façon précise.

Mesdames, Messieurs,

Le **dialogue social** occupe en France une place centrale dans la définition des normes de droit du travail et leur mise en œuvre dans les entreprises. Dans celles d'au moins onze salariés, des délégués du personnel élus peuvent présenter les réclamations des salariés à l'employeur. Dans celles comptant plus de cinquante salariés, il s'exerce également à travers les **institutions représentatives du personnel** (IRP) que sont le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que par la négociation d'accords avec les délégués syndicaux. Au niveau des **branches**, les partenaires sociaux qui y sont représentatifs définissent, à travers les conventions collectives et des accords thématiques rendus obligatoires à toutes les entreprises, même les non signataires, grâce à leur extension par le ministre du travail, la loi d'une profession. Enfin, au **niveau national et interprofessionnel**, les organisations représentatives des salariés et des employeurs sont, depuis la loi « Larcher » du 31 janvier 2007, obligatoirement **consultées** par le Gouvernement avant toute réforme touchant au droit du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle et invitées à engager une négociation sur le sujet.

Ce modèle est en panne, et ses maux sont connus. La **légitimité** des partenaires sociaux - syndicaux comme patronaux - est faible. La loi du 20 août 2008 a certes fait reposer la **représentativité** des organisations syndicales sur leur audience auprès des salariés mais le taux d'adhésion, inférieur à 8 %, reste négligeable. Quant à la représentativité des organisations d'employeurs, elle sera finalement mesurée pour la première fois en 2017, ce qui donne déjà lieu à une surenchère entre organisations concurrentes. Dans les entreprises, si une réelle **vigueur** du dialogue social peut être constatée (39 000 accords signés en 2013), celui-ci **pêche qualitativement** par un **formalisme excessif**, un contenu uniforme quelles que soient les spécificités de l'entreprise et, souvent, un manque d'analyse des problématiques propres à cette dernière. Enfin, dans les très petites entreprises (TPE), qui ne connaissent ni représentation du personnel, ni présence syndicale, les initiatives menées en la matière n'ont pas rencontré le succès escompté : le **scrutin sur sigle** qui a été organisé en faveur de leurs salariés en 2012 a connu une **participation de 10,38 %**.

Dans ce contexte, le Gouvernement avait demandé aux partenaires sociaux, à l'issue de la conférence sociale de juillet 2014, d'accélérer leurs travaux sur **la modernisation du dialogue social**. Malgré cinq mois de négociation, ils n'ont pu que constater l'étendue de leurs **désaccords** le 22 janvier 2015.

En conséquence, le ministre du travail a préparé un projet de loi qui n'est certainement pas la réforme structurelle du dialogue social indispensable à notre pays, mais plutôt un texte qui, faute d'ambition, opte trop souvent pour le **plus petit dénominateur commun** entre les positions patronales et syndicales. Il est composé de **six volets**, dont la cohérence d'ensemble n'a pas été renforcée par les travaux de l'Assemblée nationale : la représentation des salariés des TPE, la modernisation des IRP, plusieurs dispositions sur la santé des travailleurs et la pénibilité, le régime d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle, diverses mesures d'ampleur limitée en faveur de l'emploi, et la création de la prime d'activité.

Sans s'attaquer aux **insuffisances** du modèle français du dialogue social, qui a atteint ses limites, le projet de loi comporte une série de **mesures techniques de simplification** bienvenues pour que le dialogue social ne soit plus perçu comme une contrainte administrative et financière par les entreprises mais comme un levier de leur compétitivité. Au vu des réactions des représentants des employeurs, c'est une véritable révolution culturelle qu'il faut entreprendre sur ce point.

Durant ses travaux votre commission a, sur proposition de son rapporteur, cherché à **réconcilier les TPE et le dialogue social**, en faisant de celui-ci la condition *sine qua non* de la création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) chargées d'en représenter les salariés et les employeurs. Elle a circonscrit les attributions de ces CPRI au conseil aux entreprises et aux salariés. Elle a également **simplifié** davantage les modalités d'exercice du dialogue social en entreprise, réduit les risques juridiques que faisaient peser plusieurs dispositions et amélioré la clarté et la lisibilité de la prime d'activité.

I. UN PROJET DE LOI CONTRAINT PAR L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DONT LA LIGNE DIRECTRICE EST INTROUVABLE EN RAISON DE LA DIVERSITÉ DES SUJETS ABORDÉS

A l'issue de la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, et en application de l'article L. 1 du code du travail, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC ; Medef, CGPME, UPA) un **document d'orientation** en vue de l'ouverture **d'une négociation nationale interprofessionnelle** relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés. Il les invitait notamment à :

- améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ;

- faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise en privilégiant une approche plus stratégique ;

- favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés.

Une **délibération sociale** avait été engagée en juin 2009 par ces mêmes organisations sur le thème de la modernisation du dialogue social sans que, après plus d'une **dizaine de réunions** paritaires, une négociation ne soit formellement ouverte. C'est finalement entre le 9 octobre 2014 et le 22 janvier 2015 que les organisations représentatives des employeurs et des salariés se sont retrouvées à **sept reprises** pour parvenir à un accord, avant de se séparer sur un **constat d'échec**, des divergences existant entre organisations syndicales mais également entre organisations patronales, la CGPME s'opposant aux propositions du Medef et de l'UPA. Si, côté patronal, c'est la question de la représentation des salariés des TPE par un organisme externe à l'entreprise qui a rompu l'unité, chez les syndicats c'est celle des moyens des institutions représentatives du personnel (IRP) dans le cadre de leur rationalisation, et notamment la place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui n'a pas permis qu'un accord soit signé.

En conséquence, **le Gouvernement a préparé un projet de loi** qui, sans pouvoir se baser sur un consensus social, cherche à répondre aux objectifs qu'il avait fixés à la négociation. D'autres sujets sont également abordés, sans lien avec les relations individuelles et collectives de travail, comme la création d'un compte personnel d'activité (CPA), annoncée par le Président de la République au début du printemps 2015, et de la prime d'activité, dispositif d'incitation à la reprise et au maintien dans l'emploi qui se substitue au RSA « activité » et à la prime pour l'emploi (PPE). De plus,

plusieurs des mesures du plan pour l'emploi dans les TPE et les PME présenté par le Premier ministre le 9 juin 2015 devraient trouver une traduction législative, sous une forme qui reste à ce stade très floue, dans ce texte.

A. LA CRÉATION D'UN MÉCANISME UNIVERSEL DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

L'article 1^{er} institue dans chaque région, à compter du 1^{er} juillet 2017, une **commission paritaire régionale interprofessionnelle** (CPRI) composée à parts égales de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les TPE afin d'institutionnaliser le dialogue social dans ces entreprises.

Désignés par ces organisations sur la base de leur **audience** auprès des salariés des TPE ou des entreprises de moins de onze salariés, les membres des CPRI – **dix** pour les syndicats, **dix** pour les employeurs – auraient pour mission, dans le texte initial du projet de loi, de :

- donner toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables ;

- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux TPE et à leurs salariés.

Ils n'auraient **pas accès aux locaux** des entreprises et disposeraient de **cinq heures de délégation par mois**, en plus du temps passé aux réunions de la CPRI. Ils bénéficieraient du statut de salarié protégé, tout comme les personnes que les organisations syndicales ont fait figurer sur leur propagande électorale¹. Le **financement** des CPRI, de leurs frais généraux à la formation de leurs membres, serait assuré par le fonds paritaire de financement du dialogue social, institué par la loi du 5 mars 2014² et dont les ressources s'élèvent à 85 millions d'euros en 2015.

Cette disposition cherche à **clore le long processus d'élaboration d'un mécanisme de représentation des salariés des TPE**, auxquelles ne sont applicables aucune des obligations en matière de dialogue social qui pèsent sur les entreprises. Dans un **accord du 12 décembre 2001** sur le développement du dialogue social dans **l'artisanat**, l'UPA et les cinq organisations syndicales représentatives sont convenues de mettre en place une contribution obligatoire des entreprises, à hauteur de 0,15 % de leur masse salariale, en faveur du dialogue social ainsi que des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA). Finalement installées en 2010 et 2011, à la suite du rejet définitif des recours formés

¹ Dans ce second cas, la durée de la protection est de six mois à compter de l'établissement de la propagande électorale.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, art. 31.

devant les juges administratifs et judiciaires par le Medef et la CGPME, opposés à ce dispositif, les CPRIA traitent de questions liées à l'emploi et à la formation dans les métiers de l'artisanat, élaborent des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale, travaillent à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et ont, pour certaines, développé des dispositifs qui s'apparentent aux œuvres culturelles et sociales des comités d'entreprise.

En 2010, le Gouvernement avait tenté de généraliser ce dispositif à l'ensemble des TPE. Le projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, adopté en Conseil des ministres le 12 mai 2010, prévoyait la possibilité d'instituer des commissions paritaires régionales afin « *d'une part, d'assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail et, d'autre part, d'apporter une aide en matière de dialogue social aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés* » (art. 7). Modifiée par le Sénat pour tenir compte des craintes exprimées par les représentants des employeurs, cette disposition avait été supprimée par l'Assemblée nationale et n'avait pas été rétablie par la commission mixte paritaire.

B. LA VALORISATION ET LE SOUTIEN À LA FÉMINISATION DE L'EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES OU DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

L'article 2 reconnaît aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux le droit de demander à bénéficier d'un entretien individuel avec leur employeur au début de leur mandat et à la fin de celui-ci pour ceux dont les heures de délégation représentaient au moins **30 %** du temps de travail, afin de mieux concilier l'exercice de ce mandat et leur activité professionnelle.

L'article 3 prévoit la création par le Gouvernement d'une certification fondée sur les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Elle doit être construite en blocs de compétences, afin que ceux-ci puissent être utilisés, dans le cadre d'une valorisation des acquis de l'expérience (VAE), pour faciliter l'acquisition d'une qualification nouvelle.

L'article 4 met en place un mécanisme visant à offrir aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux dont le nombre d'heures de délégation est au moins égal à **30 %** de leur temps de travail la garantie que leur évolution salariale sera similaire à celle de leurs collègues dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les discriminations dont ils sont victimes en la matière et qui, si elles sont sanctionnées par le juge, le sont le plus souvent lorsque le salarié a quitté l'entreprise à la suite d'un litige.

L'article 5 impose aux listes présentées aux élections des délégués du personnel (DP) et des représentants des salariés au comité d'entreprise (CE) d'être constituées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leurs proportions respectives dans l'entreprise. Alors qu'aujourd'hui une femme a 20 % moins de chances qu'un homme d'être représentante du personnel, les listes qui ne respecteraient pas cette règle pourraient voir l'élection des personnes concernées annulée par le juge.

L'article 6 autorise les délégués syndicaux à utiliser leurs heures de délégation pour participer à des travaux paritaires à un autre niveau que celui de leur entreprise.

Enfin, **l'article 7** fixe à vingt heures par an la durée minimale de formation dont doivent bénéficier les administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises, soit celles qui emploient plus de 10 000 salariés dans le monde ou 5 000 en France et qui sont soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

C. L'AMÉNAGEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN FONCTION DES SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES ET LA SIMPLIFICATION DE LEURS MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

L'article 8 ouvre la possibilité aux entreprises de 200 à 300 salariés de constituer une délégation unique du personnel (DUP), y inclut le CHSCT et réforme ses modalités de fonctionnement. Créée en 1993, la DUP permet aujourd'hui à l'employeur, dans les entreprises de 50 à 200 salariés, de décider que les délégués du personnel seront également les représentants du personnel au comité d'entreprise, sans toutefois que ces deux IRP ne perdent leurs attributions respectives. Les réunions des deux instances se tiennent à la suite l'une de l'autre. Désormais, elle ne tiendra qu'une seule réunion, avec un ordre du jour faisant succéder les questions relevant de la compétence de chacune des IRP. Elle sera dotée d'un secrétaire, sur le modèle du CE et du CHSCT, pour préparer ses travaux.

L'article 9 autorise les entreprises d'au moins trois cents salariés à procéder, sur la base d'un accord d'entreprise majoritaire¹, au regroupement de leurs IRP. Cette procédure permet aux plus grandes entreprises d'adapter le périmètre de leurs IRP selon leurs spécificités et leurs besoins. La loi renvoie à cet accord collectif le soin de définir la plupart des modalités de fonctionnement de cette instance unique, comme le nombre de représentants du personnel ou d'heures de délégation, ne prévoyant qu'une périodicité minimale des réunions (tous les deux mois) ainsi que la présence dans l'instance, si elle inclut le CHSCT, d'une commission chargée de ces questions.

¹ On appelle accord « majoritaire » tout accord signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise au lieu de 30 % pour les accords de droit commun.

L'article 10 précise les compétences respectives du comité central d'entreprise (CCE), des comités d'établissement, des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT. Il apporte une meilleure articulation entre CCE et comités d'établissement, en renforçant notamment les prérogatives de ce dernier, qui devient seul compétent pour connaître des projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, ou dont les mesures de mise en œuvre n'ont pas encore été définies. Des règles similaires s'appliquent à l'instance de coordination par rapport aux CHSCT.

L'article 11 modifie plusieurs règles relatives au fonctionnement des CHSCT, notamment en leur imposant un délai préfix pour rendre leur avis et en portant la durée du mandat de leurs membres de deux à quatre ans.

L'article 12 traite du fonctionnement concret des IRP et permet en particulier de recourir à la visioconférence pour les réunir et organiser des réunions communes à plusieurs d'entre elles lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

D. LA RATIONALISATION DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

Il existe aujourd'hui **dix-sept procédures** récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise. Mises en œuvre à différents moments de l'année, elles ne permettent pas aux représentants élus du personnel d'avoir une approche satisfaisante des problématiques transversales de l'entreprise.

C'est pourquoi **l'article 13 rationalise les procédures récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise** en les regroupant en trois temps forts relatifs :

- aux orientations stratégiques de l'entreprise (1^{er} bloc) ;
- à sa situation économique et financière (2^{ème} bloc) ;
- à sa politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi (3^{ème} bloc).

Un accord collectif peut toutefois adapter, sous conditions, ces procédures de consultation récurrente du comité d'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur n'est plus obligé de soumettre pour avis au comité d'entreprise les projets d'accords collectifs.

La **base de données économiques et sociales**, instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, sera la clef de voûte de cette réorganisation des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise.

En outre, l'**article 16** précise les règles de calcul de l'effectif d'une entreprise autorisant l'employeur à **supprimer un comité d'entreprise** en cas de baisse durable du nombre de salariés, tout en retirant à l'autorité administrative ses pouvoirs supplétifs en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet article relève en outre **de 150 à 300 salariés** le seuil au-delà duquel l'employeur est tenu de réunir le comité d'entreprise au moins une fois par mois.

L'employeur disposera d'ailleurs d'un **délai d'un an** à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux **obligations d'information du comité d'entreprise** qui en découlent.

Ce seuil est également retenu pour la mise en place obligatoire, au sein du comité d'entreprise, de la **commission de la formation** et de celle de l'**égalité professionnelle** (au lieu de 200 salariés aujourd'hui).

E. LES AMENAGEMENTS AUX REGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS DANS L'ENTREPRISE

L'**article 14** regroupe les **douze négociations obligatoires** en entreprise en **trois thématiques** portant :

- tous les ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;

- tous les ans sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- tous les trois ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Un accord d'entreprise majoritaire peut toutefois modifier la périodicité de chacune de ces négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles et cinq ans pour la négociation triennale.

Compte tenu de l'importance que revêt la négociation obligatoire sur les **salaires**, même si un accord modifie la périodicité de la négociation sur ce thème, une organisation signataire peut, pendant sa durée, formuler la demande que cette négociation soit engagée, l'employeur étant alors tenu de faire droit à cette demande.

Si un accord est conclu dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il peut être assimilé à un **accord de prévention de la pénibilité**.

De même, si un accord est conclu dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels, il peut être assimilé à un accord « intergénérationnel » sur les **contrats de génération**.

Quant à l'**article 15**, il assouplit les règles dérogatoires de négociation d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, en s'inspirant des règles en vigueur pour la conclusion des accords de maintien de l'emploi.

L'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, doit désormais donner la priorité aux salariés élus du personnel s'ils sont mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ou de branche.

L'accord ainsi conclu ne doit plus être majoritaire, et ne nécessite plus l'approbation de la commission paritaire de branche.

A défaut de salariés élus du personnel mandatés, l'employeur peut conclure des accords avec tous les autres représentants du personnel, à condition cette fois que ces accords soient « majoritaires ».

Toutefois, en cas de procès-verbal de carence constatant l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur peut conclure directement un accord avec un salarié mandaté, qui devra néanmoins être approuvé par référendum par la majorité du personnel, comme le prévoit déjà le droit en vigueur. Les entreprises qui emploient moins de onze salariés et celles dans lesquelles un constat de carence aux élections professionnelles a été établi peuvent directement recourir à un salarié mandaté pour signer un accord collectif.

F. L'ADAPTATION DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Après la création de règles de représentativité des organisations syndicales de salariés en 2008¹, des critères spécifiques de représentativité pour les organisations patronales ont été arrêtés l'an dernier, et un fond paritaire national de financement des partenaires sociaux a été mis en place en début d'année².

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'**article 17** prévoit que le seuil de 8 % d'entreprises adhérant à des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, imposé aux organisations candidates à la représentativité à ce niveau, intègre dorénavant les organisations d'entreprises intermédiaires de niveau infra-branche.

En outre, dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles et celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, les associations d'employeurs dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont prises en compte dans le calcul du seuil de représentativité de 8 %.

Par ailleurs, les organisations candidates à la représentativité nationale multi-professionnelle sont désormais autorisées à être directement représentatives dans une ou plusieurs des dix branches qu'impose la loi.

L'**article 18** autorise le fonds de financement des partenaires sociaux instauré par la loi précitée du 5 mars 2014 à financer des organismes de recherche.

G. LA RECONNAISSANCE PAR LA LOI DE LA SPÉCIFICITÉ DES RÈGLES D'INDEMNISATION CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

La définition des règles des annexes 8 et 10 spécifiques à l'indemnisation chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle suscite régulièrement des conflits dans le monde du spectacle.

Ainsi, la dernière convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014, en prévoyant aux annexes 8 et 10 des différés d'indemnisation des intermittents du spectacle, a-t-elle conduit à de nombreux conflits sociaux qui ont menacé l'organisation de nombreux événements culturels l'été dernier.

C'est pourquoi le Premier ministre, par lettre du 24 juin 2014, a confié une mission à Mme Hortense Archambault, à notre collègue député Jean-Patrick Gille et à M. Jean-Denis Combrexelle, afin de bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

Le deuxième axe de leur réflexion visait à garantir un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle, en consacrant son principe dans la loi et en instaurant une nouvelle méthode de dialogue social.

Les préconisations du rapport ont été largement reprises à l'**article 20** du projet de loi.

Cet article reconnaît en effet l'existence de règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général qui accompagne la convention d'assurance chômage, sans en fixer le contenu dans la loi.

Il autorise, à **titre subsidiaire**, les **partenaires sociaux** représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, à **définir ces règles**. Si un accord est conclu et respecte le document de cadrage défini par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, qui seuls sont compétents pour négocier la convention d'assurance-chômage, ces derniers doivent le reprendre *in extenso*. Si aucun accord n'est conclu, ceux-ci retrouvent leur liberté pour fixer eux-mêmes les règles d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.

Il revient à un **comité d'expertise** de donner un avis sur les différentes propositions formulées par les partenaires sociaux représentatifs, s'ils le souhaitent, ainsi que sur la conformité de l'accord subsidiaire avec le document de cadrage.

L'article 20 oblige enfin les partenaires sociaux représentatifs dans le monde du spectacle à mettre à jour, avant le 31 janvier 2016, la liste des emplois relevant de leurs secteurs qui peuvent bénéficier de contrats à durée déterminée d'usage (CDD d'usage). Faute d'accord, le pouvoir réglementaire pourra reprendre la main.

H. L'INSCRIPTION DANS LA LOI DES PRINCIPES D'UN NOUVEL OUTIL DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES MISSIONS DE L'AFPA

L'article 21 inscrit dans la loi le principe du compte personnel d'activité (CPA), dont la définition est renvoyée à une concertation avec les partenaires sociaux qui doit débuter avant le 1^{er} décembre 2015 puis à une traduction législative pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il s'agit à ce stade d'une coquille vide, dont le périmètre et le contenu ne sont pas encore connus.

L'article 22 précise les missions de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpfa) dans le cadre du service public de l'emploi. Elle participe à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, contribue à leur insertion professionnelle et participe à la politique de certification du ministère chargé de l'emploi.

I. LA CRÉATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ

Le titre IV du projet de loi (**articles 24 à 27**) est consacré à la création de la prime d'activité qui doit remplacer, à compter du 1^{er} janvier 2016, le volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA) et la prime pour l'emploi (PPE), supprimée par la loi de finances rectificative du 29 décembre 2014¹. La réforme de deux dispositifs aux objectifs communs – le soutien au

¹ Loi n° 2014-1655 du 28 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014.

pouvoir d'achat et l'encouragement à entrer et à se maintenir dans l'emploi – mais à l'efficacité contestée était nécessaire. Elle figure parmi les axes de travail du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale adopté le 21 janvier 2013. Ses contours ont été étudiés dans le rapport remis par notre collègue député Christophe Sirugue au Premier ministre en juillet 2013¹.

Le dispositif prévu par le projet de loi s'en inspire en partie. La prime est ouverte aux personnes exerçant une activité professionnelle dès l'âge de 18 ans. Elle est construite sur une base ressources qui ne prend pas en compte le patrimoine non producteur de revenus et versée sur le principe des « droits figés » (les montants alloués pour une durée donnée le sont définitivement, quelle que soit l'évolution des revenus du bénéficiaire au cours de la période considérée). Sur ces différents points, la prime d'activité diffère du RSA « activité ».

Pour autant, la prime d'activité en conserve plusieurs des caractéristiques principales, en particulier parce qu'elle reste une prestation d'aide sociale largement familialisée qui continuera d'être versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA). En outre, si aucun renvoi explicite au RSA n'est formulé dans le dispositif de l'article 24, les indications fournies par l'étude d'impact montrent que le barème de la prime d'activité sera, du moins dans un premier temps, construit par référence aux RSA « socle » et « activité ». Seule l'introduction d'un bonus, qui devrait se déclencher pour chaque travailleur membre du foyer à partir d'un seuil de rémunération égal à 0,5 Smic, permet de la rapprocher d'un dispositif d'incitation à l'activité véritablement individualisé.

Sur bien des points, la prime d'activité est donc moins une prestation entièrement nouvelle qu'un RSA « activité » libéré de certaines de ses principales faiblesses, ce qui constitue déjà un progrès. L'hypothèse formulée par le Gouvernement d'un taux de recours égal à 50 %, soit 18 points de plus que pour le RSA « activité » traduit une ambition raisonnable mais qui ne pourra se vérifier que si les objectifs de simplification et de plus grande lisibilité sont effectivement atteints.

¹ *Rapport au Premier ministre de M. Christophe Sirugue, député de Saône-et-Loire, sur la réforme des dispositifs de soutien aux revenus d'activité modestes, juillet 2013.*

II. LE TEXTE ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE OPÈRE PLUSIEURS RECVLS EN MATIÈRE DE SIMPLIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL ET NE RENFORCE PAS LA COHÉRENCE DU PROJET DE LOI

Au terme de son examen par l'Assemblée nationale, le projet de loi a plus que doublé de volume, **passant de 27 à 57 articles** et ayant été modifié par **357 amendements**. De nombreuses dispositions nouvelles ont été insérées dans le texte, à l'initiative du Gouvernement et de nos collègues députés : si quelques-unes sont de nature à répondre à la simplification du dialogue social et des contraintes administratives qui pèsent sur les entreprises, la plupart, en revanche, ont un effet inverse et aggravent l'impact négatif des réformes proposées sur les employeurs.

A. UNE FOCALISATION DE LA RÉFLEXION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A l'initiative notamment de sa délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, qui a réalisé un rapport d'information¹ sur ce projet de loi, l'Assemblée nationale a mis l'accent sur la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Elle a ainsi :

- prévu que la désignation des membres des CPRI devra respecter la parité (**article 1^{er}**) ;
- explicitement mentionné, parmi les thématiques entrant dans le champ des CPRI, l'égalité professionnelle, le travail à temps partiel et la mixité des emplois (**article 1^{er}**) ;
- sur proposition de son rapporteur, complété l'**article 5** en prévoyant que les listes de candidats aux élections professionnelles devraient être composées alternativement d'un homme et d'une femme, jusqu'à « *épuisement des candidats d'un des sexes* » ;
- imposé aux administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration de refléter la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise (**article 7**) ;
- fait figurer, dans les missions de service public de l'Afpa, l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers (**article 22**).

L'**article 5 bis**, issu d'un amendement du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC) adopté en séance publique, impose la parité dans la désignation des conseillers prud'hommes, y compris dans les sections et les collègues.

¹ Sandrine Mazetier, rapport n° 2774 (AN, XIV^{ème} législature), 19 mai 2015.

Regrettant la suppression du rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, les députés ont souhaité, à l'**article 13**, que la base de données unique comporte une rubrique spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, tout en précisant son contenu. En conséquence, l'Assemblée nationale a interdit à un accord d'entreprise de modifier le périmètre et la portée des informations sur ce thème. Les députés ont également autorisé, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise à recourir à un expert technique pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

A l'**article 14**, la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue désormais les trois grandes négociations obligatoires en entreprise :

- la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail devra porter sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise devra assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

- la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels devra intégrer le thème de la mixité des métiers.

B. UN RENFORCEMENT DES CONTRAINTES PESANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

A l'**article 1^{er}**, en commission, les députés ont **renforcé les prérogatives de la CPRI**, notamment en matière de **médiation** et d'activités sociales et culturelles et ont reconnu à ses membres le **droit d'accéder aux entreprises**, sur autorisation de l'employeur. Les membres des CPRI ont obtenu la possibilité de **cumuler** leurs heures de délégation sur l'année ou de les **mutualiser** entre eux. En séance publique, l'Assemblée nationale a simplement précisé le fonctionnement de ce mécanisme de mutualisation.

A l'**article 4**, les règles de calcul de l'éventuel écart entre la rémunération du représentant du personnel et celle de ses collègues ont été modifiées. Initialement, l'évolution de la rémunération du représentant du personnel devait être au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations perçues par les salariés relevant de la même classification ou, à défaut, par les autres salariés de l'entreprise. Dans le texte de l'Assemblée nationale, elle doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, ce qui reprend la rédaction retenue pour le mécanisme de garantie de rémunération dont bénéficient les femmes en congé de maternité.

Les députés ont également cherché à réformer le mécanisme de représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises, issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013¹. Ils ont supprimé une dérogation dont bénéficiaient les holdings dépourvues de comité d'entreprise et qui ne figurait pas dans l'ANI (**article 7 bis**).

Ils ont aussi abaissé le seuil d'effectif pour entrer dans le champ d'application de cette mesure (de 10 000 salariés dans le monde ou 5 000 en France à 5 000 dans le monde ou 1 000 en France) et augmenté le nombre d'administrateurs salariés, qui passe à deux quelle que soit la taille du conseil (contre un dans les conseils comptant jusqu'à onze membres et deux au-delà de ce seuil), ce qui rompt l'équilibre de l'Ani.

Aux **articles 8 et 12**, concernant la DUP, les DP et le CE, les suppléants ont été autorisés à participer à toutes les réunions de l'instance, même lorsque les titulaires sont présents. Concernant plus spécifiquement la DUP (article 8), une fonction de secrétaire adjoint a été créée et le cumul des heures de délégation sur l'année ou leur mutualisation entre élus chaque mois a été autorisé.

A l'**article 14**, les députés ont interdit la conclusion d'accords majoritaires modifiant la périodicité des négociations obligatoires dans les entreprises qui n'ont pas conclu préalablement d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou ne disposant pas de plan d'action sur ce thème.

A l'**article 15**, les députés ont rétabli le contrôle des commissions paritaires de branches pour les accords signés avec des élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale, tout en fixant la composition de ces commissions.

C. L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU VOLET CONSACRÉ À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À LA PÉNIBILITÉ

Les dispositions relatives à la santé des travailleurs et à la pénibilité étaient peu nombreuses dans le projet de loi initial.

En effet, l'**article 19** se limitait à obliger la partie qui conteste devant l'inspecteur du travail les propositions de reclassement d'un salarié inapte formulées par le médecin du travail à en informer l'autre partie. Cet article supprimait également l'obligation pour l'employeur de transmettre chaque année à la Caisse nationale d'assurance vieillesse une copie de la fiche de prévention des expositions du salarié liée au compte personnel de prévention de la pénibilité.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Mais ce volet a été considérablement enrichi lors de l'examen du texte à l'Assemblée nationale sur trois points :

- les services de santé au travail voient leurs objectifs évoluer ;
- les procédures de reconnaissance des pathologies psychiques en maladies professionnelles seront modifiées par décret ;
- les règles de fonctionnement et de financement du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ont été simplifiées et sécurisées.

En premier lieu, plusieurs amendements adoptés à l'**article 19** ont mis en œuvre certaines propositions du rapport du groupe de travail « *aptitude et médecine du travail* », publié le 21 mai dernier, de notre collègue député Michel Issindou, de Christian Ploton, membre de la direction des ressources humaines du groupe Renault, de Sophie Quinton-Fantoni, professeur de médecine du travail, et de deux membres de l'inspection générale des affaires sociales.

L'une des idées centrales du rapport est d'instituer une **surveillance médicale spécifique** au profit des travailleurs dont les problèmes de santé peuvent avoir des répercussions sur la sécurité des **tiers**.

En outre, le médecin du travail devra désormais rechercher le **consentement** du salarié sur les propositions de reclassement qu'il adresse à l'employeur, tandis que toutes les propositions du médecin et les réponses de l'employeur devront être transmises au **CHSCT**.

En deuxième lieu, l'**article 19 bis** renvoie à un décret le soin d'aménager la procédure de reconnaissance des **pathologies psychiques** comme **maladies professionnelles** devant les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

En dernier lieu, suite à la publication le 26 mai dernier du rapport au premier ministre de notre collègue député Christophe Sirugue, de Gérard Huot et de Michel de Virville, sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, quatre articles additionnels ont été adoptés, à l'initiative du Gouvernement, pour **sécuriser** et **simplifier** ce dispositif.

Ainsi, l'**article 19 ter** remplace la fiche individuelle d'exposition par une déclaration de l'employeur, dans le cadre de la **déclaration sociale nominative**, auprès de l'organisme gestionnaire du compte.

L'**article 19 quater** permet sous conditions à des accords de branche étendus, ou à des référentiels professionnels de branche homologués par le pouvoir réglementaire, d'identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à des facteurs de pénibilité.

Afin d'éviter des contentieux pour faute inexcusable devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, l'**article 19 quinquies** indique que la déclaration de l'employeur auprès de l'organisme gestionnaire du C3P ne saurait être considérée comme une reconnaissance d'un manquement à son obligation générale d'assurer la sécurité des salariés.

Enfin, l'**article 19 sexies** abaisse le taux plancher de la cotisation additionnelle versée par les employeurs au fonds chargé du financement des droits liés au C3P¹, tout en exonérant les entreprises de verser leur cotisation de base en 2015 et 2016. Cet article ramène également de cinq à trois ans la période au cours de laquelle les organismes gestionnaires du C3P peuvent effectuer un redressement après la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte. En outre, il réduit de trois à deux ans le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation relative à l'acquisition de points sur son compte.

D. UNE CONFIANCE EXCESSIVE DANS LA NÉGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX POUR RÉGLER LES PROBLÈMES STRUCTURELS DE L'EMPLOI DANS LE MONDE DU SPECTACLE

A l'**article 20**, les députés ont précisé le contenu du document de cadrage élaboré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnels. Il ne comportera que trois éléments : la trajectoire financière du régime d'assurance chômage, les principes applicables à l'ensemble de ses bénéficiaires, et le délai fixé aux partenaires sociaux du monde du spectacle pour terminer leur négociation.

Composé des services statistiques de l'Etat, de Pôle emploi et de l'Unédic, et de personnalités qualifiées, le comité d'expertise voit sa vocation d'appui technique confortée. En outre, l'Etat est seul compétent pour désigner ses membres. Le comité ne rendra plus d'avis, mais seulement des évaluations sur les propositions qui lui sont soumises et sur l'accord subsidiaire.

Les députés ont invité les partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle à examiner, avant le 31 janvier 2016, l'évolution de la prise en compte des périodes de maladies et de maternité des salariés de ces professions, et répondre ainsi aux difficultés rencontrées par les « maternelles »².

¹ La fourchette légale prévue pour la cotisation additionnelle en cas d'exposition d'un salarié à des facteurs de pénibilité sera désormais comprise entre 0,1 et 0,8 % (contre 0,3 et 0,8 % aujourd'hui) de la masse salariale, et entre 0,2 et 1,6 % si des salariés ont été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (contre 0,6 et 1,6 % actuellement).

² Les maternelles désignent les femmes artistes et techniciennes du spectacle qui, en raison des spécificités de leur activité (périodes discontinues, faible volume horaire notamment), rencontrent de nombreuses difficultés pour bénéficier d'un congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale et ne peuvent pas percevoir d'allocations d'assurance chômage pendant la période de congé.

Par ailleurs, les organisations représentatives au niveau professionnel de salariés et d'employeurs devront négocier, avant le 30 juin 2016, la politique contractuelle, notamment les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Enfin, le Gouvernement devra transmettre au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, un rapport détaillé sur la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle.

E. L'EXTENSION DU CHAMP DE LA PRIME D'ACTIVITÉ

Sur proposition du Gouvernement, l'Assemblée nationale a étendu le champ des bénéficiaires de la prime d'activité aux étudiants et aux apprentis, dès lors qu'ils perçoivent une rémunération supérieure à 0,78 Smic par mois au cours des trois mois précédant leur demande. Cette mesure devrait conduire à rendre éligibles à la prime d'activité environ 150 000 jeunes supplémentaires, pour un coût proche de 100 millions d'euros. Dans l'hypothèse où cette extension ne pourrait être absorbée par une révision des prévisions de dépenses qui avaient été effectuées par le Gouvernement pour l'année 2016, elle conduirait à une diminution du niveau maximum du bonus individuel comprise entre 5 et 10 euros.

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales a complété l'objet de la prime d'activité afin d'y intégrer le soutien au pouvoir d'achat, en sus de l'incitation à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle, et adopté plusieurs mesures conduisant à aligner un peu plus le régime de la prime d'activité sur celui applicable au RSA.

Deux autres amendements substantiels du rapporteur ont été adoptés en séance publique. Le premier crée un nouvel article dans le code de la sécurité sociale indiquant que, lorsque le bénéficiaire de la prime d'activité est en recherche d'emploi, il a droit à un accompagnement adapté à ses besoins. Le second prévoit le lancement d'une campagne d'information par les CAF et par la direction générale des finances publiques (DGFIP) auprès des actuels bénéficiaires du RSA « activité » et de la PPE.

F. L'AJOUT DE NOMBREUSES DISPOSITIONS HÉTÉROCLITES

Inséré en séance publique sur proposition de nos collègues députés Lionel Tardy, Patrick Hetzel et Dominique Tian, **l'article 1^{er} ter** supprime le recours à un décret en Conseil d'Etat pour rendre applicable le délai d'un an pour se conformer aux obligations d'information - consultation du comité d'entreprise à compter du franchissement du seuil de 50 salariés mis en place par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

L'**article 7 ter**, inséré en commission sur proposition de nos collègues députés Bruno Le Roux et Jöelle Huillier, regroupe en jours les heures de délégation dont disposent les salariés navigants du transport aérien titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel. Il revient sur une jurisprudence récente de la Cour de cassation qui a interdit à une compagnie aérienne d'imposer une telle règle par le biais d'une note de la direction.

A l'**article 17**, sur proposition du Gouvernement, les dispositifs mis en place par la loi du 5 mars 2014 précitée ont été aménagés afin d'accélérer la restructuration des branches professionnelles.

Trois articles additionnels ont été introduits à l'Assemblée nationale portant sur le monde du spectacle, à l'initiative de notre collègue député Jean-Patrick Gille.

L'**article 20 bis** exclut les artistes du spectacle bénéficiant d'un CDI de droit commun de la possibilité de cumuler une pension de retraite et une activité professionnelle.

L'**article 20 ter** confère une compétence exclusive à un organisme collecteur paritaire agréé (Opc) au niveau national pour percevoir les contributions des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes, y compris dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

L'**article 20 quater** assouplit la règle du repos hebdomadaire pour les jeunes salariés âgés de moins de seize ans qui poursuivent leur scolarité et qui sont employés par des entrepreneurs de spectacle.

Le titre du projet de loi relatif à la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi a gagné onze articles à l'Assemblée nationale. Parmi eux :

- l'**article 22 bis**, inséré en séance sur proposition de nos collègues députés Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille, donne un délai supplémentaire aux Compagnons du devoir pour s'adapter à la réforme du financement de l'apprentissage ;

- l'**article 23 bis**, inséré en commission à l'initiative du Gouvernement, permet de prolonger le contrat aidé d'une personne âgée d'au moins 58 ans jusqu'à l'âge de départ à la retraite ;

- l'**article 23 ter**, inséré en commission à l'initiative du Gouvernement, applique à Mayotte les dispositions de l'article 23 bis ;

- l'**article 23 quinquies**, inséré en séance publique sur proposition du Gouvernement, transforme l'obligation de recourir au CV anonyme, jamais mise en application faute de publication du décret nécessaire, en une simple faculté ;

- **l'article 23 sexies**, inséré en séance publique sur proposition des députés du groupe RRDP, supprime l'obligation pour l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour les fins de contrat des salariés saisonniers protégés en CDD lorsqu'ils bénéficient de la reconduction de leur contrat ;

- **l'article 23 septies**, inséré en séance publique sur proposition de notre collègue député Richard Ferrand, permet aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations au titre de la part « hors quota » de la taxe d'apprentissage en donnant aux centres de formations d'apprentis (CFA) du matériel à visée pédagogique ;

- **l'article 23 octies**, inséré en séance publique sur proposition du Gouvernement, supprime la condition imposée aux entreprises employant moins de 250 salariés d'être couvertes par un accord de branche comportant des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage pour percevoir la prime de mille euros versée si elles augmentent leur nombre d'apprentis ;

- **l'article 23 nonies**, inséré en séance publique sur proposition de notre collègue député Gérard Cherpion, autorise une personne suivant une formation en contrat de professionnalisation à exercer des activités professionnelles dans plusieurs entreprises afin d'acquérir le savoir-faire requis pour obtenir la qualification recherchée.

Par ailleurs, à **l'article 22**, le Gouvernement a fait adopter en commission un amendement l'habilitant à réformer par ordonnance le statut de l' Afpa, pour la transformer en établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) et permettre la dévolution des biens qui sont aujourd'hui détenus par l'Etat et mis à disposition de l'association.

Enfin, toujours à l'initiative du Gouvernement, la commission des affaires sociales a introduit un **article 23 quater** qui vise à l'habilitier à réformer par ordonnance la gouvernance d'Action logement. L'objectif est de centraliser la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction (Peec) et de séparer les activités de gestion de la Peec et des participations dans deux structures distinctes. Ces deux organismes seraient placés sous la responsabilité d'une troisième structure, chargée du pilotage national d'Action logement. Les termes de l'habilitation correspondent au projet qui a été défini par Action logement au début du mois d'avril 2015. Il n'en demeure pas moins que cet article additionnel soulève des enjeux liés à la politique du logement en France qui n'ont qu'un lien très indirect avec le texte en discussion.

III. LA POSITION DE LA COMMISSION : FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL MAIS NE PAS L'IMPOSER CONTRE LA VOLONTÉ DE SES ACTEURS

A. LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL ACCEPTÉ PAR TOUS

L'article 1^{er} a concentré, lors des auditions réalisées par votre rapporteur, la majorité des critiques patronales à l'encontre de ce projet de loi. Le **principe** d'une représentation externe des salariés des TPE ne semble toutefois **pas contestable**, et a été adopté sans heurts dans l'artisanat, l'agriculture ou les professions libérales. Les **difficultés** viennent plutôt des **modalités retenues pour leur généralisation** par la loi, alors qu'elles ont été mises en place par accord là où elles ne font plus l'objet d'aucune contestation. De plus, les modifications apportées par l'Assemblée nationale, que ce soit l'**extension des attributions** des CPRI ou la reconnaissance à leurs membres d'un **droit de pénétrer** dans les entreprises, ont **crystallisé un front d'opposition** à ces commissions regroupant l'ensemble des représentants des employeurs. En conséquence, sur proposition de son rapporteur, votre commission a :

- confié à un **accord collectif national ou régional**, et non à la loi, la création des CPRI ;

- **précisé** la rédaction de l'article afin de garantir que les dispositifs de représentation des salariés des TPE externes à l'entreprise mis en place dans des secteurs d'activité, et non des branches, comme l'artisanat, l'agriculture ou les professions libérales, ne soient remplacés par les CPRI ;

- **recentré** les attributions des CPRI, comme prévu initialement, sur l'information et le conseil aux salariés et aux entreprises, et donc **supprimé la fonction de médiation** ;

- **réaffirmé** le principe selon lequel les membres de la CPRI n'auront pas accès aux entreprises et y a introduit une **dérogation très encadrée** et soumise à l'autorisation expresse et écrite de l'employeur, et au respect d'un délai de prévenance de huit jours ;

- **supprimé** les mécanismes de cumul des heures de délégation sur l'année et de mutualisation entre membres d'une CPRI, qui ne relèvent pas du même employeur ;

- **invité** les partenaires sociaux nationaux à engager une négociation dans les six mois suivant la promulgation du présent texte sur la mise en œuvre des CPRI et, à défaut d'accord, à engager des négociations avant le 1^{er} juillet 2017 au niveau de chaque région pour qu'un blocage national ne puisse pas entraver les initiatives locales.

Aux **articles 4 et 5**, votre commission a **rétabli le texte initial** du projet de loi, les modifications apportées par l'Assemblée nationale étant source de complexité pour les entreprises comme pour les organisations syndicales et pouvant même aboutir, au sein des IRP, à des résultats en contradiction avec le sens des suffrages exprimés.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un **article additionnel 8 A** qui institue, à titre expérimental, un mécanisme de lissage des effets du franchissement des seuils de onze et cinquante salariés. Inspiré d'une disposition adoptée par le Sénat dans le cadre de l'examen en première lecture du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, il vise à offrir, pour cinq ans à compter de la promulgation de cette loi, un délai de trois ans aux entreprises en croissance afin de se mettre en conformité avec les obligations en matière de dialogue social, de création et d'information - consultation des DP, du CE, du CHSCT et des délégués syndicaux.

Concernant la participation des **élus suppléants** aux réunions des instances (**articles 8 et 12**), votre rapporteur a proposé une **solution de compromis** entre l'interdiction prônée par le Gouvernement et l'autorisation de droit commun votée par les députés. Un nombre limité, égal à la moitié des membres titulaires, pourrait assister à toutes les réunions avec voix consultative.

Afin d'éviter toute dérive, il a également été décidé de **restreindre** à un trimestre les possibilités de cumul, pour les membres de la DUP, de leurs heures de délégation et de limiter à la moitié du crédit d'heures la part qui pourrait, chaque mois, être partagée avec un seul autre élu (**article 8**).

A l'**article 9**, afin que la commission spécialisée sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de l'instance unique issue du regroupement, par accord majoritaire, des IRP, ne soit pas une coquille vide, votre commission a rendu obligatoire, et non plus facultative, la délégation, totale ou partielle, des attributions du CHSCT à son profit. C'est au conseil de l'instance unique qu'il reviendra d'en définir l'étendue.

A l'**article 13**, votre commission a maintenu la possibilité, ouverte par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, pour les membres élus titulaires d'un comité d'entreprise de conclure un accord avec l'employeur, même en présence d'un délégué syndical, sur les délais préfix dans lesquels le comité doit rendre ses avis.

Elle a surtout autorisé cet accord à prévoir les modalités concrètes de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise, comme la liste et le contenu des informations récurrentes, ou encore le calendrier des thèmes abordés, tout en conservant la possibilité pour un accord collectif de traiter de ces questions.

Quelle que soit la nature juridique de l'accord, il pourra désormais modifier les modalités de consultation récurrente du comité d'entreprise liées aux orientations stratégiques de l'entreprise.

A l'**article 14**, votre commission, sur proposition de son rapporteur, a interdit à un accord collectif « majoritaire » de modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes si l'entreprise n'a pas préalablement conclu d'accord ou élaboré de plan d'action sur ce thème. Ce faisant, elle a restreint la portée de l'interdiction prévue par les députés, qui aurait freiné la conclusion de ces accords collectifs d'adaptation de la périodicité des négociations obligatoires.

Votre commission a également supprimé la règle dérogatoire prévue pour la négociation sur les salaires, selon laquelle l'employeur doit ouvrir une négociation sur ce thème dès qu'une organisation syndicale signataire de l'accord collectif précité le demande, en considérant que ce sont les règles de droit commun de la dénonciation des accords collectifs qui doivent s'appliquer.

A l'**article 15**, sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un amendement qui revient à la rédaction du projet de loi initial, en prévoyant que les accords signés avec les élus du personnel non mandatés ne nécessitent pas l'approbation des commissions paritaires de branche, compte tenu de leur très faible activité.

B. LE RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ JURIDIQUE DU TEXTE

Compte tenu de la difficulté, voire de l'impossibilité pratique, d'imposer la parité dans toutes les sections des conseils de prud'hommes, votre commission a, sur proposition de son rapporteur, supprimé l'**article 5 bis**.

A l'**article 7 ter**, dont la **constitutionnalité** était contestée, votre commission a, sur proposition de son rapporteur, décidé d'en inverser le mécanisme et de prévoir, plutôt qu'une règle absolue, qu'un accord collectif pourra regrouper en jours le crédit d'heures de délégation des élus du personnel du transport aérien.

Concernant la **représentation des salariés dans les conseils d'administration** ou de surveillance des grandes entreprises, votre commission a estimé que seulement deux ans après l'adoption du 14 juin 2013, et sans qu'aucune évaluation de ses effets ni étude d'impact des modifications proposées sur les entreprises et la gouvernance de celles qui seraient touchées, il était **prématuré de bouleverser la réglementation** sans même prévoir une période d'adaptation. Elle a donc souhaité **s'en tenir à l'esprit et à la lettre de l'ANI du 11 janvier 2013**, en confirmant la suppression de la dérogation pour les holdings mais en maintenant les seuils

d'effectif ainsi que le nombre d'administrateurs salariés à leur niveau actuel (**article 7 bis**). Elle a estimé, au vu des nombreuses modalités alternatives d'élection ou de désignation de ces représentants et de leur nombre limité (un ou deux), qu'il n'était pas possible de leur appliquer un principe de parité et a considéré que la fixation du nombre minimal annuel d'heures de formation des administrateurs salariés ne relevait pas de la loi mais du règlement (**article 7**).

A l'**article 16**, sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un amendement de simplification du calcul du seuil de cinquante salariés, en supprimant les références à la période de trois ans et au caractère « non consécutif » des dépassements mensuels de ce seuil. Désormais, l'élection des membres au comité d'entreprise devra être organisée quand l'effectif d'une entreprise dépasse cinquante salariés pendant douze mois consécutifs. Corrélativement, un employeur pourra supprimer cette institution lorsque ce seuil ne sera pas atteint pendant la même période.

A l'initiative de son rapporteur, votre commission a précisé à l'**article 18** que le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux pourra uniquement financer l'animation et la gestion des organismes dont les recherches portent sur les politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat.

En adoptant un amendement de notre collègue Jean-Marc Gabouty, votre commission a supprimé l'**article 19 bis**, qui prévoyait l'adaptation par voie réglementaire de la procédure de reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

A l'**article 19 quater**, à l'invitation de son rapporteur, votre commission a autorisé les organisations professionnelles d'employeurs à élaborer unilatéralement les référentiels pour mesurer l'exposition à des facteurs de pénibilité. En outre, les services des ministères du travail et des affaires sociales, chargés d'homologuer les référentiels de branche, devront veiller à ce que les règles retenues ne portent pas atteinte à la soutenabilité financière du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

A l'**article 20**, compte tenu des nombreuses incertitudes juridiques qui pèsent sur la délégation de compétence prévue pour définir les règles des annexes 8 et 10, votre commission a remplacé ce mécanisme par une concertation renforcée des partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

Elle a également renvoyé à un décret le soin de fixer la liste de ces organisations représentatives préalablement à l'ouverture de la concertation, afin d'éviter toute polémique dans la composition du « tour de table ».

Sur proposition conjointe de votre rapporteur et de notre collègue Alain Dufaut, rapporteur pour avis de la commission de la culture, votre commission a en outre élargi les compétences du comité d'expertise, en lui confiant le soin d'assurer le suivi des règles spécifiques des annexes 8 et 10, sur saisine exclusive des partenaires sociaux concernés.

C. L'APPROBATION DES MESURES DE SIMPLIFICATION

Les mesures relatives à la politique de l'emploi présentes dans le projet de loi appelaient peu de remarques de la part de votre commission. A l'initiative de votre rapporteur, le champ de l'habilitation conférée au Gouvernement par **l'article 22** pour réformer l'Afpa a été précisé afin que seuls des biens immobiliers actuellement mis à sa disposition puissent être dévolus au futur Epic. Un amendement de simplification et d'harmonisation rédactionnelle de **l'article 23 nonies** a également été adopté.

Concernant la prime d'activité, créée par **l'article 24**, votre commission n'est pas revenue sur l'équilibre de la réforme proposée par le Gouvernement, notamment sur l'extension de son champ aux étudiants et aux apprentis à partir d'un niveau de revenus mensuels supérieur à 0,78 Smic. Elle y voit une mesure « symbolique » de soutien au pouvoir d'achat pour un public limité, qui commence à s'éloigner des études pour se rapprocher de l'emploi.

En revanche, votre commission a réécrit les dispositions de l'article L. 842-3 du code de la sécurité sociale relatives aux modalités de calcul de la prime d'activité afin de les rapprocher des indications fournies par l'étude d'impact. Sur proposition de notre collègue Albéric de Montgolfier, rapporteur général de la commission des finances, elle a par ailleurs complété la demande de rapport inscrite à **l'article 28** afin que puisse être suivie de façon précise l'évolution du coût de la prime d'activité. Le Gouvernement a choisi d'y consacrer 4,1 milliards d'euros en 2016, enveloppe qui correspond aux dépenses de la PPE et du RSA « activité » pour l'année 2014. Le barème de la prime, tel qu'envisagé dans l'étude d'impact, est construit sur la base de cette enveloppe et en tenant compte de l'hypothèse d'un taux de recours égal à 50 %. L'ensemble de ces éléments devront être suivis avec attention afin d'éviter tout risque de dérapage budgétaire.

D. LA SUPPRESSION DES DEMANDES DE RAPPORTS

Il n'est pas dans la tradition sénatoriale de multiplier les **demandes de rapports** du Gouvernement au Parlement, car l'expérience montre que **la plupart restent lettre morte**. A titre d'exemple, alors que la loi du 14 juin 2013 précitée prévoyait que le Gouvernement remette au Parlement **douze** rapports avant le début de l'année 2015, seul un l'a été. Votre commission a donc supprimé les demandes portant sur :

- la situation des salariés de TPE ne bénéficiant d'aucune couverture conventionnelle (**article 1^{er} bis**) ;

- l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections (**article 19 octies**) ;

- la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle (**article 20**) ;

- les transitions professionnelles liées à la transition énergétique (**article 23 decies**) ;

- les conditions et les modalités de généralisation de la garantie jeunes (**article 23 undecies**) ;

- le calcul de la base ressources de la prime d'activité (**article 29**).

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{ER}

UNE REPRÉSENTATION UNIVERSELLE DES SALARIÉS DES TPE

Article 1^{er}

*(art. L. 23-111-1 à L. 23-115-1 [nouveaux], L. 2411-1,
L. 2411-24 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-15 [nouveau], L. 2421-2,
L. 2422-1 et L. 243-10-1 [nouveau] du code du travail)*

Création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles représentant les salariés et les employeurs des TPE

Objet : Cet article institue dans chaque région une commission paritaire composée à parts égales de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les TPE afin d'institutionnaliser le dialogue social dans ces entreprises.

I - Le dispositif proposé

En l'état actuel du droit, la **représentation du personnel** est **obligatoire dans les entreprises d'au moins onze salariés**, seuil à partir duquel l'élection d'un **délégué du personnel** (DP) doit être organisée (art. L. 2312-1 du code du travail). Dans les **très petites entreprises** (TPE), à l'exception du cas des délégués de site (art. L. 2312-5), seules des **dispositions conventionnelles** plus favorables peuvent éventuellement la prévoir (art. L. 2312-6).

L'article 1^{er} du projet de loi vise à remédier à cette situation en mettant en place un mécanisme de **représentation régionale des salariés d'entreprises et des employeurs** de moins de onze salariés : les **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)**.

Leur fonctionnement est régi par un titre XI nouveau inséré dans le livre III de la deuxième partie du code du travail, consacré aux institutions représentatives du personnel (IRP) et composé de quatorze articles (L. 23-111-1 à L. 23-115-1 nouveaux).

L'article L. 23-111-1 en définit les contours : une commission doit être créée **dans chaque région** afin d'assurer la représentation des salariés et des employeurs des TPE. Toutefois, dans les branches où une structure équivalente existe déjà sur une base conventionnelle, à la suite d'un accord conclu entre partenaires sociaux représentatifs à ce niveau et qui n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part d'organisations représentatives des salariés ayant obtenu au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, **cette nouvelle commission ne s'y substitue pas** dès lors que **la structure préexistante exerce les mêmes attributions** et est composée d'au moins cinq représentants des organisations syndicales représentatives et cinq membres des organisations patronales représentatives issus de TPE. Enfin, il est précisé que durant son mandat, soit quatre ans, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission ne peut être modifié.

Il est proposé que chacune de ces commissions régionales soit composée de **vingt membres**, **dix** représentants les salariés, **dix** les employeurs. S'agissant des salariés, ces derniers sont **désignés** par les organisations syndicales qui ont statutairement vocation à agir au niveau interprofessionnel¹, proportionnellement à leur audience mesurée lors du scrutin sur liste réalisé tous les quatre ans dans les TPE ou, pour les activités agricoles, lors de l'élection des membres des chambres départementales d'agriculture représentant les salariés de la production agricole. S'agissant des employeurs, les membres sont **désignés** par leurs organisations professionnelles dès lors qu'elles ont une vocation interprofessionnelle, en fonction de leur audience, au niveau régional, dans les branches couvertes par la commission.

Dans le but **d'assurer l'information des électeurs** sur leurs représentants, il est prévu que les organisations syndicales présentant une liste à l'élection réalisée dans le TPE peuvent indiquer, sur leur documentation électorale, **l'identité des salariés dont la désignation** pour siéger dans la commission paritaire régionale **est envisagée**, sans dépasser dix salariés par organisation.

¹ Soit les cinq organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) mais également, sur la base des résultats de 2012, l'Unsa, SUD, la Confédération autonome du travail (CAT, 2,39 %) ou encore la Confédération nationale du travail (CNT, 2,13 %).

Il est également fait obligation aux organisations syndicales d'informer l'employeur du fait qu'un de ses salariés est ainsi pressenti pour siéger dans cette instance ou, le cas échéant, qu'il y siège (art. L. 23-112-2 nouveau).

La **durée du mandat** des membres des commissions régionales est fixée à **quatre ans**, c'est-à-dire la périodicité des élections professionnelles dans les TPE (art. L. 23-112-3 nouveau). Il est **renouvelable** et toute personne âgée de dix-huit ans révolus¹ peut être désignée par une organisation représentant les salariés ou les employeurs, sous réserve d'être en possession de ses droits civiques (art. L. 23-112-4 nouveau), selon des modalités identiques à celles de la désignation des délégués syndicaux (art. L. 2343-1), à l'exception du critère d'ancienneté dans l'entreprise, qui est ici absent.

Il revient à l'autorité administrative, c'est-à-dire la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), de publier la composition de la commission (art. L. 23-112-5 nouveau). Toute contestation des conditions de désignation de ses membres relève du juge judiciaire, qui doit être saisi dans un délai de quinze jours suivant cette publication (art. L. 23-112-6 nouveau).

Les **attributions** des CPRI sont détaillées, de manière limitative, à l'article L. 23-113-1 nouveau. Elles ont pour mission :

- **d'informer** et de **conseiller** les salariés et les employeurs des TPE sur les **dispositions légales et conventionnelles** applicables ;
- de **travailler sur les questions spécifiques aux TPE** et à leurs salariés, que ce soit en matière d'emploi, de formation ou encore de santé au travail, en rendant des avis, en débattant à leur sujet ou en apportant des informations contribuant à leur meilleure connaissance.

Toutefois, l'exercice de ces fonctions **n'autorise pas les membres des CPRI à pénétrer dans les locaux des entreprises** (art. L. 23-113-2 nouveau).

Le chapitre IV de ce titre XI nouveau dans le code du travail traite du fonctionnement des CPRI. Il énonce le principe selon lequel, comme pour les délégués syndicaux, les délégués du personnel ou encore les membres du comité d'entreprise, l'employeur laisse à son salarié désigné pour siéger au sein d'une commission régionale « *le temps nécessaire à l'exercice de sa mission* », tout en le plafonnant à **cinq heures de délégation par mois**, circonstances exceptionnelles et temps passé aux séances de commission exclus. Ces activités sont considérées comme du temps de travail, rémunéré et pris en compte dans la détermination des droits du salarié au titre de la loi, des conventions et de son contrat de travail. Toute contestation de l'utilisation faite de ces heures de délégation par l'employeur relève du juge judiciaire (art. L. 23-114-1 nouveau).

¹ Soit au moins dix-huit ans et un jour.

Il institue également une **protection contre la rupture du contrat de travail** au profit des salariés membres d'une CPRI, de leurs anciens membres et des salariés mentionnés dans la propagande électorale des organisations syndicales au titre des personnes qu'elles envisagent de désigner pour y siéger. Ils bénéficient d'un statut de salarié protégé similaire à celui des élus du personnel, leur licenciement étant conditionné à l'accord de l'inspecteur du travail, selon des modalités définies plus loin dans le présent article 1^{er} (art. L. 23-114-2 nouveau).

Enfin, le **financement du fonctionnement** de ces CPRI, qui comprend aussi bien les frais généraux que les frais de déplacement de leurs membres ou leur formation, est assuré exclusivement par le **fonds paritaire de financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés**, créé par la loi du 5 mars 2014¹ et qui bénéficie du produit d'une contribution versée par toutes les entreprises à hauteur de **0,016 %** de leur masse salariale² (art. L. 23-114-3 nouveau). C'est le règlement intérieur de chaque CPRI qui doit venir préciser les modalités de son fonctionnement (périodicité des réunions, présidence, etc.).

Après l'insertion de ce nouveau titre dans le code du travail, le présent article 1^{er} procède à plusieurs coordinations au sein des dispositions existantes afin de définir les conditions dans lesquelles s'exerce la protection contre le licenciement dont bénéficient les salariés membres d'une CPRI, qu'ils soient employés en CDI ou en CDD.

Ainsi, **l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise** dès lors que le salarié a été désigné pour siéger dans une CPRI mais également, pour ceux qui n'y siègent pas, s'ils figurent sur la propagande électorale d'une organisation syndicale ou que leur mandat a expiré. Dans ces deux derniers cas, cette protection a une durée de six mois (art. L. 2411-24 nouveau). La rupture du CDD pour faute grave ou inaptitude médicalement constatée, ou le non-renouvellement du contrat si ce dernier comportait une clause de renouvellement, sont soumis au même régime (art. L. 2412-15 nouveau).

Un **droit à la réintégration** dans l'entreprise leur est reconnu, si la décision autorisant leur licenciement est annulée en cas de recours hiérarchique ou contentieux (art. L. 2422-1). Toute rupture de leur contrat de travail qui n'aurait pas respecté cette procédure, l'employeur serait passible d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende, soit la même sanction qu'en cas de licenciement hâtif d'un délégué du personnel (art. L. 2439-1 nouveau, devenu L. 243-10-1 nouveau).

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 31.

² Taux qui, selon l'article L. 2135-10 du code du travail, doit être compris entre 0,014 et 0,2 % de la masse salariale et que le décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds institué par l'article L. 2135-9 du code du travail a fixé à 0,016 %.

La **date d'entrée en vigueur** du présent article est fixée **au 1^{er} juillet 2017**, soit après le prochain scrutin professionnel dans les TPE. Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2016, les organisations syndicales pourront faire figurer sur leur documentation électorale le nom des salariés qu'elles envisagent de désigner dans ces nouvelles commissions et les règles de protection contre le licenciement qui leur seront applicables.

Un **régime transitoire** est également mis en place pour les modalités de désignation des représentants des **organisations professionnelles** d'employeurs au sein des commissions. Jusqu'au 1^{er} juillet 2021, c'est-à-dire à l'issue du premier renouvellement de la mesure d'audience des représentants du patronat, qui doit être initiée en 2017, leurs organisations désigneront les personnes qui doivent y siéger en leur nom sur la base de leur représentativité régionale dans toutes les entreprises, et non auprès des seules TPE. Ce n'est qu'à partir de 2021 qu'il devrait être possible d'apprécier de manière suffisamment précise leur audience auprès de ces entreprises.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **vingt-six amendements** à cet article. Elle a notamment, sur proposition de son rapporteur, assuré la sauvegarde, à côté des CPRI, des commissions régionales actuelles issues d'un accord national interprofessionnel ou multiprofessionnel, comme c'est le cas de celles existant dans l'artisanat. Elle a également, toujours à l'initiative de son rapporteur, **élargi les missions des CPRI**, leur confiant une **fonction de médiation précontentieuse** en cas de conflit individuel ou collectif de travail, avec l'accord des parties, et les chargeant de faire des propositions en matière **d'activités sociales et culturelles**. Elle a reconnu aux membres des CPRI le **droit d'accéder à l'entreprise**, sous réserve de l'autorisation de l'employeur. Elle a enfin institué un mécanisme de **mutualisation des heures de délégation sur l'année** et de répartition de ces heures entre membres d'une CPRI, sans qu'un représentant puisse disposer, chaque mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie.

Sandrine Mazetier et les députés du groupe SRC ont introduit la **parité** dans les CPRI, en imposant aux organisations syndicales et patronales de la respecter lorsqu'elles en désignent les membres, et ont complété leurs attributions consultatives en y incluant l'égalité professionnelle et le travail à temps partiel.

Parmi les **treize amendements** adoptés en séance publique, l'Assemblée nationale a, sur proposition de plusieurs députés du groupe SRC, enrichi à nouveau ces mêmes attributions afin qu'il soit explicitement fait référence à la mixité des emplois. De même, elle a pris des mesures d'application spécifique à Saint-Pierre-et-Miquelon, où une commission territoriale paritaire interprofessionnelle devrait être mise en place.

III - La position de la commission

Avec cet article 1^{er}, le Gouvernement tente de résoudre une équation qui, si elle est essentiellement sociale, entraîne des répercussions économiques évidentes et à laquelle, jusqu'à présent, **aucune solution satisfaisante** n'a été trouvée : la **représentation des salariés des TPE**. Les différents acteurs concernés, syndicats, patronat, Etat garant de l'intérêt général, ne sont jamais parvenus à établir un compromis sur cette question qui ne concerne pas moins de **4,6 millions de salariés** et **2,2 millions de TPE** selon l'étude d'impact annexée au projet de loi.

Alors que le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 dispose que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* », le code du travail ne fixe à l'heure actuelle aucune obligation en la matière pour les TPE. Au vu de la **faible proportion d'entreprises de 11 à 19 salariés comptant une IRP** (37 %¹ en 2011), malgré l'obligation qui leur est faite de procéder à l'élection d'un délégué du personnel, et ce en raison dans la grande majorité des cas d'une absence de candidatures, on peut s'interroger sur l'opportunité d'étendre aux TPE ce mécanisme, quand bien même certains de nos voisins étrangers (Allemagne, Espagne) auront fait ce choix.

Il n'en reste pas moins que **le cadre actuel de la représentation des salariés des TPE constitue une exception**, malgré ses évolutions récentes qui s'inscrivent dans le cadre de la réforme, achevée à la fin des années 2000, de la représentativité syndicale². Faisant reposer la capacité des organisations syndicales à négocier et conclure des accords d'entreprise, de branche, ou au niveau national et interprofessionnel, sur l'audience recueillie lors des élections des représentants du personnel siégeant dans les IRP, un mécanisme spécifique dut être mis en place pour recueillir les voix des salariés des TPE. Pour y répondre, la loi du 15 octobre 2010³ a institué un **scrutin sur sigle**, quadriennal, qui a lieu par correspondance ou par voie électronique. Sa première édition n'a pas produit les résultats espérés puisque le taux de **participation** ne s'est élevé qu'à **10,38 %**, soit 478 866 votants sur 4 614 653 inscrits, contre **42,78 %** pour les résultats agrégés des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins onze salariés.

¹ Source : Dares Analyses, *Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles*, avril 2013, n° 26.

² Par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

³ Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Face à ce constat, l'idée d'une **représentation des salariés des TPE extérieure à leur entreprise**, telle qu'elle est proposée par ce projet de loi, n'est **pas novatrice** mais constitue la généralisation de pratiques jusqu'à présent volontaires de certains secteurs d'activité ou de certaines branches. Depuis la troisième loi Auroux¹, soit bientôt 33 ans, des **commissions paritaires locales peuvent être instituées** par accord collectif de branche ou interprofessionnel afin, notamment, de « *prévoir des modalités particulières de représentation du personnel* » des entreprises de moins de onze salariés. Initialement réservées à ces entreprises, elles ont été réformées par la loi du 4 mai 2004². S'inspirant de la position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective, signée par l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception de la CGT, cette loi a étendu ces commissions, dont le champ peut être local, départemental ou régional, à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Elle a confirmé leur mission : être des acteurs de la négociation collective locale et examiner les réclamations individuelles et collectives ainsi que toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

A la même période, l'UPA a conclu le 12 décembre 2001 avec les cinq organisations syndicales représentatives un **accord sur le développement du dialogue social dans l'artisanat**. Il prévoit notamment une contribution obligatoire des employeurs, à hauteur de 0,15 % de la masse salariale, destinée à financer le dialogue social au niveau des branches (0,07 %) et interprofessionnel (0,08 %) et emporte la **création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat** (CPRIA).

Violamment combattue devant les tribunaux par la CGPME et le Medef à la suite de son extension³, la validité de cet accord a été confirmée par le **Conseil d'Etat**, qui dans une décision du 30 juin 2003⁴ a rejeté le recours formé contre son arrêté d'extension, puis par la **Cour de cassation**, qui dans un arrêt du 4 décembre 2007⁵ a jugé que les signataires de l'accord étaient en droit d'instituer une contribution destinée à financer des actions collectives dans le secteur de l'artisanat.

Les CPRIA ont finalement pu être mises en place en 2010 et semblent donner **pleine satisfaction** aux partenaires sociaux de l'artisanat. Elles ont su faire naître une véritable **culture du dialogue social** sans intervenir directement dans le fonctionnement des entreprises artisanales ou imposer un filtre dans la relation entre le chef d'entreprise et ses salariés.

¹ Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, art. 5.

² Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 48.

³ Par l'arrêté du 25 avril 2002 portant extension d'un accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, NOR : MEST0210652A.

⁴ Conseil d'Etat, 30 juin 2003, n° 248347.

⁵ Cass.soc., 4 décembre 2007, n° 06-43749.

En revanche, elles ont permis qu'une **meilleure information** soit fournie et que des initiatives soient prises sur des thématiques essentielles à l'amélioration des conditions de travail des salariés et au développement de l'emploi dans l'artisanat, comme la santé et la sécurité au travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou encore les activités sociales et culturelles. Se réunissant en moyenne une fois par trimestre, elles sont un exemple qui démontre que le **dialogue social**, dès lors qu'il est institutionnalisé selon des modalités adaptées, **et les TPE ne sont pas antinomiques**.

Pourtant, **les tentatives de généraliser de telles structures à l'ensemble des secteurs d'activité se sont soldées par un échec**. A l'initiative du Gouvernement, le projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, adopté par le Conseil des ministres le 12 mai 2010 et déposé au Sénat, prévoyait à son article 6 la **création, facultative, de commissions paritaires régionales pour les TPE**, chargées « *d'apporter une aide en matière de dialogue social aux salariés et aux employeurs* ».

Alors que, sur proposition de notre collègue Alain Gournac qui en était le rapporteur, notre assemblée avait précisé que ces commissions n'étaient investies « *d'aucune mission de contrôle des entreprises* » et que leurs membres n'avaient pas la faculté de pénétrer dans les entreprises sans l'accord de l'employeur, **l'Assemblée nationale**, malgré l'opposition de son rapporteur, **avait supprimé cet article**. Il n'avait pas été rétabli par la commission mixte paritaire (CMP) et ne figure donc pas dans la loi du 15 octobre 2010 précitée. Les deux organisations patronales qui s'étaient opposées à l'accord du 12 décembre 2001 avaient renouvelé leur rejet d'un tel dispositif.

Lors de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, qui a été lancée à la suite de la troisième grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et qui s'est déroulée entre octobre 2014 et janvier 2015, la représentation des salariés des TPE a été un **point d'achoppement majeur**. Faute de parvenir à un accord global combinant simplification des règles du dialogue social pour les grandes entreprises et développement de celui-ci dans les TPE, les partenaires sociaux se sont séparés sur un constat d'échec.

Le présent article suscite les mêmes craintes, tout particulièrement de la part de la CGPME. Votre rapporteur estime que dans sa rédaction initiale, **ce principe ne devrait pas susciter autant d'inquiétude**.

Il est en effet envisagé d'instituer, dans chacune des futures treize grandes régions créées par la loi du 16 janvier 2015¹, une commission paritaire de vingt membres ayant pour attribution d'informer et de conseiller les salariés et les employeurs et de travailler sur des questions spécifiques aux TPE, comme la GPEC, la formation ou les conditions de travail. Il s'agit d'une instance dont la portée sera sans doute faible et dépendra de l'implication des acteurs locaux. **Ne disposant que de cinq heures de délégation par mois**, les dix représentants des salariés dans ces commissions ne sauraient devenir de nouveaux inspecteurs du travail ou s'immiscer dans les relations entre employeurs et salariés des TPE, eu égard notamment au champ territorial qu'ils devront couvrir.

Il convient de préciser que le **projet de loi est fidèle au projet d'accord** présenté aux organisations syndicales par le Medef et l'UPA le 21 janvier 2015, à la veille de l'échec de la négociation, tant dans la composition et les attributions que dans les modalités de financement des commissions.

Votre rapporteur s'interroge toutefois sur leur **articulation** avec les structures existantes, que ce soit les CPRIA ou d'éventuelles commissions créées localement. Il faut **éviter la superposition d'instances** dont les missions seraient très proches, sans être exactement identiques, ce qui ne répondrait pas au souci qui doit être celui du législateur de simplifier le droit du travail et d'améliorer le dialogue social. Il convient de s'assurer que les conditions dans lesquelles des organismes paritaires actuels peuvent cohabiter avec ces nouvelles commissions, c'est-à-dire leur création par accord de branche, l'exercice des mêmes attributions et la présence d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles représentatives et cinq représentants des organisations syndicales de salariés issus des TPE, ne conduisent pas à la disparition des CPRIA, qui ont fait leur preuve. Sur la base de ces critères, faudrait-il accueillir au sein des CPRIA des représentants de la CGPME ? Qui plus est, à l'heure actuelle, tous leurs membres ne sont pas issus des TPE.

Il est au contraire nécessaire de **rechercher la complémentarité** de ces nouvelles commissions avec ces démarches précurseurs. Il faut s'inspirer de leur expérience pour faire en sorte que tous les salariés des TPE bénéficient eux aussi d'une **prise en compte de leurs intérêts** et que les employeurs se trouvent face à des interlocuteurs avec lesquels ils pourront **relever les défis** propres au développement de l'emploi dans ces entreprises. Face à la contestation dont elles font l'objet, les CPRIA, dans le cadre dessiné par ce projet de loi, doivent **faire la preuve de leur utilité et démontrer leur valeur ajoutée**.

¹ Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Les organisations syndicales auditionnées, si elles n'ont pas remis en cause leur principe, ont **critiqué les modalités de composition** des CPRI. Elles regrettent qu'une part des sièges destinés aux représentants des salariés ne soit pas réservée aux organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel. Elles craignent que dans certains territoires, les résultats du scrutin dans les TPE, parfois **politisé** autour de problématiques régionales, permettent à des structures locales, sans affiliation nationale et parfois peu désireuses de s'impliquer dans le dialogue social ou dépourvues d'expertise concernant l'emploi dans les TPE, d'y être représentées à leur détriment.

Il n'en reste pas moins que ces commissions sont destinées à devenir les **interlocutrices naturelles** d'autres instances paritaires régionales comme le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) ou de structures régionales de concertation, comme le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), dès lors que celles-ci ont à traiter de questions relatives aux TPE.

Sans constituer la réforme sociale majeure de ce début de vingt-et-unième siècle, **la création des CPRI n'est pas**, comme certains la qualifient, le **cataclysme** qui va, en reconnaissant explicitement aux organisations syndicales la fonction de représenter les salariés des TPE, les fragiliser économiquement en rompant avec les relations établies de longue date par chaque chef d'entreprise avec ses salariés ou en remettant en cause ses choix de gestion. **Solution de compromis**, qui donnent satisfaction dans les secteurs qui ont fait le choix de la mettre en place, elles permettent de **remédier aux insuffisances de la situation actuelle** et aux inégalités qu'elle engendre. Il convient donc, pour votre rapporteur, de laisser sa chance à cet **outil de dialogue social territorial** tout en veillant à ce qu'il ne puisse se transformer, dans la pratique, en un facteur de handicap économique pour les TPE.

Votre rapporteur juge **inutile de créer un cadre juridique spécifique pour les TPE**, alors qu'il n'en existe ni pour les artisans, ni pour les professions libérales. Les modifications proposées par l'Assemblée nationale ont fragilisé la solution d'équilibre qui était proposée par le Gouvernement. De plus, la protection contre le licenciement offerte pendant six mois aux personnes qu'une organisation syndicale envisage de désigner peut conduire à des dérives en multipliant artificiellement le nombre de candidatures.

Pour toutes ces raisons, **votre commission a**, sur proposition de son rapporteur, **profondément modifié les modalités de mise en œuvre des CPRI** afin de faire intervenir le dialogue social dès cette étape, sans toutefois bouleverser l'équilibre du projet de loi initial et en cherchant, lorsque l'Assemblée nationale l'avait modifié, à y revenir.

Elle a ainsi, sur le modèle des initiatives de l'UPA, de la FNSEA et de l'UNAPL, **confié à un accord interprofessionnel national ou, à défaut, régional** - et non à la loi - **la mise en place des CPRI** (amendement COM-16). Elle a également tenu à apporter des précisions juridiques pour **garantir** que les secteurs d'activité dans lesquels des mécanismes de représentation des salariés des TPE ont été institués n'entreront pas dans le champ des CPRI (amendement COM-17). Dans un souci de **rigueur juridique**, et à la suite d'une remarque de notre collègue Annie David, un amendement du rapporteur a été complété en commission afin de **supprimer l'énumération non exhaustive et à la portée juridique ténue** de la compétence consultative des CPRI (amendement COM-19).

La **mission de médiation** des CPRI a été **supprimée**, la commission estimant qu'un savoir-faire et des compétences spécifiques sont nécessaires pour l'exercer et qu'il est prématuré de la confier, dès l'origine, à une structure qui reste à créer (amendement COM-20). Concernant l'accès des membres des CPRI aux entreprises, le **principe d'interdiction**, tel qu'il figurait dans le projet de loi initial, **a été rétabli**. Une **dérogation** a été introduite, **strictement encadrée** : elle est conditionnée à **l'autorisation expresse et écrite** de l'employeur, qui n'aura pas à la motiver. De plus, un **délai de prévenance de huit jours** devra être respecté, afin de dissiper toute crainte de voir se développer des « contrôles surprise » des TPE par les syndicats (amendement COM-21).

Jugeant qu'il n'était pas possible de transposer ce qui est proposé à l'article 8 pour la délégation unique du personnel aux CPRI, dont les membres sont issus de TPE pour lesquelles l'absence d'un salarié, même cinq heures par mois, constitue une **perte de production importante**, la commission a **supprimé la possibilité de cumuler les heures de délégation** sur douze mois. Elle a également **supprimé la mutualisation** de ces mêmes heures entre plusieurs membres des CPRI : si un tel mécanisme peut fonctionner facilement entre les salariés d'une même entreprise, il semble **impossible à mettre en œuvre** lorsque les personnes ne relèvent pas du même employeur. Une entreprise devrait alors rémunérer un salarié d'une autre entreprise, non au titre d'heures de travail réalisées pour son compte mais d'heures de délégation non consommées par son propre salarié. Reconnaître à un salarié une **créance** sur une entreprise qui n'est pas celle qui l'emploie et avec laquelle il n'a aucune relation serait bien l'antithèse de la simplification administrative et sociale attendue par les TPE (amendement COM-22).

Enfin, pour que la **marque de confiance** dont témoigne la commission à l'égard des partenaires sociaux ne soit pas l'occasion pour eux de se défaire de leur responsabilité, celle-ci a fixé un **délai** pour qu'ils engagent une négociation sur les conditions de mise en œuvre des CPRI et les adaptations qu'ils souhaitent y apporter. **Dans les six mois** à compter de la promulgation de la loi, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel devront se **saisir** de

cette question. Dans un second temps, si elles ne parviennent pas à un accord, c'est au niveau **régional** qu'une négociation devra se tenir, **au plus tard le 1^{er} juillet 2017**. A cette date, la représentativité des organisations patronales à ce niveau pourra être établie et la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE aura été renouvelée. Leur meilleure connaissance, au niveau local, des besoins des TPE et de leurs salariés doit permettre de **surmonter d'éventuels blocages nationaux** et de construire un mécanisme de représentation des salariés des TPE correspondant aux spécificités du tissu économique régional (amendement COM-25).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 1^{er} bis

(art. L. 2141-13 [nouveau] du code du travail)

**Demande de rapport sur les salariés des TPE
non couverts par une convention collective**

Objet : Cet article, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative des députés du groupe écologiste, demande la réalisation d'un rapport annuel sur les salariés des TPE dépourvus de toute couverture conventionnelle.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Partant du constat que, sur les **427 000** salariés ne relevant d'aucune convention collective de branche en 2010, **250 000** travaillaient dans une TPE¹, et estimant que cette situation entre en contradiction avec le Préambule de la Constitution de 1946, selon lequel « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » (8^{ème} alinéa), les députés du groupe écologiste ont exprimé la volonté de voir le taux de couverture conventionnelle atteindre 100 % des salariés.

Le présent article, adopté par l'Assemblée nationale en séance publique à leur initiative, demande au ministère du travail de publier chaque année un **rapport** sur les salariés des TPE ne bénéficiant d'aucun accord collectif et de mettre en place un plan d'action visant à améliorer la couverture conventionnelle.

¹ Source : QE n° 38463, AN (14^{ème} législature).

II - La position de la commission

La France jouit d'un **taux de couverture conventionnelle** parmi les plus élevés du monde : **93 %** en 2008 contre **56 %** en moyenne dans l'OCDE, environ **60 %** en Allemagne ou encore 35 % au Royaume-Uni. Seuls l'Autriche, la Belgique, la Slovénie et la Suède ont un taux supérieur, alors que ce dernier pays connaît un **taux de syndicalisation** près de neuf fois supérieur au taux français (**70 %** contre **8 %**)¹. Grâce à la procédure **d'extension** des accords collectifs, les stipulations des conventions collectives de branche sont rendues obligatoires à toutes les entreprises du champ professionnel concerné, même si elles ne sont pas adhérentes de l'une des organisations professionnelles d'employeurs qui en sont signataires.

Ce mécanisme a conduit à la **multiplication des branches**, près de **700** à ce jour, qui pour certaines d'entre elles n'ont qu'une activité conventionnelle très limitée, voire inexistante. Ainsi, en 2013, **183** n'ont pas fait l'objet d'arrêtés établissant la représentativité des organisations syndicales, en raison d'un nombre de salariés ou de négociations menées insuffisant. En conséquence, la loi du 5 mars 2014² a conféré au ministre du travail le **pouvoir**, après avis de la commission nationale de la négociation collective (CNNC), **d'élargir** à une branche inactive la convention collective étendue d'une autre branche « *présentant des conditions sociales et économiques analogues* », de refuser l'extension de la convention collective d'une branche trop faible et de refuser, à compter de 2017, d'établir la représentativité des organisations patronales au niveau d'une branche.

Un décret du 5 mars 2015³ a créé une sous-commission de la restructuration des branches professionnelles au sein de la CNNC. Une **première liste de 37 branches** destinées à être rattachées à des branches plus importantes a été établie. Selon les affirmations du ministre, une centaine de branches devraient être supprimées dès cette année. C'est par la rationalisation du paysage conventionnel français que le taux de couverture des salariés pourra être étendu.

Dans ce contexte, il n'a pas semblé opportun de demander la réalisation d'un rapport, qui plus est annuel, sur ce sujet (amendement COM-26). Le Gouvernement doit plutôt se concentrer sur la mise en œuvre du plan d'action qu'il a élaboré à ce sujet.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Source : Lettre Trésor Eco, *La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspectives*, n° 129, mai 2014.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 29.

³ Décret n° 2015-262 du 5 mars 2015 relatif à la création de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective.

Article 1^{er} ter
(art. L. 2322-2 du code du travail)
**Délai d'adaptation au franchissement
du seuil de cinquante salariés**

Objet : Cet article, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative de nos collègues députés Tardy, Hetzel et Tian, supprime le recours à une mesure réglementaire pour appliquer le délai d'adaptation d'un an pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsqu'une entreprise le met en place.

I - Le dispositif proposé

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 (Medef, CGPME, UPA, CFTD, CFE-CGC, CFTC) étaient convenus, à son article 17, d'accorder un délai d'un an aux entreprises franchissant les **seuils** de **11** et **50** salariés selon les modalités fixées par le code du travail¹ pour « *la mise en œuvre des obligations complètes liées à [ces] seuils* ». Ils conditionnaient toutefois cette possibilité à l'organisation d'élections professionnelles dans les mois suivant le franchissement du seuil d'effectif.

Transposant cette stipulation dans le code du travail, la loi du 14 juin 2013² a complété l'article L. 2322-2 du code du travail en instituant au bénéfice des entreprises une **période transitoire 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* ». Un décret en Conseil d'Etat devait en déterminer les modalités, mais il n'a jamais été publié.

L'Assemblée nationale, sur proposition de nos collègues députés Lionel Tardy, Patrick Hetzel et Dominique Tian, a par cet article 1^{er} ter supprimé la mention de ce décret en Conseil d'Etat afin de rendre cette disposition directement applicable.

II - La position de la commission

Ce renvoi à un décret en Conseil d'Etat figurait dans le texte de la **version initiale du projet de loi** relatif à la sécurisation de l'emploi, déposé à l'Assemblée nationale le 6 mars 2013 (art. 17). Toutefois, il s'est rapidement révélé qu'il était **superfétatoire**, aucune mesure réglementaire n'étant finalement nécessaire.

¹ Soit atteindre l'effectif concerné pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L. 2312-2 et L. 2322-2 du code du travail).

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 23.

Si telle était l'interprétation du ministère du travail, elle n'a jamais été clairement exprimée, ce qui a maintenu les employeurs dans l'**incertitude** quant à la portée de cette disposition. La suppression de ces quelques mots constitue l'**étape préliminaire de l'indispensable simplification des seuils sociaux** en France.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 1^{er} quater
(art. L. 2622-3 [nouveau] du code du travail)
Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
à Saint-Barthélemy et Saint-Martin

Objet : Cet article, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative de plusieurs de nos collègues députés du groupe SRC, renvoi à un décret la fixation du nombre de membres des commissions paritaires interprofessionnelles à Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

L'article 1^{er} du projet de loi institue des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (CPRI) pour représenter les salariés et les employeurs des TPE. Elles seront composées de **vingt membres**, dix désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et dix désignées par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce même niveau.

Pour tenir compte de la **spécificité** de **Saint-Barthélemy** et de **Saint-Martin**, collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution, cet article 1^{er} *quater* permet au pouvoir réglementaire d'adapter le nombre de représentants des salariés et des employeurs siégeant dans les CPRI de ces deux territoires.

Dans un souci de **cohérence juridique**, votre commission a, sur proposition de son rapporteur, intégré les dispositions de cet article à l'article 1^{er} (amendements COM-24 et COM-26).

Votre commission a supprimé cet article.

CHAPITRE II

VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ÉLUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

Article 2

(art. L. 2141-5 du code du travail)

Entretien individuel pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux

Objet : Cet article reconnaît aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux le droit de demander à bénéficier d'un entretien individuel avec leur employeur au début de leur mandat afin de mieux concilier l'exercice de celui-ci et leur activité professionnelle et au terme de celui-ci pour recenser les compétences acquises.

I - Le dispositif proposé

La question de la **conciliation** des activités **syndicales** ou de représentation du personnel dans l'entreprise avec la **poursuite**, par le salarié, de ses tâches, aux mêmes fonctions, à son **poste de travail** fait l'objet d'une réflexion de longue date par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, qui ont identifié là l'un des facteurs qui permettrait de développer l'implication des salariés dans les institutions représentatives du personnel (IRP) et de susciter des vocations syndicales.

Depuis la loi du 20 août 2008¹, c'est par **accord d'entreprise** que les mesures à mettre en œuvre pour assurer une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et les obligations syndicales doivent être définies. Cet accord doit également chercher à **valoriser l'expérience acquise** durant les mandats de représentation du personnel afin d'en tenir compte dans l'évolution de la carrière des salariés. Cette même loi a également prévu que la négociation triennale obligatoire, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit également porter sur « *le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions* » (art. L. 2242-20 du code du travail).

Le présent article 2 s'inscrit dans la lignée de ces dispositions et vise à **mieux intégrer l'exercice de fonctions de représentation du personnel** dans la carrière professionnelle d'un salarié.

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée, art. 7.

Il modifie l'article L. 2141-5 du code du travail qui énonce, parmi les **principes fondamentaux de l'exercice du droit syndical**, qu'un salarié ne peut être victime d'une **discrimination** dans son emploi ou d'un licenciement en raison de son appartenance à un syndicat ou de son activité syndicale. C'est à cet article qu'ont été insérées en 2008 les dispositions relatives à la conciliation activité professionnelle – mandat syndical.

Un **droit à un entretien individuel avec l'employeur** est institué au profit de tout représentant du personnel titulaire ou délégué syndical, au début de son mandat. Il porte sur « *les modalités pratiques d'exercice de [ce] mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi* ». Son bénéficiaire peut se faire « accompagner » à cet entretien par un salarié de l'entreprise de son choix. Cette formulation s'inspire de celle retenue pour l'entretien préalable à un licenciement, à une rupture conventionnelle ou à une sanction disciplinaire. Toutefois, dans ces cas, le salarié ne se fait pas « accompagner » mais « assister ». Ce nouvel entretien ne se confond ni ne se substitue à l'entretien professionnel biennal consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, institué par la loi du 5 mars 2014¹ sur la base de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 décembre 2013.

L'entretien professionnel sert toutefois à valoriser les parcours syndicaux dans un cas précis, lorsqu'il a lieu **au terme d'un mandat** et que les **heures de délégation** dont disposait son titulaire étaient au moins égales à **30 %** de son temps de travail. Dans cette situation, il doit être l'occasion de **recenser les compétences acquises** au cours de ce mandat et de déterminer comment cette expérience peut être mise à profit dans la poursuite de la carrière du salarié.

Enfin, en application de l'article L. 2141-8 du code, « *les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public* ». En conséquence, il ne peut y être dérogé par voie conventionnelle et tout employeur qui refuserait d'organiser un entretien individuel de début de mandat avec un représentant du personnel ou chercherait à en détourner les finalités serait passible de **dommages et intérêts**.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **cinq amendements** à cet article. Quatre étaient de nature rédactionnelle et présentés par son rapporteur. Le cinquième, proposé par notre collègue députée Sandrine Mazetier et les membres du groupe SRC, vise à **faciliter l'accès des femmes aux fonctions syndicales et électives** et renforce les obligations de l'employeur en la matière. Celui-ci est chargé d'assurer « *une bonne prise en compte de la nécessaire articulation entre vie personnelle et vie professionnelle* » afin qu'un égal accès des femmes et des hommes aux mandats de représentation du personnel soit assuré.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, art. 5.

En séance publique, l'Assemblée nationale a **étendu la protection** offerte par le présent article à **tous les titulaires de mandats syndicaux**, qu'ils soient internes (représentant syndical au comité d'entreprise, etc.) ou externes (conseiller prud'homme, etc.) à l'entreprise. Elle a également cherché à inciter les partenaires sociaux à réfléchir à la conciliation entre vie personnelle, vie professionnelle et fonctions de représentation du personnel afin de faciliter leur accès aux femmes.

III - La position de la commission

Selon la Dares¹, en 2011, **55 %** des établissements d'au moins onze salariés du secteur marchand, hors agriculture, disposaient d'au moins un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un représentant du personnel. **767 000 mandats** étaient en cours, ce qui représentait, en raison d'un cumul fréquent, environ **600 000 personnes**, soit **6 %** des salariés de cet ensemble.

Fonction nécessitant un **engagement permanent** pour faire progresser le dialogue social dans l'entreprise et, selon le mandat détenu, « *présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives* » (délégué du personnel, art. L. 2313-1), « *assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts* » dans les décisions de l'employeur (comité d'entreprise, art. L. 2323-1) ou encore représenter une organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise et négocier des accords collectifs avec l'employeur (délégué syndical, art. L. 2143-3), **la représentation des salariés est peu attirante** aux yeux de la majorité d'entre eux. Malgré une **prise de conscience** des syndicats et des pouvoirs publics sur ce point, les dispositions adoptées jusqu'à présent, notamment en 2008, se sont révélées **insuffisantes pour inverser cette tendance**.

Pourtant, le fait que l'exercice d'un mandat constitue un **frein**, conscient ou inconscient, dans l'évolution de la carrière est perçu comme une **atteinte à la liberté syndicale**, qui dispose d'une **protection constitutionnelle², conventionnelle³ et législative⁴**. Les condamnations d'employeurs pour ce motif sont courantes.

¹ Dares Analyses, *Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ?*, novembre 2014, n° 84.

² Alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946.

³ Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail de 1948, ratifiée par la France en 1951.

⁴ Article L. 2141-1 du code du travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé¹ que la stagnation de la carrière d'un titulaire de mandats syndicaux, dès lors qu'elle est liée à l'appartenance syndicale du salarié, ce que la Cour avait dans le cas d'espèce déduit des importantes promotions dont il avait bénéficié antérieurement, constitue une **discrimination syndicale**. Pour inciter les salariés, en particulier les plus jeunes d'entre eux, à s'investir mais également pour éviter le développement d'un contentieux important, il appartient au législateur d'intervenir.

Le présent article 2 est **fidèle**, dans ses objectifs et le dispositif qu'il met en place, à l'article 22 du projet d'accord présenté par le Medef et l'UPA le 21 janvier 2015, à la veille de l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle. Il s'en distingue par un **champ plus large**, car le texte patronal restreignait l'entretien individuel aux entreprises d'au moins cinquante salariés, excluant ainsi les délégués du personnel élus dans les entreprises comptant entre onze et quarante-neuf salariés. Ce document entre avec davantage de précision dans la **description du but poursuivi** par l'entretien au terme d'un mandat, et permet ainsi de donner des **indications**, qui ne relèvent pas du domaine de la loi, sur sa mise en œuvre. Il s'agit, lorsque le salarié revient à plein temps sur son poste de travail, de lui « *assurer une sortie de mandat tenant compte de ses aspirations, des compétences acquises, qu'il s'agisse d'un retour au poste, d'une promotion ou d'une reconversion interne ou externe* ».

Le mécanisme proposé par le présent article n'est **pas de nature**, à lui seul, à **faire cesser la crise des vocations** syndicales ou à mettre un terme aux difficultés rencontrées aujourd'hui dans de très nombreuses entreprises pour faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive. Il opère une **correction technique aux insuffisances constatées à ce jour** et cherche, en développant le **dialogue** dans l'entreprise sur le parcours des élus, à les inviter à réfléchir, avec leur employeur, à la façon dont leur mandat s'inscrit dans leur carrière.

Votre rapporteur regrette toutefois qu'un **problème majeur** lié à l'organisation des IRP et des délégations du personnel en leur sein ne soit pas abordé par ce projet de loi. On constate en effet trop souvent une **déconnexion des élus** qui cumulent plusieurs mandats et bénéficient d'un nombre important d'heures de délégation **avec le fonctionnement quotidien de l'entreprise et du service auquel ils appartiennent**. Leur **employabilité** se dégrade au fur et à mesure qu'ils s'investissent dans leurs fonctions de représentation. Les mentalités françaises sur ce point doivent évoluer, aussi bien chez les salariés que chez les employeurs, afin qu'à terme il ne puisse plus être possible qu'un élu du personnel ou un délégué syndical le soit à **plein temps**, sans aucune activité à son poste d'origine au service de l'entreprise.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Cass.soc., 10 janvier 2006, n° 04-43070.

Article 3

(art. L. 6112-4 [nouveau] et L. 6123-1 du code du travail)

**Valorisation des compétences acquises dans l'exercice
d'un mandat syndical ou de représentant du personnel**

Objet : Cet article prévoit la création par le Gouvernement d'une certification fondée sur les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans leurs fonctions représentatives.

I - Le dispositif proposé

Les diplômes et titres à finalité professionnelle sont inscrits au **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, soit de droit lorsqu'ils sont délivrés au nom de l'Etat et que les partenaires sociaux ont été associés à leur création, soit à la demande de l'organisme qui en est à l'origine, après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

A côté du RNCP, la loi du 24 novembre 2009¹ a institué un **inventaire** des compétences et habilitations « *correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle* », afin de recenser des titres et capacités professionnels qui, s'ils ne sont pas sanctionnés par un diplôme reconnu par l'Etat, sont **indispensables** pour exercer certaines professions en vertu de la **réglementation** ou d'un **usage**. Un arrêté du 31 décembre 2014² est venu définir l'organisation de cet inventaire, tenu par la CNCP, qui est divisé en **trois catégories** :

- les certifications et habilitations découlant d'une **obligation légale et réglementaire** nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (par exemple : le stage de préparation à l'installation dans l'artisanat) ;

- les certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une **forte valeur d'usage** dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (par exemple : la certification « *IBM certified administrator - Cognos BI* ») ;

- les certifications correspondant à un **ensemble homogène de compétences**, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (exemple : le certificat de capacité à la conception et à la mise en œuvre d'un atelier d'éveil culturel et artistique pour enfants).

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 22.

² Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, NOR : ETSD1431360A.

Le présent **article 3** s'appuie sur ce dispositif pour s'inscrire dans la **stratégie de valorisation des parcours professionnels** des élus du personnel et délégués syndicaux proposée par le Gouvernement dans ce projet de loi. Complétant le chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail, qui porte sur l'égalité d'accès à la formation, par une section relative à l'égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux, il met en place une **nouvelle certification** inscrite à l'inventaire.

Le **paragraphe I** confie aux ministres chargés du travail et de la formation professionnelle la tâche de **recenser les compétences** correspondant à l'exercice d'un de ces mandats. Sur cette base, et après avis de la CNCP, une **certification transversale** est établie. L'article L. 6112-4 nouveau précise qu'elle est enregistrée en **blocs de compétences** afin de pouvoir obtenir, notamment dans le cadre de la **validation des acquis de l'expérience**, des dispenses ou, le cas échéant, une autre certification. Toutes les certifications faisant appel à ces compétences et figurant au RNCP doivent être identifiées préalablement afin qu'elles figurent en annexe de la liste dressée, au début de ce processus, par le Gouvernement.

Le **paragraphe II** de l'article inclut cette liste et son annexe parmi les documents sur lesquels le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnels (Cnefop), organisme consultatif regroupant des représentants des partenaires sociaux, des collectivités territoriales ainsi que des personnalités qualifiées, doit émettre un avis (art. L. 6123-1).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

A cet article, l'Assemblée nationale n'a adopté qu'un amendement rectifiant une erreur de référence.

III - La position de la commission

Votre rapporteur **partage** l'objectif poursuivi par le Gouvernement avec cet article, qui peut contribuer, tout en étant d'une **ampleur très limitée**, à faciliter l'évolution professionnelle des représentants du personnel et à renforcer l'attractivité de ces fonctions.

Si, depuis la loi du 20 août 2008, l'article L. 6111-1 du code du travail dispose que « *toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment [...] liée à l'exercice de responsabilités syndicales* », cette déclaration de principe n'a jamais trouvé de traduction concrète.

C'est pourquoi le **document d'orientation** adressé par le Gouvernement aux partenaires sociaux à la veille de l'ouverture de la négociation sur la modernisation du dialogue social reconnaissait que la formation constitue l'un des « *leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle* » et les invitait à « *améliorer la mobilisation des outils de formation, de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des compétences acquises [par les élus du personnel et les délégués syndicaux] dans l'exercice de leur mandat pour la poursuite de leur carrière professionnelle* »¹.

L'article 24 du **projet d'accord** présenté par le Medef et l'UPA y répond, dans une forme proche de celle finalement retenue à l'article 3 du projet de loi, mais sur la base d'un **processus paritaire et non législatif**. Il chargeait le comité paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) d'identifier les compétences pouvant être acquises dans l'exercice d'un mandat, en donnant comme exemples la conduite de projet, l'intermédiation, la négociation, l'animation ou encore la « *formalisation écrite et orale de propositions* », puis prévoyait leur inclusion dans une certification inscrite à l'inventaire.

Le projet d'accord mentionnait également la possibilité qu'une partie de la certification puisse « *faire l'objet d'une co-validation par l'employeur et l'organisation syndicale du titulaire du mandat* » et que le Copanef puisse l'inscrire sur la liste nationale des certifications éligibles au compte personnel de formation. Enfin, il renvoyait à un accord d'entreprise ou, à défaut, à un accord de branche le soin de définir les modalités de reconnaissance de l'acquisition de cette certification par un salarié.

Votre rapporteur **s'interroge** sur la compatibilité des règles envisagées par les partenaires sociaux pour cette certification avec celles qui régissent l'inscription à l'inventaire des certifications. Selon la CNCP, peuvent seules y figurer les certifications dont l'attestation est matérialisée par un document, qui émanent ou sont cautionnées par une **instance professionnelle légitime** tout en « *sanctionnant une maîtrise professionnelle et faisant suite à un processus de vérification de celle-ci* ». Le **respect** de ce dernier critère par le dispositif proposé peut être mis en doute et il doit être **clarifié** : contrairement à ce que l'article 3 ou l'intention des partenaires sociaux peuvent laisser penser, **l'attribution** de cette certification **ne pourra être automatique**. Tout ancien représentant du personnel ne pourra s'en prévaloir du simple fait d'avoir détenu un mandat, et cette certification ne peut être attribuée sans **contrôle de la maîtrise des compétences** qu'elle sanctionne, sur la base d'un **référentiel** et de **critères d'évaluation objectifs**.

¹ Document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés, juillet 2014.

Néanmoins, votre rapporteur remarque que **les dispositions de cet article ne relèvent pas du domaine de la loi**. Elle souhaite rappeler que l'article 34 de la Constitution le limite aux « *principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale* » et que **le volume de la partie législative du code du travail est déjà bien suffisant**. L'intervention du législateur sur cette question est purement symbolique et n'est pas requise en droit. Alors que les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont « *créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents* » (art. L. 335-6 du code de l'éducation), la loi vient ici instituer une certification à la portée bien moindre. En **dépossédant** les partenaires sociaux de cette initiative alors qu'ils auraient pu, seuls, mettre en place cette certification qui fait consensus en leur sein, l'Etat fait courir le risque qu'elle apparaisse comme issue de sa seule volonté et que, dès lors, les acteurs, salariés comme employeurs, ne s'en emparent pas.

Enfin, d'après les informations recueillies par votre rapporteur lors de ses auditions, **le vote de cet article ne devrait pas entraîner sa mise en œuvre immédiate** mais plutôt marquer le début d'un **travail interministériel d'au moins un an** pour parvenir à la définition de cette certification. Alors que l'inventaire a été créé par la loi du 24 novembre 2009, il n'a été mis en place qu'au premier trimestre 2015 et est toujours en construction. Au cours de deux réunions, la CNCP y a pour l'instant inscrit **113** certifications. C'est la **définition des blocs des compétences** qui devrait poser le plus de difficultés, car en **l'absence de méthodologie commune** tous les ministères certificateurs ont leur propre pratique en la matière. Il faut parvenir à réaliser un découpage des diplômes et titres inscrits au RNCP : selon le ministère du travail, ceux qu'il délivre le seraient facilement ; il n'est toutefois pas le principal certificateur. Il faut donc s'attendre à de nombreuses réunions administratives et à la mobilisation de groupes de travail avant que les élus du personnel puissent tirer parti de l'expérience qu'ils ont acquise.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 4

(art. L. 2141-5 [nouveau] du code du travail)

**Garantie de non-discrimination salariale
en faveur des représentants du personnel**

Objet : Cet article met en place un mécanisme visant à offrir aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux une évolution salariale similaire à celle de leurs collègues dans l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Complétant par un article L. 2141-5-1 nouveau le chapitre concernant les principes de l'exercice du droit syndical figurant au titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, le présent article 4 vise à remédier aux situations de **discrimination salariale** dont peuvent être victimes les élus du personnel.

S'inspirant du dispositif créé par la loi du 23 mars 2006¹ en faveur des femmes ayant quitté temporairement leur entreprise en raison d'un **congé de maternité** (art. L. 1225-26), il s'adresse aux représentants du personnel (délégués du personnel, membres du CE ou du CHSCT) ainsi qu'aux militants syndicaux désignés par leur organisation (délégué syndical, représentant de la section syndicale), dont les heures de délégation représentent plus de **30 %** de la durée de travail. Ces personnes doivent bénéficier d'une **évolution de leur rémunération² au moins égale** à l'évolution moyenne des rémunérations perçues durant leur mandat par les salariés de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. En l'absence d'une telle classification, la rémunération des représentants du personnel doit avoir connu une évolution similaire à celle de l'évolution moyenne de l'ensemble des rémunérations versées par l'entreprise.

Cette règle ne connaît qu'**une exception** : elle ne s'applique pas si un accord de branche ou d'entreprise offre des garanties d'évolution salariale au moins aussi favorables que celles proposées par cet article.

¹ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, art. 1.

² Qui correspond au « salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et [à] tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier » (art. L. 3221-3).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Deux amendements ont été adoptés à cet article en commission des affaires sociales. En sus d'un amendement rédactionnel de son rapporteur, la commission l'a modifié sur proposition de notre collègue député Denys Robiliard afin de **reprenre les termes** figurant à l'article L. 1225-26 relatif au congé de maternité.

Désormais, l'évolution de la rémunération des titulaires d'un mandat de représentation du personnel doit être au moins égale « *aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles* » durant la période concernée, et non plus seulement à l'évolution moyenne des rémunérations.

Aucune modification n'a été apportée à cet article en séance publique.

III - La position de la commission

Calqué sur les garanties offertes aux salariés de retour d'un congé de maternité (art. L. 1225-26) ou d'adoption (art. L. 1225-44), cet article vise à remédier à un **phénomène empiriquement reconnu**, subjectivement ressenti dans de nombreuses entreprises mais qui jusqu'à présent n'a fait l'objet que de **peu d'études statistiques** : les discriminations salariales, directes ou indirectes, dont sont victimes les salariés titulaires d'un mandat de représentation de leurs collègues dans l'entreprise.

Des **travaux récents** permettent de mieux cerner l'importance de ces discriminations. Comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, l'économiste Thomas Breda, afin de « *mettre fin à une absence totale d'études économiques quantitatives sur le sujet* », a publié un article dans la Revue économique sur la **situation des délégués syndicaux**¹. Il met en lumière, à partir de la base de données de la Dares, l'existence d'un **différentiel salarial de 10 %** entre les salariés non-syndiqués et les délégués syndicaux, au détriment de ces derniers. Il émet l'hypothèse, en s'appuyant sur plusieurs facteurs, comme l'ancienneté dans l'emploi et le ressenti, par son titulaire, de l'effet d'un mandat sur sa carrière, qu'il s'agit là d'une « *pénalité salariale* » constitutive d'une **discrimination** et qui **décourage l'engagement syndical**.

Alors que le document d'orientation adressé par le Gouvernement aux partenaires sociaux était silencieux sur ce point, le **projet d'accord** du Medef et de l'UPA prévoyait, à son article 23, un mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel. Il proposait que l'évolution de leur rémunération soit « *au moins équivalente* » à celle des salariés à la situation professionnelle comparable. Toutefois, il imposait une **restriction forte** à cette règle, puisqu'il plafonnait son application dans le temps à **deux mandats maximum**.

¹ Thomas Breda, « *Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ?* », Revue économique, Presses de Sciences Po, 2014, 65 (2014/6), p. 841-880.

Seul un accord d'entreprise ou de branche aurait pu l'étendre au-delà de ce seuil. Ce n'est pas le choix fait par le Gouvernement. Au contraire, l'étude d'impact annexée au projet de loi précise bien que cet article 4 s'applique « *sans limite de durée en cas de mandats successifs* ».

La **transposition** telle que d'une disposition imaginée pour les congés de maternité et d'adoption aux mandats de représentation du personnel suscite toutefois chez votre rapporteur plusieurs **interrogations**.

En principe, un congé de maternité est d'une durée de **seize semaines**, tandis qu'un congé d'adoption est de **dix semaines**. Durant cette période, l'évolution salariale dans une entreprise ou le décrochage que peut connaître la rémunération d'une salariée ayant pris son congé de maternité sont nécessairement d'une ampleur limitée. En revanche, un salarié détient un mandat pendant au moins deux (CHSCT) ou quatre ans (DP, CE, délégué syndical), et peut les **cumuler** et rester représentant du personnel pendant plusieurs décennies. Quelle est l'**effectivité** de la garantie salariale offerte par le présent article dans ce cas-là ? Sera-t-il possible dans toutes les entreprises de reconstituer l'évolution générale des rémunérations et la moyenne des augmentations individuelles consenties sur une **longue période** ? Si le mandat d'un salarié prend fin avec son départ à la retraite et qu'il est alors constaté que son évolution salariale a été moins favorable que celle de ses collègues, il devra se tourner vers le **juge** qui peut lui accorder des dommages et intérêts¹. Comment sera évalué le **préjudice** ? Faudra-t-il placer le salarié dans la situation où il se serait trouvé s'il n'avait pas subi de discrimination, tout en tenant compte des **délais de prescription** ?

En effet, depuis la loi du 14 juin 2013², l'action en paiement du salaire se **prescrit** par **trois ans**, contre cinq ans auparavant. Tout élu du personnel qui estime subir une **inégalité de traitement salarial** due à son mandat doit donc **saisir le conseil de prud'hommes** dans ce délai. Il doit également être tenu compte de la **jurisprudence** de la Cour de cassation, qui a récemment jugé³ que l'existence d'une discrimination syndicale ne peut se déduire d'une simple différence de traitement avec les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, qui « *n'implique pas une identité de situation* », mais doit reposer sur l'**examen des fonctions effectivement exercées**. Cela soulève d'importantes **difficultés pratiques comme juridiques**, sans parvenir à agir de manière préventive, ou même pendant le déroulement du mandat, afin de mettre un terme à une éventuelle inégalité de traitement salarial au détriment de l'élu du personnel.

¹ En application de l'article L. 2141-8 du code du travail.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 21.

³ Cass.soc., 26 novembre 2014, n° 13-20058.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission est **revenue au texte initial du projet de loi** en faisant reposer le mécanisme prévu à cet article sur l'évolution moyenne des rémunérations, soit des salariés comparables soit, à défaut, de l'entreprise, plutôt que sur les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles, ces dernières étant le reflet du pouvoir de direction de l'employeur pour **récompenser** les résultats obtenus par chaque salarié (amendement COM-28).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 5

(art. L. 2314-11, L. 2314-24-1 et L. 2314-24-2 [nouveaux],
L. 2314-25, L. 2324-6, L. 2324-13, L. 2324-22-1
et L. 2324-22-2 [nouveaux] et L. 2324-23 du code du travail)

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

Objet : Cet article impose aux listes présentées aux élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise d'être constituées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leurs proportions respectives dans l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

L'article 5 du projet de loi institue un mécanisme visant à aboutir à une **représentation des femmes et des hommes aux élections professionnelles proportionnelle à leur place dans le corps électoral**, qui est constitué de tous les salariés âgés d'au moins seize ans, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et « *n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques* »¹. Il le décline en deux temps, tout d'abord pour l'élection des **délégués du personnel** puis pour celle des représentants des salariés au **comité d'entreprise**.

Il fixe tout d'abord le **principe** selon lequel, dans chacun des collèges électoraux², les listes présentées doivent, dès lors qu'elles comportent plusieurs candidats, être composées de **femmes et d'hommes à due proportion de leur part sur la liste électorale**. Il n'est possible de désigner indifféremment un homme ou une femme qu'en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les deux sexes dans le corps électoral, et ce uniquement pour la dernière place sur la liste. La liste des **suppléants** est soumise à cette règle au même titre que celle des titulaires (art. L. 2314-24-1 (DP) et L. 2324-22-1 (CE) nouveaux du code du travail).

¹ Art. L. 2314-15 et L. 2324-14 du code du travail.

² Ouvriers et employés ; cadres et ingénieurs (art. L. 2314-8 et L. 2324-11)

Une fois la répartition des salariés entre les collèges effectuée, soit par accord, soit à défaut par l'inspection du travail, la proportion respective de femmes et d'hommes dans chacun d'eux est communiquée par l'employeur (art. L. 2314-24-2 et L. 2324-22-2 nouveaux). En cas d'accord préélectoral, cette proportion doit y figurer.

Un **mécanisme de sanction** par le **juge d'instance**, déjà compétent pour connaître des contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales dans l'entreprise, complète ce dispositif. Pouvant être saisi de tout recours relatif au respect, par les listes électorales, de cette nouvelle obligation de représentation proportionnée des femmes et des hommes, il pourra **annuler, le cas échéant, l'élection** du ou des candidats du sexe surreprésenté (art. L. 2314-25 et L. 2324-23).

Dans un souci de **cohérence** avec les mesures proposées, l'article L. 2324-6 est abrogé. Issu de la loi du 9 mai 2001¹, il invite les organisations syndicales, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, à examiner « *les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures* » au comité d'entreprise. Ne s'accompagnant d'aucun mécanisme incitatif ou coercitif, cet article est restée de portée très limitée.

Enfin, **l'entrée en vigueur** de cet article 5 est fixée au **1^{er} janvier 2017**, laissant donc environ 18 mois aux partenaires sociaux dans chaque entreprise pour s'y adapter.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **six amendements** de son rapporteur à cet article, dont trois rédactionnels ou de précision. Sur le fond, elle a **renforcé l'exigence de parité** en prévoyant que les listes électorales devaient être composées **alternativement d'un candidat de chaque sexe**, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats du sexe le moins représenté. Elle a également précisé l'étendue du contrôle du juge sur les listes ne respectant pas ces prescriptions et l'ordre dans lequel les élections sont alors annulées.

En séance publique, l'Assemblée nationale a modifié le régime de sanction pour tenir compte des modifications apportées en commission en prévoyant que le juge, saisi d'un recours, devrait annuler l'élection des élus dont le positionnement sur la liste la rendrait irrégulière.

¹ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, art. 13.

III - La position de la commission

Depuis la **révision constitutionnelle** du 23 juillet 2008¹, le second alinéa de l'article 1^{er} de la Constitution dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». C'est à la mise en œuvre du dernier volet de ce principe, l'accès aux responsabilités professionnelles et sociales, que participe le présent article. Il faut noter que cette précision, introduite en 2008², n'est **pas anodine**. En effet, le Conseil constitutionnel avait, dans sa **décision du 16 mars 2006**³, **censuré** deux articles (13 *ter* et *quater*) du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui rendaient obligatoire, dans un délai de cinq ans, le respect, par les listes présentées aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise, de la **proportion** de chaque sexe dans le collège électoral concerné. Il avait alors estimé que ces dispositions, en faisant prévaloir « *la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune* » alors que la Constitution ne le permettait pas, étaient **contraires au principe d'égalité devant la loi**.

L'obstacle constitutionnel étant désormais **levé**, votre rapporteur s'est interrogé sur les **conditions d'application** de la mesure proposée dans les entreprises, dont elle partage l'objectif et dont le bien-fondé n'a pas été contesté. Dans son document d'orientation, le Gouvernement souhaitait qu'une « *prise en compte accrue de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des IRP élues comme des élus exerçant des mandats professionnels ou interprofessionnels au sein des organisations* » soit obtenue par la négociation. Force est de constater que **les partenaires sociaux ne se sont pas emparés du sujet** : le projet d'accord présenté par le Medef et l'UPA n'en faisait pas mention.

En faisant le choix de s'inspirer, en l'étoffant, du dispositif adopté par le Parlement en 2006, le Gouvernement a pris acte de cette **impasse** et jugé qu'il était nécessaire d'agir sans délai. La **sous-représentation des femmes dans les IRP est en effet indéniable**. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, alors qu'elles représentent **47,9 %** de la population en emploi, elles ne comptaient que pour **33,9 %** des candidats au premier tour des élections professionnelles sur la période 2008-2012. Si, dans **62 %** des établissements ayant des représentants du personnel, au moins l'un d'entre eux est une femme, **une femme a néanmoins 20 % moins de chances qu'un homme d'être représentante du personnel**⁴.

¹ Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^{ème} République, art. 1.

² Alors qu'auparavant le dernier alinéa de l'article 3 disposait simplement que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* ».

³ Conseil constitutionnel, 16 mars 2006, décision n° 2006-533 DC, Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

⁴ Source : Dares Analyses, novembre 2014, n° 84, op. cit.

Au vu de ce constat, il ne fait aucun doute que les organisations syndicales rencontreront, dans de nombreuses entreprises, de grandes **difficultés d'adaptation** à cette nouvelle règle, qui est pourtant, aux yeux de votre rapporteur, la plus appropriée. Comme elle s'accompagne d'un **mécanisme de sanction qui n'autorise aucune exception**, le juge judiciaire serait souvent amené à annuler les élections de candidats du sexe surreprésenté. Saisi avant l'élection, notamment en **référé**, il pourra même déclarer irrégulière toute liste dont la proportion d'hommes et de femmes ne serait pas le reflet exact de celle du collège électoral concerné.

Dès lors, il convient de **ne pas instituer un dispositif trop complexe**, que ce soit pour les organisations syndicales ou les entreprises. En l'état actuel du droit, ces dernières sont tenues d'organiser des élections partielles si « *un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires/ le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus* » (art. L. 2314-7 et L. 2324-10). Il ne faut pas que l'annulation par le juge de l'élection d'un ou plusieurs DP ou membres du CE ait pour conséquence de forcer l'employeur à relancer ce processus électoral.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a estimé que les modifications apportées par l'Assemblée nationale auraient pour conséquence d'imposer de très importantes - voire insurmontables - difficultés d'adaptation aux organisations syndicales et aux entreprises. Elle a donc supprimé l'obligation d'alterner, dans les listes, un homme et une femme « jusqu'à l'épuisement du sexe le moins représenté » et a rétabli le mécanisme de sanction initial (amendement COM-29). Afin de garantir la sécurité juridique des chefs d'entreprise, elle a également prévu qu'ils n'auraient pas à organiser d'élections partielles si l'annulation par le juge de l'élection de délégués du personnel ou de membres du CE en raison du non-respect, par leur liste, de la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise aboutissait à ce qu'un collège électoral ne soit plus représenté ou à ce que le nombre de titulaires soit réduit de moitié ou plus (amendement COM-30).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

*Article 5 bis***Parité dans la désignation des conseillers prud'hommes**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du groupe socialiste, républicain et citoyen adopté à l'Assemblée nationale, impose la parité dans la désignation des conseillers prud'hommes.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article 1er de la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes habilite le Gouvernement à prendre une ordonnance, dans les dix-huit mois qui suivent la promulgation de la loi, pour remplacer l'élection des conseillers prud'hommes par un dispositif de désignation fondé sur l'audience des organisations syndicales et patronales.

L'ordonnance devra respecter l'indépendance, l'impartialité et le caractère paritaire de la juridiction prud'homale. Elle portera notamment sur les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils, les conditions des candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle, ou encore la procédure de nomination des conseillers prud'hommes.

Afin de permettre au nouveau système de désignation des conseillers prud'hommes d'être entièrement fondé sur la représentativité des organisations, y compris patronales, le mandat des conseillers actuels a été prolongé de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

L'article 5 *bis* maintient ces dispositions mais prévoit que les modalités de désignation des conseillers prud'hommes devront assurer la présence de femmes et d'hommes à parité dans toutes les sections et dans tous les collèges et conseils.

II - La position de la commission

Si votre rapporteur est évidemment favorable à la promotion de la parité, elle souhaite néanmoins souligner les difficultés que la mise en œuvre de ces dispositions pourrait entraîner dans les conseils de prud'hommes. Comme l'a souligné notre collègue député Gérard Cherpion lors des débats en séance publique à l'Assemblée nationale, il faut veiller à ce que cet article additionnel n'entraîne pas de « *défections* » et un manque de conseillers prud'hommes. Si le principe de parité ne devrait pas poser de difficulté particulière pour désigner des conseillers dans les sections commerce ou activités diverses, il n'en va pas de même dans celles relatives à l'industrie ou à l'agriculture.

C'est pourquoi, à l'invitation de votre rapporteur, la commission a supprimé cet article (amendement COM-31).

Votre commission a supprimé cet article.

Article 6
(art. L. 2143-16-1 [nouveau] du code du travail)
**Elargissement de l'utilisation des heures de délégation
pour les délégués syndicaux**

Objet : Cet article autorise les délégués syndicaux à utiliser leurs heures de délégation pour participer à des travaux paritaires à un autre niveau que celui de leur entreprise.

I - Le dispositif proposé

En application de l'article L. 2143-13 du code du travail, chaque délégué syndical dispose « d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions », fixé à au moins **dix heures par mois** dans les entreprises de **50 à 150** salariés, au moins **quinze heures par mois** dans celles comptant entre **151 et 499** salariés et au moins **vingt heures par mois** dans celles d'au moins **500** salariés.

Ces **heures de délégation** sont destinées à leur permettre de remplir leurs missions au service des salariés. Toutefois, les organisations syndicales font régulièrement appel à des délégués syndicaux pour participer à des négociations ou concertations paritaires à **un autre niveau que celui de l'entreprise**, que ce soit celui de la branche, du territoire ou de l'interprofession ou pour siéger dans des instances locales ou nationales.

Dans les faits, ces délégués ont recours aux heures de délégation qui sont accordées par leur employeur pour réaliser ces tâches en faveur du développement du dialogue social, **sans** qu'une **base légale solide** existe sur ce point. Le présent **article 6** vise à remédier à cette situation.

Il insère, dans la section du code du travail relative à l'exercice des fonctions de délégué syndical¹, un article L. 2143-16-1 nouveau qui **l'autorise** à utiliser des **heures de délégation** pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou concertations qui ont lieu **en dehors de l'entreprise** ou aux réunions d'instances organisées « *dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche* ». Toutes les heures ne pourront toutefois pas être utilisées à ces fins : c'est le cas de celles accordées en vue de la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise (art. L. 2143-16).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a adopté, à cet article, que **deux amendements rédactionnels** lors de l'examen du projet de loi par la commission des affaires sociales.

¹ Section 3 du chapitre III du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie.

III - La position de la commission

Votre rapporteur est **favorable** à cet article qui **sécurise juridiquement** une **pratique très répandue**. Alors que la **négociation nationale interprofessionnelle** est devenue le lieu d'élaboration d'une partie des réformes du droit du travail, que les **branches** ont désormais la charge d'accompagner la mise en place de dispositifs complexes, comme le compte personnel de prévention de la pénibilité, tout en devant réguler les relations sociales de leur secteur, et que le **dialogue territorial** commence à prendre de l'ampleur, il faut **reconnaître aux représentants syndicaux la possibilité d'y prendre part sans entrave**.

Tel qu'il est présenté en annexe du projet de loi, l'impact de cet article est particulièrement **louable** : il devrait « *favoriser l'engagement de militants et cadres syndicaux issus des entreprises privées dans la négociation et la concertation, ce qui permettra d'améliorer la prise en compte par les accords et plus largement par les normes négociées en matière sociale des enjeux de terrain et des préoccupations concrètes des salariés et des entreprises* ». Il est toutefois **douteux** qu'il ait, à lui seul, une telle portée.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 7

(art. L. 225-27-1 et L. 225-30-2 du code de commerce)

Formation des administrateurs salariés

Objet : Cet article fixe à vingt heures par an la durée minimale de formation dont doivent bénéficier les administrateurs représentant les salariés.

I - Le dispositif proposé

Traduisant une recommandation du rapport Gallois de novembre 2012¹, l'ANI du 11 janvier 2013², transposé par la loi du 14 juin 2013³, a prévu la **présence obligatoire d'administrateurs représentant les salariés** au sein des conseils de surveillance ou d'administration des entreprises françaises comptant **plus de 10 000 salariés dans le monde ou plus de 5 000 en France**. Pour être soumises à cette règle, ces sociétés doivent avoir l'obligation de **mettre en place un comité d'entreprise, c'est-à-dire d'employer directement plus de cinquante salariés**. Les holdings en sont donc exclues.

¹ Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française, rapport au Premier ministre, 5 novembre 2012.*

² *Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 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, art. 13.*

³ *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, art. 9.*

En application de cette loi, les organes de surveillance de moins de **douze** membres doivent accueillir **un** administrateur salarié. Au-dessus de ce seuil, **deux** représentants des salariés sont élus ou désignés, selon des modalités déterminées par l'assemblée générale extraordinaire du groupe.

En 2013, le législateur avait souhaité que les administrateurs salariés bénéficient à leur demande d'une **formation** adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société (art. L. 225-30-2 du code de commerce). Les modalités de mise en œuvre de cette disposition étaient renvoyées à un décret en Conseil d'Etat. A la date de l'examen du projet de loi par l'Assemblée nationale, celui-ci n'était toujours pas paru.

Il était déjà spécifié que ce mécanisme de formation ne pouvait pas s'imputer sur les heures dont les administrateurs salariés disposent pour exercer leur mandat. Le présent article 7 complète ces dispositions en fixant un **plancher de vingt heures par an**.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté **un amendement** présenté par notre collègue députée Sandrine Mazetier et les membres du groupe SRC imposant aux administrateurs salariés, dans les entreprises dotées d'un conseil d'administration, de **respecter** les conditions mises en place par **l'article 5** du projet de loi pour les listes électorales aux élections professionnelles (art. L. 2314-24-1 nouveau du code du travail), c'est-à-dire de **refléter la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise**.

III - La position de la commission

Il est évident, aux yeux de votre rapporteur, qu'**on ne s'improvise pas administrateur d'une société de taille internationale**. L'évaluation des enjeux financiers, comptables et stratégiques qu'une telle fonction implique d'abord nécessite des compétences techniques spécifiques, différentes de celles communément acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

Les dispositions de cet article qui figuraient dans le projet de loi initial ne soulèvent donc pas de remarque de fond. Toutefois, sur la forme, on peut s'interroger sur la **pertinence du recours à la loi** pour fixer simplement le plancher annuel d'heures de formation qu'un administrateur salarié doit recevoir. **En quoi cette précision relève-t-elle des domaines énumérés à l'article 34 de la Constitution ?** Il ne s'agit ni d'un principe fondamental des obligations civiles et commerciales, ni d'un principe fondamental du droit du travail ou du droit syndical.

Au contraire, le législateur en 2013 avait souhaité reconnaître aux administrateurs salariés un **droit à la formation autonome** de toute autre disposition relative à la formation continue ou syndicale. Dans sa version adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale, l'article 5 du projet de

loi relatif à la sécurisation de l'emploi prévoyait, au même article L. 225-30-2 du code de commerce, qu'un décret en Conseil d'Etat fixerait la limite, c'est-à-dire le plafond et non le plancher, de la « *formation à la gestion des entreprises* » dont devraient bénéficier les administrateurs salariés. Le Sénat, sur proposition de notre collègue Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis de la commission des lois, avait procédé à une modification rédactionnelle, **élargissant le champ** de la formation proposée à tous les domaines relevant de « *l'exercice du mandat* » d'administrateur salarié et confiant à un décret en Conseil d'Etat le soin d'en définir les conditions. Il était alors clair que la loi n'avait pas à déterminer les modalités d'application du principe général qu'elle venait de créer.

Par ailleurs, **les modifications apportées par l'Assemblée nationale à cet article**, si on ne peut qu'en partager l'esprit, **ne sont pas adaptées au régime des administrateurs salariés**. Votre rapporteur partage évidemment le souhait des députés de voir ces derniers représenter fidèlement les salariés selon leur répartition sexuée. Il n'est toutefois **pas possible de calquer** un mécanisme créé pour un scrutin de liste, celui des élections professionnelles, identique dans toutes les entreprises, sur un dispositif dont la loi définit **quatre modalités alternatives de mise en œuvre**, selon le choix fait par l'assemblée générale extraordinaire.

Les administrateurs représentant les salariés peuvent soit être **élus** par ceux-ci, soit **désignés** par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le **comité d'entreprise**, soit **désignés** par les deux **organisations syndicales** ayant reçu le plus de suffrages au premier tour des élections professionnelles¹, soit encore, si deux administrateurs sont à désigner, pour l'un selon l'une de ces trois options, et pour l'autre par le comité d'entreprise européen ou le comité de la société européenne (art. L. 225-27-1 du code de commerce).

Dès lors, il ne semble pas possible, en l'absence d'un scrutin, de **contraindre** une organisation syndicale à désigner une femme plutôt qu'un homme (ou l'inverse) pour la représenter, **sans tenir compte de la volonté de ses mandants**. C'est pourquoi, sur proposition de son rapporteur, **votre commission a supprimé cet ajout**. Il faut par ailleurs noter qu'en application de la loi du 27 janvier 2011², modifiée par la loi du 4 août 2014³, les sociétés cotées ainsi que celles qui, durant trois exercices consécutifs, emploient au moins 500 salariés et réalisent un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros devront, à partir du 1^{er} janvier 2017, compter au moins **40 %** de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. Au 1^{er} janvier 2020, le seuil de 500 salariés sera abaissé à 250 salariés.

¹ Lorsqu'il y en a deux. Lorsqu'il n'y en a qu'un seul, la désignation est effectuée par l'organisation syndicale la plus représentative.

² 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, art. 1^{er}.

³ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, art. 67.

Enfin, un **décret du 3 juin 2015¹** est venu répondre aux interrogations de votre rapporteur sur le **caractère réglementaire** des dispositions qui figuraient à cet article dans le projet de loi initial. Il a créé un article R. 225-34-4 dans le code de commerce qui dispose notamment que « *le temps consacré à la formation des administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 est déterminé par le conseil d'administration, sans pouvoir être inférieur à vingt heures par an, au cours du mandat* ». Dès lors, les dispositions identiques figurant au présent article ont également été supprimées (amendement COM-32).

Votre commission a supprimé cet article.

Article 7 bis

(art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce)

**Renforcement de l'effectivité de la présence de représentants
des salariés au conseil d'administration**

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale puis complété en séance publique, supprime la dérogation à la présence d'administrateurs salariés dont bénéficient les holdings, abaisse le plancher d'effectif qui déclenche cette obligation et augmente leur nombre minimal.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

La loi du 14 juin 2013² a institué l'obligation, pour certaines sociétés, d'accueillir au sein de leur organe de gouvernance (conseil d'administration ou de surveillance) des **représentants des salariés**, administrateurs à part entière dotés d'une **voix délibérative**.

Les **sociétés anonymes³** qui doivent créer un comité d'entreprise, c'est-à-dire employer directement au moins cinquante salariés, et qui comptent dans leurs effectifs, à la clôture de deux exercices consécutifs, soit **5 000** salariés permanents en France, soit **10 000** salariés permanents dans le monde, entrent dans le champ d'application de cette disposition. Les **filiales** de ces sociétés sont **exonérées** de cette obligation.

¹ Décret n° 2015-606 du 3 juin 2015 relatif au temps nécessaire pour les administrateurs ou membres du conseil de surveillance élus ou désignés par les salariés pour exercer leur mandat et aux modalités de leur formation au sein de la société.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, art. 9.

³ Ainsi que les sociétés en commandite par actions répondant à ces mêmes critères (art. L. 226-5-1 du code de commerce).

Les administrateurs salariés -deux dans les conseils de plus de douze membres, un seul en dessous de ce seuil- sont soit élus par les salariés, soit désignés par les représentants du personnel ou les organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise¹.

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, sur proposition de notre collègue député Michel Liebgott et des membres du groupe SRC, a inséré cet **article 7 bis** dans le projet de loi. Dans sa rédaction issue des travaux de la commission, il **supprimait**, pour les sociétés dotées d'un conseil d'administration - mais non pour celles dont la gouvernance relève d'un conseil de surveillance - **le critère du comité d'entreprise**, soumettant donc les holdings, c'est-à-dire des sociétés mères n'exerçant pas d'activité industrielle ou commerciale, qui ont donc moins de 50 salariés mais qui, en concentrant des participations financières, permettent le contrôle direct d'entreprises, au droit commun et les ouvrant aux administrateurs salariés.

En séance publique, cet article a été enrichi de **deux mesures supplémentaires**. Sur une proposition formulée à l'identique par notre collègue député Jean-Marc Germain et les députés du groupe SRC, par notre collègue députée Fanélie Carrey-Conte et plusieurs de ses collègues ainsi que par notre collègue député Francis Vercamer et plusieurs membres du groupe UDI, l'Assemblée nationale a **abaissé le seuil d'effectif** à partir duquel des administrateurs représentant les salariés doivent intégrer le conseil d'administration, le faisant passer **de 5 000 à 1 000 salariés en France et de 10 000 à 5 000 salariés dans le monde**.

Enfin, sur proposition du rapporteur, elle a fixé à **deux** le nombre minimal d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration.

II - La position de la commission

L'ANI du 11 janvier 2013, à son article 13, traduisait le **consensus des partenaires sociaux** qui en étaient les signataires² sur la nécessité de « *favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise* ». Dans un contexte marqué par la remise du **rapport Gallois**³, qui recommandait la mise en place, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés, d'au moins quatre représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance⁴, ils étaient convenus d'un mécanisme **moins ambitieux** puisque prévoyant seulement un ou deux administrateurs salariés.

¹ Cf. commentaire de l'article 7.

² Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC.

³ Louis Gallois, *op. cit.*, p. 21.

⁴ Sans dépasser le tiers des membres.

La loi du 14 juin 2013 a transposé cet accord en y ajoutant une **restriction** : le critère du comité d'entreprise. Lors de l'examen de ce texte au Sénat, notre collègue Gaëtan Gorce en avait proposé la suppression, estimant qu'il pouvait « *encourager un éventuel contournement de la loi* ». Michel Sapin, alors ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, lui avait répondu que le Gouvernement avait cherché à définir le « *lieu stratégique* » où la prise de décision a lieu, et que ce n'était pas le cas des holdings familiales de gestion d'actifs. Il avait conclu qu'il fallait toutefois « *bien trouver un critère, même si celui-ci est discutable* »¹.

Pour sa mise en œuvre, ce texte laissait aux entreprises une **période d'adaptation d'environ deux ans**, puisqu'il dispose que « *l'entrée en fonction des administrateurs salariés 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 au plus tard en 2014* », c'est-à-dire au plus tard le 31 juin 2015. Au mois d'avril, le Gouvernement a publié un premier bilan de cette mesure. Il en ressort que sur les **84** sociétés françaises de l'indice boursier SBF 120 auxquelles elle devrait être applicable en raison de leurs effectifs, **56 seulement** comptaient des représentants des salariés dans leur organe de gouvernance. De fait, **28** d'entre elles, soit **un tiers**, bénéficient de la dérogation en raison de l'existence d'une société mère comptant moins de cinquante salariés. Il semblerait que les prédictions de Gaëtan Gorce se soient révélées fondées.

Critère absent de l'Ani, la présence d'un comité d'entreprise a permis à des entreprises comme Alstom (96 000 salariés dans le monde), Carrefour (381 000 salariés dans le monde) ou encore LVMH (120 000 salariés dans le monde) de ne pas accueillir de représentants des salariés à leur conseil d'administration en raison de la structure juridique de détention de leur capital.

Conscients de la nécessité de **garantir le caractère universel** de l'association des salariés à la prise de décision dans les grands groupes, les partenaires sociaux ont cherché à corriger cette situation. Le projet d'accord présenté par le Medef et l'UPA en janvier 2015 propose de supprimer cette condition « *en ce qui concerne les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé* » (art. 25) et souhaite maintenir son application aux holdings patrimoniales.

Sur ce point, votre rapporteur estime qu'il faut faire évoluer la loi de 2013 afin de **mettre un terme aux stratégies de certaines entreprises** qui, tout en respectant sa lettre, cherchent à s'affranchir de son esprit.

En revanche, l'abaissement du seuil d'effectif et l'augmentation du nombre plancher d'administrateurs salariés, **loin de faire l'unanimité** en leur faveur puisque le Gouvernement s'y est opposé à l'Assemblée nationale, apparaissent à votre rapporteur très largement **prématurés**.

¹ Sénat, séance du 20 avril 2013, J.O. Sénat n° 48 S. (2013), p. 3768.

S'il est vrai qu'en Allemagne, comme l'économiste Marc Ferracci l'a expliqué lors de son audition, c'est à partir de **500** salariés que les entreprises doivent, au sein de leur conseil de surveillance, compter au moins un tiers de représentants des salariés, avec un impact favorable sur leur performance¹, la France n'en est, dans ce domaine, qu'à ses **balbutiements**. Alors que la réforme de 2013 est à peine entrée en vigueur et les administrateurs salariés n'ont pas encore atteint la moitié de leur mandat, l'Assemblée nationale souhaite faire **profondément évoluer** le champ d'application de ce mécanisme, **sans concertation préalable ni évaluation** du nombre de sociétés potentiellement concernées, bien que trois amendements identiques aient été présentés en ce sens.

L'un des **principaux défauts de la méthode française de législation** se trouve ici illustré. Avant qu'un dispositif ait été évalué, il se trouve modifié sans autre justification qu'une croyance en une « *démocratie d'entreprise* » qui serait le remède aux difficultés que rencontre l'économie française. Une telle **précipitation** ne peut être que **néfaste et déstabilisatrice** pour les entreprises qui ont, à l'heure actuelle, d'autres préoccupations.

Il faut savoir que le **décret d'application** de la loi de 2013, portant sur la formation des administrateurs salariés et les conditions dans lesquelles ils peuvent exercer leur mandat, est **paru** le 5 juin 2015. Une fois encore, la **lenteur dans la mise en application d'une loi**, quelle qu'ait été la volonté initiale du législateur, est à déplorer. Alors que le pouvoir réglementaire n'a pas été en mesure, pour des raisons qui lui appartiennent, de publier un décret en deux ans, le Parlement remet l'ouvrage sur le métier.

C'est d'autant plus regrettable que le Gouvernement doit remettre avant le 30 juin 2015 au Parlement un **rapport** faisant le **bilan** de la mise en œuvre de cette disposition 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* »². Il semble relever du bon sens **d'attendre les conclusions des travaux d'évaluation** gouvernementaux et d'ouvrir une concertation avec les partenaires sociaux avant de bouleverser l'équilibre de dispositions qui ont été adoptées il y a moins de deux ans. Pour toutes ces raisons, votre commission a, sur proposition de son rapporteur, **supprimé** l'abaissement du seuil d'effectif déclenchant l'obligation d'accueillir des administrateurs salariés et l'augmentation de leur nombre minimal.

¹ En tout cas jusqu'au seuil de 2 000 salariés, à partir duquel leurs représentants disposent de 50 % des sièges au conseil de surveillance.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, art. 9, IX.

Elle a également, par coordination, supprimé la dérogation dont bénéficient les holdings organisées sous la forme d'une société anonyme dont la gouvernance est assurée par un **conseil de surveillance** et un directoire (amendement COM-33).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 7 ter

(art. L. 6524-6 [nouveau] du code des transports)

Heures de délégation des personnels navigants aériens

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale, regroupe en jours les heures de délégation dont disposent les salariés navigants du transport aérien titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le travail du personnel navigant aérien – pilotes, mécaniciens, personnel navigant commercial – est rythmé par les périodes de **vol** entre leur **base d'exploitation**¹ et les **escales**. L'exercice d'un mandat syndical ou d'une fonction de représentant du personnel, et notamment l'usage des **heures de délégation**, ne peut donc se faire que lorsque le salarié se trouve dans sa base d'exploitation.

Il semblerait que **l'utilisation morcelée** de ses heures de délégation par un élu du personnel ait pour conséquence de **désorganiser** de manière disproportionnée l'organisation du travail au sein de l'entreprise puisqu'une programmation spécifique doit être organisée en sa faveur, déconnectée de celle de l'équipage auquel il appartient. Ainsi, le temps de service en vol serait amputé des heures de délégation, qui constituent du temps de travail, avec pour effet parfois l'impossibilité même d'affecter la personne concernée sur un vol.

Pour corriger cette situation, la commission des affaires sociales a inséré dans le projet de loi cet **article 7 ter** sur proposition des députés Joëlle Huillier et Bruno Le Roux, membres du groupe SRC. Il prévoit qu'à défaut d'accord collectif contraire, le **crédit d'heures de délégation** fixé par

¹ Définie par l'article R. 330-2-1 du code de l'aviation civile comme « un ensemble de locaux ou d'infrastructures à partir desquels une entreprise exerce de façon stable, habituelle et continue une activité de transport aérien avec des salariés qui y ont le centre effectif de leur activité professionnelle. Au sens des dispositions qui précèdent, le centre de l'activité professionnelle d'un salarié est le lieu où, de façon habituelle, il travaille ou celui où il prend son service et retourne après l'accomplissement de sa mission ».

la loi¹ ou par voie conventionnelle au bénéfice du représentant de la section syndicale, du délégué syndical, du délégué du personnel, du représentant élu des salariés au comité d'entreprise, du membre de la délégation unique du personnel ou du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est **regroupé en jours**.

Il fixe ensuite à **une journée** la durée minimale attribuée à tout élu du personnel ou représentant syndical, chacune comprenant sept heures. Enfin, lorsque le crédit d'heures n'est pas un multiple de sept mais lui est supérieur – ce qui est le cas de toutes les dispositions légales (10 heures, 15 heures, 20 heures) – la fraction excédentaire se traduit par une demi-journée supplémentaire si elle inférieure ou égale à quatre, et par une journée supplémentaire à partir de cinq. Le salarié est contraint dans l'utilisation qu'il peut faire de cette part de ses heures de délégation : elle doit suivre immédiatement les jours alloués.

En séance publique, l'Assemblée nationale n'a adopté qu'un amendement de coordination à cet article.

II - La position de la commission

N'étant pas familière de l'organisation du travail dans le transport aérien ni des difficultés que l'application des règles du dialogue social à ce secteur spécifique pourrait poser, votre rapporteur est **circonspecte** face à cet article, qui semblerait n'avoir pour objet que de **donner une base légale** à une pratique conventionnelle répandue dans les entreprises de transport aérien.

Le représentant élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale dispose de **moins de flexibilité** pour faire usage de ses prérogatives. En contrepartie, dans certains cas de figure, le crédit d'heures est majoré par rapport aux dispositions légales. Il en va ainsi pour le représentant de la section syndicale, qui dans le droit commun dispose de quatre heures par mois (art. L. 2142-1-4 du code du travail) et dans ces entreprises de transport aérien bénéficiera d'une journée de sept heures. Les élus au comité d'entreprise ou les délégués syndicaux dans les grandes entreprises se trouvent dans la même situation, puisqu'au lieu de vingt heures ce sont trois jours par mois, soit vingt-et-une heures, qui leur seront octroyées.

¹ Soit de 10 heures par mois pour un délégué du personnel dans une entreprise comptant entre 11 et 49 salariés à 20 heures par mois pour le membre élu du comité d'entreprise ou le délégué syndical d'une entreprise de plus de 500 salariés.

Toutefois, cet article peut avoir pour effet inattendu **d'augmenter la consommation des heures de délégation** par les élus du personnel, alors qu'il est commun qu'elles ne puissent pas toutes être utilisées en raison de contraintes professionnelles ou tout simplement de la situation sociale de l'entreprise. Un représentant qui aurait souhaité faire usage d'une ou deux heures de délégation sera contraint d'en consommer sept, soit une journée entière. Le texte de l'article reste d'ailleurs ambigu sur la possibilité qu'auraient les représentants du personnel et délégués syndicaux de découper à nouveau ces jours pour les répartir sur le mois. L'introduction de la notion de demi-journée - 3,5 heures - pour la prise en compte des heures excédentaires rompt avec le jour indivisible de sept heures qui semble être au cœur de la modification proposée. Qui plus est, cet article ne devrait **pas résoudre** à lui seul les difficultés rencontrées par les compagnies aériennes pour organiser les services des élus du personnel puisque ceux-ci n'ont pas à respecter de délai de prévenance avant de consommer leur crédit d'heures ni à justifier de l'usage qu'ils en font. Seule une voie de recours *ex post* est ouverte à l'employeur sur ce point : il peut saisir le juge judiciaire de toute contestation portant sur l'utilisation des heures de délégation.

Sur le plan pratique, une **faille** existe dans le dispositif concernant la conversion en jours des heures qui ne correspondent pas à un multiple de sept. Il est prévu, en dessous de quatre heures, qu'elles se traduisent par une demi-journée supplémentaire et, au-dessus de cinq heures, par une journée entière. Qu'en sera-t-il si ce chiffre est compris entre quatre et cinq, ce qui est possible au vu du développement par ce projet de loi des possibilités de mutualisation des heures de délégation entre représentants du personnel ?

Cet article semble avoir été conçu pour **répondre aux difficultés d'Air France**. En effet, dans un arrêt du 16 avril 2015¹, la Cour de cassation a jugé qu'une répartition des heures de délégation en jours, qui était organisée dans l'entreprise par une **note de la direction**, n'était pas conforme au code du travail. Il soulève d'importants **problèmes juridiques**, notamment au regard du **principe constitutionnel de liberté syndicale**. Pour cette raison votre commission a, sur proposition de son rapporteur, décidé d'en **inverser la logique** et de prévoir, qu'un accord collectif pourra regrouper le crédit d'heures de délégation des élus en jours. Elle a également supprimé des dispositions qui ne relèvent pas du domaine de la loi (amendement COM-34).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Cass.soc., 16 avril 2015, n° 13-21531.

CHAPITRE III

DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ADAPTÉES À LA DIVERSITÉ DES ENTREPRISES

Article 8 A (nouveau)
Lissage dans le temps des effets de seuil

Objet : Cet article additionnel, inséré dans le projet de loi sur proposition du rapporteur, met en place à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, un mécanisme de lissage sur une durée de trois ans des obligations nouvelles en matière de représentation du personnel liées au franchissement des seuils de onze et cinquante salariés.

Lors de l'examen en première lecture par le Sénat du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la commission spéciale a adopté, sur proposition de notre collègue Catherine Deroche qui en est la rapporteure, un article additionnel instituant un dispositif permanent de **lissage**, sur une période de trois ans, des **effets** pour les entreprises du **passage des seuils sociaux**.

En effet, toute entreprise qui atteint l'effectif de **onze salariés**¹ doit organiser **l'élection de délégués du personnel** et, à partir de **cinquante salariés**², celle des représentants du personnel au **comité d'entreprise**. Elle doit également faire procéder à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)³, se soumettre à des obligations **d'information-consultation** du comité d'entreprise et de négociation récurrentes et accueillir un **délégué syndical** par organisation représentative dans l'entreprise⁴.

¹ Si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L. 2312-2 du code du travail).

² Si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L. 2322-2 du code du travail).

³ Si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L. 4611-1 du code du travail).

⁴ Si l'effectif d'au moins cinquante salarié a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L. 2143-3 du code du travail).

Comme le démontre une récente **étude** commandée par la délégation sénatoriale aux entreprises à l'institut de recherche économique allemand *Ifo Center for international institutional comparisons and migration research*¹, ces seuils constituent une **barrière à la croissance** de l'emploi : **il y a 1,8 fois plus d'entreprises de 48 et 49 salariés en France qu'en Allemagne**. Ainsi que le souligne ce document, « *le passage au-dessus du seuil de 50 employés semble donc très clairement imposer des coûts additionnels aux entreprises françaises, ceci créant une distorsion de la distribution par taille des entreprises* » et la probabilité de croissance de l'emploi diminue à mesure que les entreprises approchent ce niveau d'effectif.

Pour y répondre, notre collègue Catherine Deroche avait imaginé, sur le modèle d'un mécanisme existant en matière de financement de la formation professionnelle pour les entreprises passant de dix à onze salariés², la mise en place **d'un délai de trois ans à compter du franchissement d'un seuil** durant lequel l'entreprise resterait soumise aux obligations, en matière de dialogue social, fixées pour celles ne l'ayant pas franchi. Il s'agissait évidemment d'une **période transitoire**, durant laquelle les entreprises auraient évidemment été libres de mettre en place des institutions représentatives du personnel si elles le souhaitaient.

Cette disposition, qui constituait l'article 87 A du projet de loi adopté par le Sénat, a été supprimée par la commission spéciale de l'Assemblée nationale en nouvelle lecture. Pourtant, comme le ministre du travail l'a lui-même reconnu dans le passé à plusieurs reprises, il est **nécessaire d'agir sur les seuils**, qui constituent un **frein** non seulement **économique** mais surtout **psychologique** au développement de l'emploi et à la reprise économique. Ils en sont venus à **symboliser**, aux yeux de trop nombreux chefs d'entreprise, les **rigidités excessives du droit du travail** et les **entraves** qu'il impose à l'activité.

Votre rapporteur a considéré qu'il était très **étonnant** qu'un projet de loi relatif au dialogue social ne traite pas de la question des seuils, quand bien même les partenaires sociaux auraient refusé d'aborder ce thème lors de leur négociation. **L'échec** de celle-ci a libéré le Gouvernement de toute contrainte en la matière mais il s'est refusé à agir, bien qu'il ait annoncé vouloir les simplifier. Dans ce contexte, votre rapporteur a cherché à proposer une **solution de compromis**.

¹ *Ifo Center for international institutional comparisons and migration research, "Effet sur l'emploi des seuils sociaux en France et en Allemagne", 28 mai 2015.*

² *Qui figure à l'article L. 6331-15 du code du travail.*

Au vu des controverses actuelles sur les effets de seuil, elle a retenu le choix d'une **expérimentation**¹. Pour une durée de **cinq ans à compter de la promulgation** de ce projet de loi, les entreprises franchissant les seuils de onze ou cinquante salariés dans les conditions de droit commun bénéficieraient d'un **délai de trois ans pour se mettre en conformité avec l'ensemble de leurs obligations** en matière de représentation du personnel. Le Gouvernement serait chargé de l'évaluation de cette mesure et devrait remettre au Parlement, trois mois avant son expiration, un rapport sur l'opportunité de la pérenniser (amendement COM-42).

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 8

(art. L. 2313-12, L. 2326-1, L. 2326-2, L. 2326-2-1 [nouveau],
L. 2326-3, L. 2326-4 à L. 2326-9 [nouveaux] du code du travail)

Extension de la délégation unique du personnel

Objet : Cet article ouvre la possibilité aux entreprises de 200 à 300 salariés de constituer une délégation unique du personnel et y inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

I - Le dispositif proposé

Depuis la loi du 20 décembre 1993², l'employeur peut décider, dans les entreprises de 50 à 200 salariés et après consultation des délégués du personnel (DP) et, le cas échéant, du comité d'entreprise (CE), de mettre en place une **délégation unique du personnel** (DUP). Dans ce cas, la fonction de délégué du personnel est fusionnée avec celle de représentant des salariés au comité d'entreprise.

Il n'est donc pas organisé d'élections professionnelles au titre du comité d'entreprise. Toutefois, ces deux institutions représentatives du personnel (IRP) restent distinctes et conservent l'ensemble de leurs attributions. Elles se réunissent au moins une fois par mois, lors de deux réunions consécutives. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ne peut en faire partie.

Le présent article 8 procède à **l'élargissement** du périmètre de la DUP et des entreprises concernées.

¹ En application de l'article 37-1 de la Constitution.

² Loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 29.

Son **paragraphe I** modifie l'article L. 2326-1 du code du travail, qui fixe les principes généraux de mise en place de la DUP :

- il **relève** le plafond d'effectif jusqu'auquel il est possible de mettre en place une DUP de **200 à 300** salariés ;

- il fait entrer le **CHSCT** dans le champ de la DUP ;

- il conditionne la mise en place de la DUP à la consultation, lorsqu'il existe, du CHSCT et la permet lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois IRP concernées ;

- il autorise la prorogation ou la réduction du mandat des différents représentants du personnel dans la limite de deux ans afin de faire coïncider leur échéance avec la mise en place de la DUP ;

- il prévoit que lorsqu'une DUP est mise en place dans une entreprise comportant plusieurs établissements, chacun de ses établissements distincts en est également doté.

Son **paragraphe II** porte sur la **composition** de la DUP. Il prévoit l'élection de ses membres selon les mêmes modalités que les représentants du personnel au comité d'entreprise (art. L. 2326-2). Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat, mais il peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral¹.

Evolution des effectifs de la délégation unique du personnel

Effectif de l'entreprise	Régime juridique actuel		CHSCT	DUP étendue résultant du présent article	
	Titulaires	Suppléants		Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3	3	5	5
De 75 à 99 salariés	4	4	3	6	6
De 100 à 124 salariés	5	5	3	7	7
De 125 à 149 salariés	6	6	3	8	8
De 150 à 174 salariés	7	7	3	9	9
De 175 à 199 salariés	8	8	3	10	10
De 200 à 249 salariés	n/a		4	11	11
De 250 à 299 salariés			4	12	12

Source : Articles R. 2314-3 et R. 4613-1 du code du travail et étude d'impact annexée au projet de loi

¹ Il s'agit des « organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés », ainsi que de celles affiliées à des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (art. L. 2314-3 et L. 2324-4).

Le **paragraphe III** de l'article tire les conséquences du renforcement de la DUP sur ses attributions et modifie son fonctionnement.

Il préserve le principe selon lequel **chacune des IRP qui la composent conserve l'ensemble de ses attributions** (art. L. 2326-4). Elles conservent leurs règles de fonctionnement respectives, qui subissent toutefois quelques adaptations. Tout d'abord, la fonction de **secrétaire de la DUP** est instituée. Il sera chargé d'établir l'ordre du jour des réunions en commun avec l'employeur et exercera les fonctions dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT. L'employeur doit réunir les DUP **au moins une fois tous les deux mois** ; parmi ces réunions, **quatre** doivent aborder des sujets relevant des attributions du CHSCT. La règle de l'inscription de plein droit à l'ordre du jour des consultations obligatoires en raison d'une disposition légale ou d'une stipulation conventionnelle, comme c'est déjà le cas pour le comité d'entreprise¹ ou le comité central d'entreprise² et comme l'article 90 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, actuellement en cours d'examen parlementaire, le prévoit pour le CHSCT, est mise en place. Cet ordre du jour doit être communiqué **au moins cinq jours** avant la séance.

Lorsque la DUP a à examiner une question qui entre dans les domaines de compétence partagés du CE et du CHSCT, elle rend un **avis unique**, au nom de ces deux institutions. Dans ce cas de figure, les personnes assistant avec voix consultatives, en application des règles de droit commun, aux réunions du CHSCT (médecin du travail, responsable du service de sécurité et des conditions de travail, etc.) doivent être convoquées et l'inspecteur du travail doit être informé de la tenue de cette réunion. De même, si une **expertise** doit alors être demandée, elle est **commune** au CE et au CHSCT.

Une fois saisie, la DUP doit rendre ses avis dans les **mêmes délais que le CE** c'est-à-dire, depuis la loi du 14 juin 2013 précitée et le décret du 27 décembre 2013³, une durée fixée par accord entre l'employeur et le CE qui ne peut être inférieure à **quinze jours** ou, à défaut d'accord, **un mois**.

Enfin l'article L. 2326-6 nouveau se clôt en précisant le **rôle des membres suppléants** de la DUP. Ils participent à ses réunions avec voix délibérative en l'absence des titulaires. Ils n'y prennent part de droit, avec voix consultative, que lorsque la DUP est consultée sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

¹ Art. L. 2325-15 du code du travail.

² Art. L. 2327-14 du code du travail.

³ Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, art. 1.

L'article L. 2326-7 nouveau traite du régime des **heures de délégation** des membres de la DUP. Comme pour les autres IRP et selon la formule consacrée¹ et déjà applicable (art. L. 2326-3 dans sa rédaction actuelle), ils doivent disposer « *du temps nécessaire à l'exercice des attributions* » des IRP regroupées dans la DUP. Toutefois, alors qu'aujourd'hui le plafond de ces heures est fixé, sauf circonstances exceptionnelles, à 20 heures par mois, il est renvoyé à un décret en Conseil d'Etat et variera en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la DUP.

Comparaison du nombre d'heures de délégation dont disposent les représentants du personnel siégeant dans les IRP

Effectif de l'entreprise	Délégués du personnel			Représentants des salariés au comité d'entreprise	CHSCT	DUP droit actuel	DUP issue du projet de loi
	Droit commun	Exerçant les prérogatives du CE	Exerçant les prérogatives du CHSCT				
De 50 à 74 salariés	15	35	37	20	2	20	13
De 75 à 99 salariés	15	35	37	20	2	20	14
De 100 à 124 salariés	15	35	40	20	5	20	15
De 125 à 149 salariés	15	35	40	20	5	20	17
De 150 à 174 salariés	15	35	40	20	5	20	18
De 175 à 299 salariés	15	35	40	20	5	20	19

Source : Articles L. 2315-1, L. 2315-2, L. 2325-6, L. 2326-3 et L. 4614-3 du code du travail et étude d'impact annexée au projet de loi.

Ce même article reconnaît aux membres titulaires de la DUP la possibilité de **mutualiser** entre eux et avec les suppléants, chaque mois, les heures de délégation dont ils disposent. Un **plafond** de **1,5** fois le crédit d'heures d'un titulaire est toutefois fixé. Enfin, il est possible de déroger par voie conventionnelle, au niveau de la branche ou de l'entreprise, à ces dispositions dans un sens plus favorable aux élus du personnel.

Le **paragraphe IV** du présent article 8 détermine la procédure à respecter en cas de **suppression** de la DUP. Comme sa création, elle relève de l'employeur et peut intervenir au terme du mandat de ses membres. Il lui appartient alors d'organiser sans délai l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, puis la désignation, par ces derniers, de la délégation du personnel au CHSCT.

¹ Qui figure notamment aux articles L. 2142-1-3 (RSS), L. 2143-13 (DS), L. 2315-1 (DS) ou encore L. 2325-6 (CE).

Si l'effectif de l'entreprise cesse de dépasser cinquante salariés et que l'employeur décide de supprimer le CE, comme les modifications apportées par l'article 16 du projet de loi à l'article L. 2322-7 lui en donnent, sous condition¹, la possibilité, les DP cessent d'exercer les attributions des délégations du personnel au CE et au CHSCT, tout en conservant les leurs si l'entreprise compte encore plus de onze salariés.

Enfin, il appartient à l'employeur de décider s'il souhaite élargir une DUP mise en place avant la promulgation de la loi et y intégrer le CHSCT. Après avoir consulté les élus du personnel, il peut choisir de conserver les règles de fonctionnement antérieures à ce projet de loi.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **vingt-et-un amendements** présentés par son rapporteur à cet article. Si **quinze** d'entre eux étaient rédactionnels, les **six** autres ont apporté des modifications substantielles.

Ainsi, un **secrétaire adjoint de la DUP** a été institué, chargé d'exercer conjointement avec le secrétaire les tâches aujourd'hui dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT. La **présence des membres suppléants de la DUP à toutes les réunions, avec voix consultative, a été rétablie**. Le mécanisme de mutualisation des heures de délégation n'est plus mensuel mais permet un **cumul** sur une période de douze mois, dès lors que l'employeur en est informé dans un délai de quinze jours. Par ailleurs, le rapporteur a souhaité limiter dans le temps la possibilité pour les entreprises de conserver leur DUP sous le régime juridique aujourd'hui en vigueur : au terme des deux prochains cycles électoraux, il devra choisir entre l'extension de sa DUP au CHSCT ou la mise en place des DP et d'un CE indépendants.

En séance publique, **six amendements** supplémentaires ont été adoptés. Outre deux amendements rédactionnels, l'Assemblée nationale a, sur proposition du rapporteur, porté de **cinq à huit jours** avant la réunion de la DUP le délai dans lequel l'ordre du jour doit être communiqué à ses membres. Elle a également veillé à définir la procédure à suivre par une entreprise franchissant le seuil de **300** salariés. La DUP est maintenue jusqu'à l'échéance du mandat de ses membres. Ensuite, l'employeur doit choisir entre le regroupement des IRP par accord majoritaire, tel qu'il est créé par l'article 9 du projet de loi, ou la constitution de trois IRP distinctes en application du droit commun. Le **délai de prévenance** concernant le cumul des heures de délégation a été réduit de quinze à huit jours.

¹ Si l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise.

Enfin sur proposition des députés du groupe écologiste, l'Assemblée nationale a précisé que lorsqu'une expertise unique, dans le cadre de la DUP, est réalisée sur des thématiques relevant de la compétence croisée du CE et du CHSCT, les exigences propres à chacune de ces deux IRP quant à la qualification et à la probité de ces experts devaient être respectées.

III - La position de la commission

Instituée en 1993 dans un souci d'**allègement des charges de fonctionnement des IRP** et des contraintes formelles liées à la mise en œuvre du dialogue social dans les PME, la DUP a rencontré un **grand succès** auprès de ces entreprises. Selon les données de la Dares, **60 %** des entreprises de moins de 200 salariés qui ont en leur sein une IRP ont une DUP, contre **40 %** dotées d'un CE. Ainsi, en 2011, dans les entreprises comptant entre **20 et 200** salariés, **1,05 million** de salariés étaient couverts par une DUP contre **721 000** par un CE¹. **45 %** des entreprises de 50 à 199 salariés qui n'ont qu'un seul établissement et qui sont dotées d'IRP ont opté pour la DUP, contre **23 %** pour le CE.

Dès l'origine, la question du périmètre de la DUP avait été posée. C'est à l'initiative de notre commission des affaires sociales que le plafond d'effectif avait été porté **de 100 à 200** salariés. Ses rapporteurs, nos anciens collègues Jean Madelain et Louis Souvet, s'étaient interrogés sur l'opportunité de fusionner également la délégation du personnel au CHSCT, constatant que « *dans les faits, il arrivait fréquemment que l'on retrouve les mêmes représentants du personnel* »². Ils avaient préféré, afin de ne pas « *réduire les heures de délégation consacrées notamment à la prévention et à la protection des personnes* », ne pas suivre cette voie.

Leur choix était **juste** et marqué d'une grande **sagesse**. Toutefois, avec l'expérience de la DUP dont nous disposons désormais et au vu de l'intérêt marqué des entreprises pour cette solution, leur **intuition initiale** mérite aujourd'hui d'être mise en œuvre. Votre rapporteur est donc satisfait des orientations de cet article 8, qui constitue une simplification importante pour les entreprises de **200 à 300** salariés tout en apportant des garanties quant au respect des prérogatives des différentes IRP.

Ainsi, **l'inclusion du CHSCT ne fait pas disparaître la prise en charge spécifique des problématiques de sécurité** et d'amélioration des conditions de travail des salariés, qui devront au minimum être abordées lors de quatre réunions de la DUP chaque année. Que ce soit en matière d'inspection, de droit d'alerte ou encore d'obligations de l'employeur relative à la prévention des risques professionnels, les élus du personnel siégeant à la DUP exerceront les **pleines compétences du CHSCT**.

¹ Source : étude d'impact annexée au projet de loi.

² Sénat, rapport n° 57 (93-94), p. 148.

Le passage de **200 à 300** salariés permet une harmonisation sur un seuil social à partir duquel se déclenchent déjà plusieurs obligations, notamment en matière de négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou d'information-consultation du comité d'entreprise.

La réforme prévue par le présent article **modifie en profondeur le statut et le fonctionnement** de la DUP, qui semble devenir, sans que ce soit véritablement explicité en droit, une **IRP à part entière**, née de ce qui **s'apparente à la fusion des DP, du CE et du CHSCT**. En effet, elle se rapproche du droit commun du CE et du CHSCT en se dotant d'un secrétaire unique, chargé d'en établir l'ordre du jour. Les réunions séparées qui se tenaient jusqu'à présent consécutivement, l'une pour les DP, l'autre pour le CE, disparaissent pour laisser la place à une réunion unique, traitant successivement de questions relevant des compétences de chacune des trois IRP. Toutefois, à l'heure actuelle, les DP ne sont tenus au respect que d'un délai de **deux jours ouvrables** pour informer l'employeur des demandes dont ils lui feront part lors de leur réunion mensuelle¹. Il ne faut pas que cette unification des instances, avec un ordre du jour formalisé et établi au moins huit jours à l'avance, n'aboutisse à ce que ce délai s'impose aux DP.

D'importantes **mesures de simplification**, au profit des entreprises mais également de l'efficacité du dialogue social, accompagnent cette DUP renouvelée. Il en va ainsi du **crédit d'heures** de délégation qui, s'il n'évolue pas par rapport à ce qui a été annoncé par le Gouvernement, devrait être **inférieur de 65 %** à ce que prévoit l'application théorique du droit commun des trois IRP dans les entreprises de 51 salariés, de **62,5 %** dans les entreprises de 100 salariés et de **52,5 %** dans celles de plus de 200 salariés. Par comparaison avec des entreprises qui ont des DP, un CE et un CHSCT à l'effectif plein, la DUP comptera **25 % de membres titulaires en moins** dans les entreprises de plus de 250 salariés (12 contre 16), **31 %** dans les entreprises de 150 salariés (9 contre 13) et **37,5 %** dans celles de 51 salariés (5 contre 8). En revanche, dans ces trois cas, le nombre de suppléants reste inchangé puisque l'inclusion du CHSCT, qui n'en compte pas, dans la DUP ne permet pas de le diminuer.

Il est évident que la **centralisation**, en un seul lieu, **des compétences** réparties aujourd'hui entre les mains de trois IRP et qui seront exercées par les mêmes personnes permet **un plus grand investissement des élus** du personnel, un développement de leurs compétences et une meilleure efficacité de leur organisation et de leur travail, au bénéfice des salariés et des employeurs.

¹ Art. L. 2315-12 du code du travail.

C'est également le cas avec **l'avis unique et l'expertise considérée comme commune** au CE et au CHSCT lorsque la DUP est saisie d'une question ou d'un projet de restructuration ayant un impact sur les conditions de travail qui ferait l'objet, en l'état actuel du droit, d'une saisine du CHSCT suivie d'une consultation du CE ou de la DUP. Il s'agit d'une **mesure de simplification** de bon sens, afin qu'une même instance ne demande pas deux expertises sur le même sujet.

Satisfaite des dispositions de cet article telles qu'elles figuraient dans le projet de loi initial, votre rapporteur émet toutefois des **réserves sur plusieurs des modifications apportées par l'Assemblée nationale**. Le mécanisme proposé de **cumul** sur l'année des heures de délégation, bien qu'il soit plafonné chaque mois, par élu, à une fois et demi le crédit d'heures dont il dispose, est susceptible de donner lieu à des **détournements**, à des **abus** ou à la **désorganisation** de l'activité de l'entreprise si les heures non consommées dans le courant de l'année le sont massivement à la fin de celle-ci. La gestion du solde d'heures acquises, reportées, transférées ou utilisées constituera une tâche administrative complexe, fastidieuse et futile pour l'employeur. Quant à la **mutualisation**, dont le principe en lui-même est tout à fait judicieux et répond aux besoins des élus qui tous n'ont pas la possibilité de s'investir de la même manière dans leur mandat, elle doit rester mensuelle, sans qu'il soit possible d'accumuler des heures sur l'année.

Les députés ont également rétabli la possibilité pour les **suppléants** d'assister aux réunions de la DUP avec voix consultative, alors que le projet de loi initial ne prévoyait leur présence que lors de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. En l'état actuel du droit, cette règle est notamment applicable aux DP, dont les suppléants peuvent « *dans tous les cas [...] assister avec les [...] titulaires aux réunions avec les employeurs* » (art. L. 2315-10). C'est également le cas pour le comité d'entreprise. En revanche, la délégation du personnel au CHSCT ne compte pas de suppléants.

Les **organisations syndicales sont très favorables à cette pratique**, qui est pour elle un moyen de **former** leurs adhérents, de leur faire découvrir le fonctionnement d'une IRP et de les préparer à exercer un mandat de titulaire. S'ils ne bénéficient pas, en vertu de la loi, d'heures de délégation, le temps passé par les suppléants dans les réunions de l'instance constitue du temps de travail et est rémunéré comme tel. Aux yeux des organisations professionnelles d'employeurs, cette mesure ne constitue en rien une simplification du fonctionnement des IRP mais est au contraire source de complexité et de coût supplémentaire pour l'entreprise.

Il en va de même avec la fonction de **secrétaire adjoint de la DUP**, que le rapporteur de l'Assemblée nationale n'a pas souhaité distinguer hiérarchiquement ou thématiquement du secrétaire. Il devrait avoir les mêmes prérogatives que ce dernier, l'appuyer dans ses fonctions et le suppléer en cas d'absence. Il est vrai que le cumul des fonctions de secrétaire

du CE et du CHSCT constitue, pour un seul élu, une tâche difficile, qui demande un engagement fort. Néanmoins, pour les organisations syndicales qui ont soutenu la création de ce nouveau poste, il s'agissait bien de confier à un représentant du personnel spécifique le pilotage des travaux de la DUP sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté **trois modifications à cet article**. Elle a **limité la présence des suppléants** aux réunions de la DUP en prévoyant que seul un nombre d'entre eux inférieur de **moitié** à celui des titulaires pourraient y assister (amendement COM-35). Elle a **restreint** la possibilité de **cumuler** les heures de délégation sur **trois mois au lieu de douze** (amendement COM-36). Enfin, elle a **renforcé l'encadrement de la mutualisation** de ces mêmes heures de délégation en prévoyant qu'un titulaire ne pourra les transférer qu'à un seul autre élu, titulaire ou suppléant, et qu'il ne pourra distribuer plus de la moitié des heures dont il dispose (amendement COM-37).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 9

*(art. L. 2391-1 à L. 2391-4, L. 2392-1 à L. 2392-3,
L. 2393-1 à L. 2393-3 et L. 2394-1 [nouveaux] du code du travail)*

Regroupement des institutions représentatives du personnel par accord majoritaire

Objet : Cet article autorise les entreprises d'au moins trois cents salariés à procéder, sur la base d'un accord d'entreprise majoritaire, au regroupement de leurs institutions représentatives du personnel.

I - Le dispositif proposé

L'organisation **d'élections professionnelles** est obligatoire dans toutes les entreprises d'au **moins onze salariés** pour élire des délégués du personnel (DP)¹ et, **à partir de cinquante salariés**, pour permettre la constitution d'un comité d'entreprise (CE)². Au-delà de ce même seuil doit également être constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)³, dont la délégation représentant les salariés est élue par les DP et les membres du CE.

¹ Art. L. 2312-1 du code du travail.

² Art. L. 2322-1 du code du travail.

³ Art. L. 4611-1 du code du travail.

En application de l'article 8 du projet de loi, les entreprises de **moins de 300 salariés** peuvent décider de **constituer une délégation unique du personnel** (DUP) pour ces trois institutions représentatives du personnel (IRP), qui se réunissent alors simultanément, avec un ordre du jour commun. Le présent article 9 porte sur les entreprises dont l'effectif est plus important et leur permet **d'aménager**, dans le cadre de leur dialogue social interne, **le périmètre et les modalités de fonctionnement de leurs IRP**.

Il complète le livre¹ du code du travail consacré aux IRP d'un titre nouveau portant sur leur **regroupement par accord**. Il institue la règle selon laquelle sur la base d'un **accord majoritaire**, c'est-à-dire signé par des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles², il peut être procédé à la **fusion des DP, du CE et du CHSCT**, ou de deux d'entre eux, au sein d'une nouvelle instance, dotée de la personnalité civile et exerçant l'ensemble de leurs attributions (art. L. 2391-1 nouveau).

Ce regroupement peut être opéré au niveau de l'entreprise ou de certains de ses établissements, selon des modalités propres à chacun d'eux et, le cas échéant, sur la base d'un accord d'établissement majoritaire (art. L. 2391-2 et L. 2391-3 nouveaux).

La **composition** de l'instance, dont le nombre de titulaires et de suppléants, doit être **définie dans l'accord constitutif**, dans le respect d'un plancher fixé par décret en Conseil d'Etat et qui variera en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement (art. L. 2392-1 nouveau). Il est ensuite tenu compte des personnes qui, bien que non élues, assistent avec voix consultative aux réunions des différentes IRP (art. L. 2392-2 nouveau) :

- un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise participera aux réunions de l'instance portant sur les attributions du CE ;

- lorsqu'il sera question d'hygiène et de sécurité, les mêmes personnalités qualifiées que pour le CHSCT (médecin du travail, responsable du service de sécurité et des conditions de travail, etc.) ainsi que l'inspecteur du travail pourront assister aux travaux de l'instance.

Les membres de cette IRP unique sont élus selon les modalités applicables :

- aux représentants du personnel au CE lorsqu'elle inclut le CE ou le comité d'établissement ;
- aux DP lorsqu'il s'agit du regroupement des DP et du CHSCT.

¹ Livre trois de la deuxième partie.

² Alors que selon la règle de droit commun, la validité d'un accord d'entreprise est conditionnée à sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de l'ensemble des organisations candidates (art. L. 2232-12).

Ainsi, elle est soumise aux dispositions introduites par l'article 5 du projet de loi sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP.

La loi reconnaît ensuite pleinement **la liberté contractuelle des parties négociant l'accord** ayant créé l'instance pour définir ses conditions de fonctionnement, tout en fixant sur certains points un **cadre minimal à respecter** (art. L. 2393-1 nouveau). Ainsi, le nombre de **réunions** ne peut être inférieur à une tous les deux mois, tandis que le nombre **d'heures de délégation** et celui de **jours de formation** dont bénéficient les élus, doivent respecter des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat. En revanche, les modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour ainsi que le rôle respectif des titulaires et des suppléants sont laissés à l'appréciation des négociateurs.

Des **règles spécifiques** sont prévues pour le traitement des questions relatives à **l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail** (HSCT) lorsque le CHSCT est inclus dans l'instance. Une **commission spécifique** est créée de droit en son sein pour exercer toutes ou certaines des attributions du CHSCT que l'instance lui **délèguerait**. De plus, l'accord décidant du regroupement des IRP doit fixer le nombre minimal de réunions consacrées chaque année à ces problématiques, qui ne peut être inférieur à quatre, soit la reprise de la règle actuelle qui prévaut aujourd'hui pour le CHSCT¹.

L'article L. 2393-2 nouveau aborde la question des **commissions spécialisées du comité d'entreprise**. L'instance unique peut, si les partenaires sociaux dans l'entreprise l'ont souhaité, compter une commission économique, une commission formation, une commission d'information et d'aide au logement ainsi qu'une commission égalité professionnelle.

Dans le silence de l'accord, un décret en Conseil d'Etat doit définir le nombre de représentants des salariés dans l'instance, de jours de formation dont ils bénéficient et leur crédit d'heures de délégation. En revanche, ce sont les règles de fonctionnement du CE qui s'appliquent dans tous les autres domaines si l'instance inclut un CE ou un comité d'établissement, et dans le cas contraire ce sont celles du CHSCT.

Enfin, le régime de la **suppression de l'instance** est défini à l'article L. 2394-1 nouveau. Elle résulte d'un accord collectif d'entreprise, qui peut être dénoncé à tout moment par ses signataires. Toutefois, par dérogation aux conditions de droit commun de dénonciation unanime d'un tel accord, selon lesquelles il reste en vigueur, au terme d'un préavis de trois mois, pendant un an ou jusqu'à ce qu'un nouvel accord prenne effet, il cesse de produire tout effet dès l'expiration de ce préavis. Il appartient alors à l'employeur de procéder sans délai à de nouvelles élections professionnelles.

¹ Art. L. 4614-7 du code du travail.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **vingt-deux amendements** de son rapporteur, dont **vingt étaient rédactionnels**. Elle a permis la modification par accord du périmètre et du fonctionnement des IRP dans les unités économiques et sociales (UES), c'est-à-dire des regroupements, par convention ou par décision de justice, de plusieurs entreprises juridiquement distinctes, d'au moins **300** salariés. Elle a également précisé que les quatre réunions obligatoires sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail pouvaient également aborder d'autres thématiques.

En séance publique, l'Assemblée nationale a ensuite apporté deux précisions à l'article, notamment pour clarifier le fait que les commissions spécialisées de l'instance unique seraient mises en place selon les mêmes règles que pour le CE, soit à partir de **1 000** salariés pour la commission économique¹.

III - La position de la commission

L'étude d'impact annexée au projet de loi le **reconnait** : les grandes entreprises « *sont concernées par des obligations en matière d'IRP qui sont source d'une réelle complexité* ». S'il est heureux que le Gouvernement ait enfin pris **conscience** des difficultés que l'application des contraintes formelles du code du travail suscite en dehors des TPE et PME, il est **regrettable** que la solution proposée reste **en-deçà** de ce qui était légitimement attendu par les employeurs et soit assortie de **verrous** qui devraient en limiter la mise en œuvre.

Alors que les estimations du projet de loi font état d'environ **7 000 entreprises** couvrant **sept millions de salariés potentiellement concernées**, l'évaluation préalable de cette mesure estime en tout et pour tout qu'elle doit « *contribuer à l'amélioration du dialogue social* » et qu'elle peut « *permettre de rendre plus efficace le dialogue social, ce qui devrait contribuer à la performance économique des entreprises concernées* »². Au-delà de ces propos incantatoires qui relèvent davantage de la **méthode Coué** que de l'analyse économique, il faut étudier les conditions de mise en œuvre de cette instance unique pour en estimer **l'impact** concret sur le dialogue social en entreprise et ses chances de succès.

¹ Les trois autres commissions (information et aide au logement, formation, égalité professionnelle) étant instituées à partir de 300 salariés, en application de l'article 16 du projet de loi pour les deux dernières.

² Source : étude d'impact annexée au projet de loi, p. 89.

La principale **caractéristique dérogatoire du droit commun** de l'accord regroupant les IRP est sa **condition de validité**. Il s'agit d'un **accord majoritaire**, constituant ainsi le **troisième dispositif**¹ soumis à l'approbation d'organisations syndicales ayant reçu plus de la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans le code du travail.

C'est la loi du 14 juin 2013² qui, à l'instigation des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013, a introduit la possibilité de déterminer par accord le **contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**³ et de conclure des **accords de maintien de l'emploi (AME)**⁴ sous cette condition. Dans le premier cas, les partenaires sociaux dans les entreprises se sont saisis de cette mesure qui leur a permis de s'investir davantage dans la définition de mesures de sauvegarde et de reclassement favorables aux salariés, diminuant ainsi la conflictualité de ce type de procédures : dans les dix-huit premiers mois de mise en œuvre de la loi, **près de 60 % (56,5 %) des PSE ont été négociés**⁵. En revanche, les AME n'ont pas rencontré le même succès. Au 15 mars 2015, seuls **dix accords** ont été conclus, dont **un seul** dans une entreprise de plus de 300 salariés⁶. L'obligation de conclure un accord majoritaire pour mettre en place les mesures de flexibilité interne nécessaires pour surmonter les graves difficultés économiques conjoncturelles que rencontre l'entreprise est l'une des raisons qui expliquent cet échec.

Dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, le Medef et l'UPA avaient proposé **d'aller plus loin** dans la simplification en créant le **conseil d'entreprise**, instance **unique** de représentation du personnel **dans les entreprises d'au moins onze salariés**. Celui-ci aurait exercé les compétences de chacune des IRP existant aujourd'hui, en fonction de la taille de l'entreprise, et aurait disposé de leurs moyens. Cette proposition, à laquelle plusieurs organisations syndicales s'étaient montrées favorables, aurait pu constituer la **mesure de simplification emblématique** attendue par les chefs d'entreprise mais également par tous ceux qui estiment que le dialogue social doit voir sa structure **simplifiée** pour gagner en **efficacité**.

Cet article 9 reste donc au milieu du gué. Il est certes facteur de souplesse pour les grandes entreprises, qui pourront faire évoluer le périmètre et les modalités de la représentation de leurs salariés selon leurs spécificités. Il **renforce toutefois un seuil quelque peu arbitraire**, celui de 300 salariés, en dessous duquel une DUP peut être constituée. Lors de son audition par votre commission, le ministre a expliqué que niveau d'effectif avait été retenu car il

¹ Un quatrième est prévu à l'article 14 pour l'adaptation des règles de négociation en entreprise par voie d'accord.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée.

³ Art. 20 de l'Ani et art. L. 1233-24-1 du code du travail.

⁴ Art. 18 de l'Ani et art. L. 5125-4 du code du travail.

⁵ Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 au 3 avril 2015, p. 65.

⁶ Ibid, p. 56.

correspondrait à une taille d'entreprise à partir de laquelle une véritable représentation syndicale existerait, ce dont les partenaires sociaux conviendraient. Votre rapporteur, si elle partage la volonté affichée du Gouvernement d'adapter les contours du dialogue social aux contraintes des entreprises, estime **qu'il aurait été souhaitable d'aller plus loin**.

Afin que la commission spécialisée sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne soit **pas une coquille vide**, votre commission a, sur proposition de son rapporteur, prévu que la délégation, totale ou partielle, des attributions du CHSCT en sa faveur ne soit pas une faculté mais une **obligation** (amendement COM-38). Le conseil de l'instance unique restera évidemment libre de définir l'étendue de cette délégation, qui pourra être restreinte si les élus le souhaitent.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 10

*(art. L. 2323-3, L. 2327-2, L. 2327-15,
L. 4616-1 et L. 4616-3 du code du travail)*

**Clarification des compétences
des institutions représentatives du personnel**

Objet : Cet article précise les compétences respectives du comité central d'entreprise, des comités d'établissement, des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT.

I - Le dispositif proposé

Au sein des entreprises comportant plusieurs établissements distincts, des **comités d'établissement** et un **comité central d'entreprise** (CCE) sont mis en place (art. L. 2327-1 du code du travail). En l'état actuel du droit, leurs attributions sont définies au regard de leur périmètre :

- le CCE exerce celles du comité d'entreprise qui concernent la **marche générale de l'entreprise** et qui « *excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement* ». Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants (art. L. 2327-2) ;

- les **comités d'établissement** ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise, « *dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements* » (art. L. 2327-15). Ils assurent également la **gestion des activités sociales et culturelles**.

Les **paragraphes I à III** de l'article 10 visent à apporter une meilleure articulation entre CCE et comités d'établissement, en renforçant les prérogatives du CCE.

En modifiant l'article L. 2323-3, le **I** met le CCE sur un **pied d'égalité** avec le comité d'entreprise dans ses **attributions consultatives** et le soumet explicitement aux mêmes **délais** que ce dernier pour remettre ses avis à l'employeur, tout en lui permettant « *d'exercer utilement sa compétence* ».

Le **II** procède, à l'article L. 2327-2, à la modification d'une référence pour tenir compte de la réforme des procédures d'information-consultation du comité d'entreprise réalisée par l'article 13. Il **étend** également la définition législative du **champ de compétence du CCE**, pour tenir notamment compte de la jurisprudence de la Cour de cassation et clarifier les attributions de chaque échelon. Désormais, la consultation du CCE est seule obligatoire sur les projets « *décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements* »¹. De même, tout projet décidé au niveau l'entreprise dont les éventuelles mesures de mise en œuvre n'ont pas encore été définies mais feront l'objet d'une consultation spécifique, « *au niveau approprié* », doit uniquement être soumis au CCE.

En conséquence, le **III** complète les attributions des comités d'établissement (art. L. 2327-15). Les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise lui sont soumises si elles respectent deux critères cumulatifs :

- être spécifiques à l'établissement ;
- relever de la compétence du chef d'établissement.

Enfin, il prévoit le respect d'un **délai** spécifique lorsqu'un projet implique la consultation du CCE et de plusieurs comités d'établissement afin que le CCE dispose des avis des comités d'établissement pour ses travaux. Un décret en Conseil d'Etat doit le définir.

Les **paragraphes IV** et **V** traitent des compétences de **l'instance de coordination des CHSCT**, créée par la loi du 14 juin 2013 précitée sur la base d'une stipulation de l'ANI du 11 janvier 2013. En cas de projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place cette instance afin de recourir à une **expertise unique** et, de manière facultative, rendre un **avis**.

Le **IV** modifie l'article L. 4616-1 afin d'affirmer dans la loi que l'instance de coordination est « *seule compétente* » pour désigner l'expert auquel elle fait appel et pour supprimer le caractère facultatif de son avis. De plus, par symétrie avec ce que le III a fait pour le CCE, il la rend seule compétente pour rendre un avis sur les mesures d'adaptation d'un projet de l'employeur communes à plusieurs établissements. Quant aux CHSCT locaux, ils se prononcent sur les **mesures d'adaptation** qui ne touchent que leur établissement et sont du ressort du chef de l'établissement.

¹ Ce qui constitue la traduction de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.crim, 17 janvier 1984, n° 82-94159.)

Le **V**, toujours sur le modèle de l'articulation entre CCE et comités d'établissement, prévoit que l'avis des différents CHSCT concernés doit être transmis à l'instance de coordination dans un **délai** fixé par décret en Conseil d'Etat lorsque celle-ci doit également être consultée sur ce même projet (art. L. 4616-3).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **un amendement** de son rapporteur à cet article, qui prévoit que lorsque le CCE seul est consulté sur un projet, son avis doit être transmis, ainsi que les documents présentant ce projet, aux comités d'établissement. **Quatre amendements** supplémentaires l'ont modifié en séance publique, apportant essentiellement des modifications rédactionnelles ainsi qu'une clarification sur la **nature des projets** qui ne doivent être soumis qu'au CCE.

III - La position de la commission

Cet article procède à des modifications dans l'agencement des compétences entre les instances centrales et les instances locales de représentation du personnel qui n'ont fait l'objet, auprès de votre rapporteur, d'**aucune remarque de la part des personnes** qu'elle a **auditionnées**. Comme le souligne le Gouvernement dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, le caractère aujourd'hui succinct des dispositions du code du travail sur ce point a conduit la Cour de cassation à les préciser dans un sens qui aboutit à la **multiplication des consultations** sur un même projet.

Sous ce vernis technique, il ne faut toutefois **pas sous-estimer l'importance qu'auront les modifications proposées ici** pour les entreprises constituées de nombreux établissements qui envisagent des restructurations. Alors que dans les plus grandes d'entre elles **le changement**, qu'il soit organisationnel, productif ou commercial, **est permanent** et les projets sont décidés uniformément au niveau de l'entreprise, sans que les chefs d'établissement aient la possibilité de les aménager, **cette hiérarchisation claire des instances conforte le niveau central**, supprime des consultations formelles et devrait accélérer la mise en œuvre des transformations.

Il faut toutefois noter une **différence majeure** entre l'ensemble CCE – comités d'établissement et instance de coordination – CHSCT. **L'instance de coordination est une structure temporaire**, réunie pour examiner un projet ayant des répercussions sur de nombreux établissements. Il est vrai qu'un accord d'entreprise peut « *prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement* » de cette instance (art. L. 4616-5), et plusieurs des personnes auditionnées par votre rapporteur lui ont indiqué que certaines entreprises l'avaient mise en place de manière permanente. Ce n'était toutefois pas la vision qu'en avaient les partenaires sociaux : selon l'ANI du 11 janvier 2013 (art. 12 7/), il s'agit d'une instance « *ad hoc* », constituée **pour chaque projet en fonction du**

périmètre de celui-ci et chargée uniquement de piloter une expertise unique. Lui donner une **compétence consultative propre**, en lieu et place des CHSCT locaux, lorsque les mesures d'adaptation d'un projet sont communes à plusieurs établissements, et en complément de ces mêmes CHSCT dans tous les autres cas où elle est saisie, s'il s'agit sans doute d'une décision qui fait primer l'efficacité du dialogue social sur des considérations formelles, n'en est pas moins **contraire à la position des partenaires sociaux**. Ces derniers, dans le projet d'accord présenté par le Medef et l'UPA en janvier 2015, n'ont d'ailleurs pas fait état de leur volonté de voir évoluer les missions de l'instance de coordination.

Néanmoins, il s'agit d'une **modification qui s'inscrit dans la lignée de la réforme** issue de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013. Elle n'en bouleverse pas l'équilibre mais en constitue l'**aboutissement logique**. Cette instance de coordination se trouvait jusqu'à présent dans un entre-deux juridique, sans compétence propre autre que celle de faire réaliser une expertise commune à plusieurs CHSCT. Elle est **confortée en tant qu'IRP à part entière** au sein des entreprises qui feraient le choix de la mettre en place.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission est revenue sur la modification apportée en séance publique par l'Assemblée nationale sur la nature des projets devant être soumis au seul CCE. Ce sont les projets qui « *comportent* » des mesures d'adaptations spécifiques à un ou plusieurs établissements, notion qui permet une **appréciation objective**, plutôt que ceux qui « *nécessitent* » de telles adaptations, notion pouvant donner lieu à des interprétations divergentes entre l'employeur et les salariés (amendement COM-39).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 11

(art. L. 4611-1, L. 4611-3, L. 4612-8, L. 4612-8-1, L. 4612-8-2 [nouveau], L. 4613-1, L. 4614-2, L. 4614-12 et L. 4616-1 du code du travail)

Modernisation du fonctionnement du CHSCT

Objet : Cet article réaffirme le principe de la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, impose à cet IRP de respecter un délai préfix pour rendre ses avis et porte de deux à quatre ans la durée du mandat de ses membres.

I - Le dispositif proposé

En l'état actuel du droit, un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT) « *est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés* » (art. L. 4611-1 du code du travail). Toutefois, dans les entreprises de plus de cinquante salariés composées d'établissements

distincts qui ne dépassent pas tous ce seuil, cette formulation peut laisser penser que c'est seulement dans les plus grands établissements que doit être mis en place un CHSCT. Toutefois, dans un arrêt du 19 février 2014¹, la Cour de cassation a jugé que tout salarié d'une entreprise qui emploie au moins cinquante salariés doit relever d'un CHSCT, quelle que soit la taille de l'établissement dans lequel il travaille.

En conséquence, le **paragraphe I** de l'article 11 modifie l'article L. 4611-1 afin de traduire cette jurisprudence dans la loi. Désormais, si les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent mettre en place un CHSCT dans leurs établissements dépassant ce seuil, **tous les salariés de l'entreprise sont rattachés** à l'un de ces CHSCT.

Le **paragraphe II** procède à la renumérotation d'articles du code du travail pour tenir compte des modifications apportées par le présent article.

Le **paragraphe III** énonce pour le CHSCT et l'instance de coordination des CHSCT un principe déjà reconnu pour le comité d'entreprise (CE) et la délégation unique du personnel (DUP)² : pour remplir sa mission et répondre aux consultations de l'employeur, il dispose d'un « *délai d'examen suffisant* » lui permettant **d'exercer utilement sa compétence**.

Ce **délai** est défini par accord entre l'employeur et le CHSCT ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat. Comme pour le CE, il ne peut être inférieur à quinze jours (art. L. 4612-8 nouveau).

La **durée du mandat** des membres du CHSCT est augmentée par le **paragraphe IV**. Aujourd'hui, ils sont désignés par un collège électoral composé des délégués du personnel (DP) et des représentants élus des salariés au CE pour une durée de **deux ans** (art. R. 4613-5). A l'avenir, leur mandat trouvera son terme avec celui des élus au CE les ayant désignés (art. L. 4613-1), soit **quatre ans**.

Le **paragraphe V** modernise les **procédures internes des CHSCT** en rendant obligatoire un **règlement intérieur** définissant leurs modalités de fonctionnement et l'organisation de leurs travaux, sur le modèle de ce qui existe pour le CE à l'article L. 2325-2. Il rappelle, en les explicitant, les règles déjà en vigueur, qui sont celles du CE : le CHSCT statue à la **majorité** des présents et son président - l'employeur ou son représentant - ne prend pas part au vote lorsqu'il consulte la délégation du personnel (art. L. 4614-2).

Le **paragraphe VI** traite des conditions d'entrée en vigueur de ces nouvelles règles. La nouvelle durée du mandat est applicable à compter du prochain renouvellement de tout CHSCT.

Enfin, le **paragraphe VIII** met à jour plusieurs références dans le code du travail.

¹ Cass.soc., 14 février 2014, n° 13-12207.

² Art. L. 2323-3 du code du travail.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Six amendements rédactionnels ou tirant les conséquences juridiques du présent article ont été adoptés par la commission des affaires sociales, ainsi qu'en séance publique un amendement rédactionnel supplémentaire de même qu'un amendement du rapporteur qui prévoit que c'est avant tout **par accord d'entreprise** que doit être établi le **délai** dont disposera le CHSCT pour remettre ses avis, alignant les conditions de fixation des délais impartis au CHSCT pour rendre ses avis sur celles applicables au comité d'entreprise.

III - La position de la commission

Créé par la **quatrième loi Auroux**¹ en lieu et place du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail, qui était une commission spécialisée du CE, le CHSCT est l'IRP qui se trouve aujourd'hui **au cœur des problématiques actuelles du salariat** : développement de l'étude des conditions de travail et de leur impact sur la santé et l'employabilité des salariés, reconnaissance jurisprudentielle puis législative d'une obligation de résultat, et non de moyens, de l'employeur en matière de sécurité de ses salariés, accélération des mouvements de restructuration dans les entreprises ou encore évolution des modes de production. Toutes ces questions entrent dans son **champ de compétence** et en font « *l'institution représentative qui monte chaque année davantage* » (Jean-Emmanuel Ray).

Doté de la **personnalité juridique** et pouvant donc **ester en justice**, le CHSCT est devenu un **acteur majeur du dialogue social dans les entreprises** au sein desquelles il est mis en place. C'est ici que les premières limites apparaissent : selon la Dares, **30 %** des établissements d'au moins cinquante salariés n'en avaient pas en 2011². Perçu par certains employeurs comme un outil de **blocage** des projets de réorganisation économique, industrielle ou sociale de l'entreprise, il est au contraire pour d'autres un **interlocuteur de qualité** qui permet de mieux évaluer les conséquences sur les salariés des choix stratégiques et d'**améliorer la prévention** des atteintes leur santé et à leur sécurité.

¹ Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

² Source : Dares Analyses n° 26, op. cit., avril 2013, p. 5.

A l'issue de la grande conférence sociale de juin 2013, la feuille de route sociale 2013-2014 appelait à la réalisation d'une **mission sur le CHSCT** pour « *établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution* ». Le professeur Pierre-Yves Verkindt a été chargé de la mener à bien ; il a rendu ses travaux en février 2014. Dans son **rapport**¹, il appelle à affirmer et préserver l'objet spécifique du CHSCT tout en formulant **33 propositions** pour surmonter la « *crise de croissance* » qu'il traverse.

Deux de ses propositions sont reprises par le présent article : l'alignement de la durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT sur celle des membres du CE et la **création** d'un règlement intérieur. Une autre, l'inscription d'office à l'ordre du jour des consultations obligatoires, l'est par le projet de loi pour la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques (art. 90), actuellement en cours d'examen parlementaire. Le présent texte ne va toutefois **pas aussi loin** que le suggérait le rapport dans la **transformation du CHSCT en une IRP à la légitimité démocratique incontestable**, puisqu'il ne retient ni l'élection directe des représentants des salariés, ni l'élection de représentants suppléants² (propositions n^{os} 10 et 11 du rapport). Une troisième recommandation du rapport trouve sa traduction dans l'article 19 *septies* du projet de loi, qui permet au médecin du travail d'être remplacé à la réunion du CHSCT par un membre du service de santé au travail auquel il a donné délégation (proposition n^o 16).

Les organisations représentatives des salariés sont particulièrement attachées au CHSCT. C'est en partie en raison des incertitudes sur son évolution et ses moyens dans le projet d'accord présenté par le Medef et l'UPA que la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social a échoué en janvier dernier. Les dispositions du présent article, de même que celles des articles 8 et 9 concernant la prise en compte des problématiques liées à la santé au travail et l'exercice des attributions du CHSCT au sein de la DUP élargie ou de l'instance regroupant les IRP sont de nature à les **rassurer** : elles le **confortent** comme une **IRP essentielle dans l'entreprise**, qui ne doit pas être vue sous le seul prisme du recours à l'expertise, parfois dénoncé pour le coût qu'il représente pour l'employeur et son manque de transparence, mais bien considérée comme un **partenaire** et une **vigie** pour l'amélioration des conditions de travail.

¹ Pierre-Yves Verkindt, « *Les CHSCT au milieu du gué : trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail* », rapport au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 173 p.

² Sauf dans le cadre de la délégation unique du personnel élargie par l'article 8 ou du regroupement par accord majoritaire des institutions représentatives du personnel prévu à l'article 9.

Dans ce contexte, **cet article**, s'il va plus loin que l'ANI du 11 janvier 2013 en soumettant le CHSCT à un délai impératif pour rendre ses avis, **ne remet pas en cause cette IRP mais la normalise**, dans la lignée des réformes qu'a connues depuis 10 ans, avec le passage de deux à quatre ans de la durée du mandat des représentants du personnel au comité d'entreprise et des délégués du personnel par la loi du 2 août 2005¹, le champ de la représentation des salariés.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un **amendement de précision** (amendement COM-40).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 12

(art. L. 2325-5-1 [nouveau], L. 2325-20, L. 2327-13-1 [nouveau], L. 2334-2, L. 2341-12 [nouveau], L. 2353-27-1 [nouveau], L. 23-101-1 et L. 23-101-2 [nouveaux], L. 4614-11-1 [nouveau] et L. 4616-6 [nouveau] du code du travail)

Fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Objet : Cet article permet d'organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel et de réunir chacune d'entre elles par visioconférence.

I - Le dispositif proposé

En l'état actuel du droit, les **suppléants** des délégués du personnel (DP) et des représentants des salariés au comité d'entreprise (CE), élus en même temps qu'eux sur des listes distinctes (art. L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail) **participent**, au même titre que les titulaires, **aux réunions** avec l'employeur (art. L. 2315-10) et de l'institution représentative du personnel (art. L. 2324-1) dont ils sont membres, avec voix consultative.

Les 1^o et 2^o du **paragraphe I** de l'article 12 proposent de modifier cette règle et d'en **inverser la logique** :

- les **DP suppléants** ne pourraient participer aux réunions avec l'employeur **qu'en l'absence des titulaires** ;

- les suppléants des élus **au CE** ne participeraient aux réunions, avec voix délibérative, qu'en l'absence des titulaires. Ils assisteraient, avec voix consultative, à celles portant sur la **consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**.

¹ Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, art. 96.

Ce même paragraphe (3° et 4°) apporte d'autres précisions sur les **règles de fonctionnement du CE**. Il autorise le recours à la **visioconférence** pour le réunir, et clarifie dans la loi le fait qu'il revient à son secrétaire d'en dresser le **procès-verbal**. Ce dernier devrait être soumis à un **délai** pour le réaliser, qu'un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CE ou, à défaut, un décret définira. Enfin, il renvoie également à un décret le soin de déterminer les modalités **d'enregistrement** et de **sténographie** des réunions du CE.

Ce paragraphe étend également la possibilité d'utiliser la visioconférence, à l'initiative de l'employeur, pour les réunions :

- de comité de groupe (5°) ;
- de comité d'entreprise européen (6°) ;
- de comité de la société européenne (7°).

Son 8° institue une **nouvelle procédure de consultation** des IRP : la **réunion commune** de plusieurs d'entre elles, qui si elle est régulièrement pratiquée aujourd'hui se fait en dehors de tout cadre légal.

Si un projet rend nécessaire l'information ou la consultation des DP, du CE et du CHSCT, l'employeur peut réunir ensemble ces IRP pour qu'elles l'examinent, dans le respect de leurs règles de composition et de fonctionnement, en l'inscrivant à l'ordre du jour. Pour recueillir un avis, les règles propres à chaque instance doivent être respectées. Comme pour les autres IRP, la visioconférence pourrait être utilisée.

Enfin, le **paragraphe II** transpose au CHSCT et à l'instance de coordination des CHSCT la possibilité de recourir à la visioconférence pour les réunir. De la même manière que pour le CE ou les autres instances mentionnées au présent article, un **vote à bulletin secret** pourra avoir lieu, dans des conditions définies par décret.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Seize amendements du rapporteur ont été adoptés en commission. Outre huit amendements rédactionnels, il a proposé la **suppression de la réforme du rôle des suppléants des représentants du personnel**, préservant le droit en vigueur au motif que les dispositions de l'article constitueraient un « *recul très dommageable* » qui nuirait fortement à « *la continuité du travail entre les représentants du personnel titulaires ou suppléants* ». A ses yeux, la présence des suppléants leur permet de « *prendre connaissance des principales problématiques de l'entreprise, de se familiariser avec les modalités de consultation des représentants du personnel et de [sic] leur rôle dans l'entreprise* ».

Le rapporteur a également souhaité **davantage encadrer le recours à la visioconférence** en le soumettant à un accord entre l'employeur et les représentants des salariés dans l'IRP. A défaut d'accord, elle ne pourrait être utilisée que trois fois par an.

En séance publique, en dehors de **deux amendements** rédactionnels supplémentaires, l'Assemblée nationale a étendu la visioconférence au comité central d'entreprise et a porté de cinq à huit jours le délai dans lequel l'ordre du jour de la réunion commune de plusieurs IRP doit être porté à la connaissance de leurs membres.

III - La position de la commission

Cet article, présenté par le Gouvernement comme un assemblage de mesures visant à améliorer le fonctionnement concret des IRP, marquait pourtant, dans sa rédaction initiale, **une rupture par rapport à une règle ancienne**, consacrée par le code du travail : la **participation des suppléants**, au même titre que les titulaires, aux réunions de l'instance à laquelle ils ont été élus.

La seule distinction tient au fait qu'ils **ne disposent pas d'heures de délégation** et, pour le CE, qu'ils n'ont que **voix consultative**. Néanmoins, les heures passées en réunion sont considérées comme du temps de travail¹ et rémunérées comme tel.

Ce principe remonte pour les **comités d'entreprise** à l'**ordonnance fondatrice du 22 février 1945**² et pour les **délégués du personnel** à la **loi du 16 avril 1946**³. En 70 ans, cette règle née des réformes sociales issues du Conseil national de la Résistance n'a connu aucune modification dans sa rédaction. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle soit **immuable** : elle peut même aujourd'hui apparaître quelque peu **incongrue**. En effet, dans quels autres domaines, dans quelles autres instances les suppléants ont-ils un rôle autre que celui de remplacer les titulaires en leur absence ? Imagine-t-on qu'à l'Assemblée nationale les suppléants des députés siègent avec eux dans l'hémicycle et participent aux débats, tout en ne prenant pas part aux votes ?

Lors de son audition par la commission, le **ministre** a exprimé clairement son point de vue sur les modifications apportées par l'Assemblée nationale sur ce point. Il a estimé que la réintroduction de la **présence des suppléants** à toutes les réunions des instances **revenait sur un point d'équilibre** du texte et **alourdirait les obligations** pesant sur les entreprises, en contradiction avec l'un des objectifs du projet de loi qui est de les simplifier.

¹ Art. L. 2315-11 et L. 2325-8 du code du travail.

² Ordonnance n° 45-80 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise, art. 5.

³ Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel, art. 14.

Aux yeux de votre rapporteur, **l'argument des organisations syndicales**, selon lequel effectuer un mandat de suppléant permet de découvrir le fonctionnement des IRP, est un moyen de susciter des vocations et un engagement durable dans la représentation des salariés **n'est pas infondé**. Il est vrai que l'exercice des fonctions de délégué du personnel ou de membre du CE nécessite des compétences, notamment juridiques, qui ne sont pas universelles. Pour autant, force est également de constater qu'il est courant que les syndicats dans l'entreprise ne parviennent pas à présenter des listes complètes aux élections : selon la Dares¹, il n'y aurait pas suffisamment de candidats pour occuper toutes les fonctions de représentant du personnel dans **38 %** des établissements qui en sont dotés. Leur point de vue est donc à **relativiser**.

Au final, votre rapporteur estime que **l'intuition du Gouvernement est la bonne**, mais qu'au vu de son impact sur les pratiques syndicales elle ne peut être mise en œuvre brutalement, sans période de transition, comme cela était envisagé. C'est pourquoi votre commission a, sur sa proposition, adopté un **amendement de compromis** prévoyant que les suppléants pourront continuer à assister aux réunions de l'instance dont ils sont membres, **dans la limite de la moitié du nombre des titulaires** (amendement COM-41).

Par ailleurs, votre rapporteur **approuve** les autres mesures de sécurisation juridique du fonctionnement des IRP proposées par le présent article. Le **recours facilité à la visioconférence**, qui a été encadré par l'Assemblée nationale afin qu'il soit avant tout un choix partagé de l'employeur et de l'IRP, doit permettre de **simplifier la tenue des réunions** dans les entreprises dotées de multiples établissements éloignées géographiquement. Il reste au Gouvernement à définir les modalités du respect du secret des votes quand l'IRP sera amenée à émettre un avis au cours d'une de ces réunions. Votre rapporteur sera attentif à ce qu'il ne puisse être l'occasion d'exercer des **pressions** ou de connaître le choix de chacun des élus. De même, la réunion commune à plusieurs IRP est une mesure de simplification bienvenue, qui ne retire rien aux prérogatives de chacune d'entre elles.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié

¹ Dares Analyses, *op.cit.*, n° 84, novembre 2014.

CHAPITRE IV

UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE DANS LES ENTREPRISES

Article 13

(art. L. 1143-1, 1233-30, L. 1233-57-3, L. 2313-7-1, L. 2313-14, L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-3, L. 2323-6, L. 2323-7, L. 2323-7-1, L. 2323-7-2, L. 2323-7-3, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-10, L. 2323-11, L. 2323-12, L. 2323-13 à L. 2323-17, L. 2323-18, L. 2323-19 à L. 2323-26-3, L. 2323-27, L. 2323-28, L. 2323-29 à L. 2323-32, L. 2323-33 à L. 2323-45, L. 2323-46, L. 2323-47, L. 323-48, L. 2323-49, L. 2323-55 à L. 2323-57, L. 2323-59, L. 2323-60, L. 2323-61, L. 2323-68 à L. 2323-72, L. 2323-74, L. 2323-73, L. 2323-75 à L. 2323-77, L. 2325-26, L. 2325-37, L. 2325-38, L. 2328-2, L. 2332-1, L. 2332-2, , L. 3312-17, L. 4612-9, L. 4612-10, L. 5121-20 et L. 6122-1 du code du travail ; L. 141-28, L. 141-31, L. 236-27, L. 225-37-1, L. 225-82-1, L. 226-9-1, L. 23-10-7 et L. 23-10-11 du code de commerce ; L. 916-1 et L. 917-1 du code de l'éducation ; L. 111-84 et L. 111-88 du code de l'énergie ; L. 142-9 et L. 214-165 du code monétaire et financier ; L. 254-1 du code de la sécurité intérieure)

Regroupement des consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise

Objet : Cet article rationalise les dix-sept procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise, qui sont désormais regroupées en trois blocs portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; sa situation économique et financière ; sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Un accord collectif d'entreprise peut toutefois déroger sous conditions aux modalités de consultations récurrentes du comité. En outre, l'employeur n'est plus obligé de soumettre pour avis au comité d'entreprise les projets d'accords collectifs. Enfin, la base de données économiques et sociales devra comporter une rubrique spécifique sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend dans sa version initiale **onze paragraphes**, qui seront présentés séparément pour la clarté de l'exposé, sauf les cinq derniers qui assurent diverses coordinations juridiques.

Il ne sera pas fait systématiquement référence aux coordinations juridiques liées aux changements de numérotation des articles du code du travail relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise. En revanche, un tableau de correspondance entre la numérotation actuelle et celle issue du présent projet de loi est présenté à la fin de certaines parties du présent commentaire.

- La mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise

Le **I** modifie les articles L. 2323-1 à L. 2323-7-3 du code du travail qui portent sur la mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise.

En premier lieu, l'article modifie l'article **L. 2323-1** du code du travail qui définit les **missions du comité d'entreprise**.

Son premier alinéa indique actuellement que le comité d'entreprise 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.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais précise que le **comité doit être informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle) **lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations** prévues à l'article L. 2323-6 tel que modifié par le présent article (voir *infra*).

En deuxième lieu, le texte modifie l'article **L. 2323-2**, qui pose le **principe général de la consultation du comité d'entreprise**.

Cet article dispose actuellement que toutes les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, lors du lancement d'une offre publique d'acquisition.

Le projet de loi complète ces dispositions en créant une seconde exception au principe de la consultation du CE. Désormais, les **projets d'accords collectifs, ainsi que leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise**.

En troisième lieu, le projet de loi modifie l'article **L. 2323-3**, qui porte sur les délais dans lesquels le comité d'entreprise doit rendre son avis.

En vertu de l'article 8 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le troisième alinéa de cet article dispose que sauf dispositions législatives spéciales, l'employeur peut conclure avec la majorité des membres titulaires élus du comité d'entreprise (ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise) un accord dit « atypique », pour fixer les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues par le code du travail¹. Ces délais, qui ne peuvent être

¹ Ces consultations sont prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 du code du travail.

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 et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)¹.

Le **paragraphe I** de l'article 13 subordonne la conclusion de cet accord « atypique » à l'absence de délégué syndical. En outre, il prévoit que les consultations ponctuelles prévues par le code du travail obéissent à des délais spécifiques.

En quatrième lieu, cet article propose une nouvelle rédaction pour les articles L. 2323-6 et L. 2323-7.

Le premier article est essentiel car il constitue la **clef de voûte de la réforme des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise**, en distinguant chaque année trois temps forts relatifs :

- aux orientations stratégiques de l'entreprise (1^{er} bloc) ;
- à sa situation économique et financière (2^{ème} bloc) ;
- à sa politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi (3^{ème} bloc).

Le second article autorise un accord d'entreprise² à adapter :

- les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise (uniquement pour les deux derniers blocs) ;
- la liste et le contenu des informations récurrentes (pour les deux derniers blocs, les consultations ponctuelles et le droit d'alerte économique et social), à l'exception des documents comptables relatifs à la situation économique et financière de l'entreprise ;
- le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise portant sur cette question, qui ne peut cependant être inférieur à six ;
- les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

¹ A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4 (éventuelle prolongation du délai décidée par le président du tribunal de grande instance si l'employeur refuse de communiquer au comité d'entreprise des informations écrites et précises nécessaires pour formuler un avis), le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

² En vertu de l'article L. 2232-12 du code du travail, cet accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. L'accord devient caduc si des organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages s'y opposent dans un délai de huit jours à compter de sa notification.

• La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Le **paragraphe II** modifie la sous-section 2 intitulée « information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise » et qui regroupe actuellement les articles L. 2323-6 à L. 2323-26-3 du code du travail.

L'article 13 du projet de loi modifie l'intitulé de cette sous-section, qui traite dorénavant uniquement de la « consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ». Cette sous-section ne comporte plus de divisions ni de paragraphes¹, et ne compte plus que deux articles : l'article L. 2323-7-1 (qui devient l'article L. 2323-10), et le nouvel article L. 2323-11.

Ce nouvel article **L. 2323-10** est modifié par le projet de loi afin que la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le nouvel article **L. 2323-11** dispose quant à lui qu'un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il indique alors les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.

• La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Le **paragraphe III** modifie la sous-section 3 de la section 1 du même chapitre III du code du travail. Portant actuellement sur l'information et la consultation sur les conditions de travail, cette sous-section traite désormais de la **consultation annuelle sur la situation économique et financière** de l'entreprise, et comprend quatre nouveaux articles, L. 2323-12 à L. 2323-14.

L'article **L. 2323-12** prévoit que cette nouvelle consultation doit également porter sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (Cice). L'avis du comité d'entreprise doit alors être transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

¹ Pour mémoire, cette deuxième sous-section comprend actuellement pas moins de neuf paragraphes portant sur les sujets suivants : marche générale de l'entreprise ; communication des documents comptables et financiers ; politique de recherche et introduction de nouvelles technologies ; projets de restructuration et de compression des effectifs ; recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ; intéressement, participation et épargne salariale ; modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ; offre publique d'acquisition ; crédit d'impôt compétitivité emploi.

L'article **L. 2323-13** énumère les informations et les documents que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise dans le cadre de cette consultation annuelle :

- les données sur l'activité et sur la **situation économique et financière de l'entreprise** ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (ces informations doivent également être tenues à la disposition de l'autorité administrative) ;

- pour **toutes les sociétés commerciales**, les documents obligatoirement transmis à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que les communications et copies transmises aux actionnaires ;

- pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les **documents comptables** qu'elles établissent ;

- les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du **Cice** et leur utilisation ;

- les informations relatives à la **politique de recherche et de développement technologique** de l'entreprise.

Les obligations sont plus lourdes pour les **sociétés commerciales** qui, à la clôture d'un exercice social, comptent **trois cents salariés** ou plus ou dont le montant net du **chiffre d'affaires**, à la même date, est égal ou supérieur à **18 millions d'euros**, ainsi que pour les groupements d'intérêt économique (GIE), puisque l'employeur doit alors communiquer :

- une situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible ;

- un compte de résultat prévisionnel ;

- un tableau de financement ;

- le bilan annuel ;

- un plan de financement prévisionnel.

Dans les **sociétés anonymes**, les cinq documents précités sont analysés dans des rapports sur l'évolution de la société, établis par le conseil d'administration ou le directoire. En cas de défaut de transmission de ces documents, ou si les informations appellent des observations de sa part, le commissaire aux comptes le signale dans un rapport au conseil d'administration ou au directoire, qui est communiqué simultanément au comité d'entreprise. Des obligations similaires existent dans les entreprises qui ne sont pas des sociétés anonymes, mais elles incombent alors au gérant.

Quelle que soit la nature juridique de la société, les informations et documents qui doivent être mis à disposition du CE doivent être accessibles sur la base de données économiques et sociales.

L'article **L. 2323-14** indique qu'un **décret en Conseil d'Etat** précisera le contenu des informations prévues à la sous-section 3, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés.

• La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le **paragraphe IV** modifie le **contenu et l'intitulé** de la sous-section 4 de la section 1 du même chapitre III relatif à l'information et à la consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Cette sous-section aborde dorénavant la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**¹, et comprend deux volets :

- les cinq nouveaux articles L. 2323-15 à L. 2323-19 sont regroupés dans le **premier paragraphe** relatif aux **dispositions communes** ;

- le **second paragraphe**, portant sur les dispositions complémentaires pour les **entreprises d'au moins 300 salariés**, comprend les articles L. 2323-68 à L. 2323-72, L. 2323-74, L. 2323-75 et L. 2323-77 (qui deviennent les articles L. 2323-20 à L. 2323-27).

S'agissant du premier paragraphe, l'article **L. 2323-15** propose une **définition générale** de la consultation annuelle sur la **politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**, à travers douze thématiques :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

¹ Par conséquent, toutes les divisions et intitulés des paragraphes de la sous-section actuelle sont supprimés, tandis que les articles L. 2323-35, L. 2323-36 et L. 2323-38 à L. 2323-43 sont abrogés (voir tableau en annexe).

L'article **L. 2323-16** définit les cas dans lesquels le comité d'entreprise peut bénéficier du concours du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT). Son expertise, dans les limites de ses compétences légales, peut être sollicitée afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant :

- de l'organisation du travail ;
- de la technologie ;
- des conditions d'emploi ;
- de l'organisation du temps de travail ;
- des qualifications ;
- des modes de rémunération.

Le comité d'entreprise peut également confier au **CHSCT** le soin de **procéder à des études ponctuelles** relevant de sa compétence.

L'article **L. 2323-17** énumère les informations que l'employeur doit mettre à disposition du CE dans le cadre de la consultation annuelle sur la **politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**. Ces informations, mises à disposition sur la base de données économiques et sociales, portent sur :

- **l'évolution de l'emploi et de ses caractéristiques**¹;
- la **situation comparée des femmes et des hommes** au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action de l'entreprise pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (qui doit être déposé auprès de l'administration) ;
- le **plan de formation du personnel** de l'entreprise ;
- la mise en œuvre des **contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation** ;
- la **durée du travail**²;
- le **rapport de prévention** présenté par l'employeur au CHSCT ;

¹ Le projet de loi évoque l'évolution des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

² Ce thème recouvre le recours aux heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ; l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires lorsqu'il n'est pas défini voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ; le bilan du travail à temps partiel ; le nombre de demandes individuelles des salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures ; la durée et l'aménagement du temps de travail ; la période de prise des congés payés ; les conditions d'application des aménagements d'horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel ; le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

- les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des **accidentés du travail**, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés ;

- l'affectation de la **contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction** ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

- les modalités d'exercice du **droit d'expression des salariés**.

L'article **L. 2323-18** indique que les informations mentionnées à l'article précédent sont mises à la disposition de l'**inspecteur du travail** et qu'elles sont accompagnées de l'avis du comité dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Enfin, l'article **L. 2323-19** renvoie à un **décret en Conseil d'Etat** le soin de préciser le contenu des informations prévues aux articles L. 2323-15 à L. 2323-19, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Ce décret détermine également les modalités de la mise à disposition des salariés et de toute personne qui demande ces informations, d'une synthèse du plan d'action relatif à l'égalité des femmes et des hommes.

Le nouveau paragraphe 2 aborde les dispositions complémentaires pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le projet de loi assure diverses coordinations juridiques, dont les principales visent à préciser que:

- la consultation annuelle sur la **politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** porte également sur le bilan social de l'entreprise lorsque celle-ci compte plus de 300 salariés¹ ;

- l'employeur doit mettre à disposition ce bilan social sur la base de données économiques et sociales² ;

- le comité d'établissement est consulté sur le bilan social particulier³ ;

- le bilan social ne doit plus forcément prendre la forme d'un document unique⁴ ;

- le décret en Conseil d'Etat qui détermine le contenu du bilan social doit être pris après consultation des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel⁵ ;

¹ Art. L. 2323-68, qui devient L. 2323-20.

² *Idem.*

³ *Idem.*

⁴ Art. L. 2323-70, qui devient L. 2323-22.

⁵ Art. L. 2323-71, qui devient L. 2323-23.

- les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande et de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité d'entreprise¹ ;

- un décret en Conseil d'Etat définira le contenu des informations prévues par le paragraphe 2 précité².

Enfin, le **paragraphe IV** de l'article 13 abroge les articles L. 2323-33 à L. 2323-43 du code du travail, qui portent sur la consultation du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle, le plan de formation et l'apprentissage (voir tableau ci-après).

Tableau de correspondance entre l'actuelle numérotation des articles du code du travail et celle résultant du présent projet de loi et présentation des articles abrogés (IV de l'article 13)³

Numérotation actuelle	Numérotation prévue dans le projet de loi initial ou abrogation	Objet résumé
L. 2323-33	Abrogé	Consultation du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle.
L. 2323-34	Abrogé	Consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et le projet de plan.
L. 2323-35	Abrogé	Périodicité du plan de formation fixée à trois ans si un accord d'entreprise l'autorise.
L. 2323-36	Abrogé	Modalités de participation des membres du comité d'entreprise à l'élaboration du plan de formation.
L. 2323-37	Abrogé	Avis du comité d'entreprise sur les contrats et périodes de professionnalisation et sur le compte personnel de formation.

¹ Art. L. 2323-72, qui devient L. 2323-24.

² Art. L. 2323-77, qui devient L. 2323-27.

³ Ce tableau reprend les dispositions prévues dans le projet de loi initial. Certains articles abrogés sont parfois institués plus loin par le même article 13. Il en va ainsi du nouvel article L. 2323-34 qui traite de l'information du comité d'entreprise sur le projet de concentration et la possibilité de recourir à un expert.

Numérotation actuelle	Numérotation prévue dans le projet de loi initial ou abrogation	Objet résumé
L. 2323-38	Abrogé	Information du comité d'entreprise sur les conditions d'accueil des jeunes en première formation technologique ou professionnelle.
L. 2323-39	Abrogé	Approbation par délibération du plan de formation par le comité d'entreprise dans les établissements publics de l'Etat soumis au code du travail.
L. 2323-40	Abrogé	Consultation du comité d'entreprise sur le programme pluriannuel de formation.
L. 2323-41	Abrogé	Consultation du comité d'entreprise sur les problématiques liées à l'apprentissage.
L. 2323-42	Abrogé	Consultation complémentaire du comité d'entreprise sur les problématiques liées à l'apprentissage.
L. 2323-43	Abrogé	Possibilité d'informer ou de consulter le comité d'entreprise sur les problématiques liées à l'apprentissage lors de l'examen de l'exécution du plan de formation ou du projet de plan.
L. 2323-68	L. 2323-20	Obligation annuelle de soumettre au comité d'entreprise le bilan social dans les entreprises employant plus de 300 salariés.
L. 2323-69	L. 2323-21	Règles spécifiques pour le premier bilan social.
L. 2323-70	L. 2323-22	Contenu du bilan social.
L. 2323-71	L. 2323-23	Consultation des partenaires sociaux avant l'élaboration du décret en Conseil d'Etat précisant le contenu du bilan social.
L. 2323-72	L. 2323-24	Communication du bilan social aux membres du comité d'entreprise au moins quinze jours avant son examen.
L. 2323-74	L. 2323-25	Communication du dernier bilan social aux actionnaires.

Numérotation actuelle	Numérotation prévue dans le projet de loi initial ou abrogation	Objet résumé
L. 2323-75	L. 2323-26	Utilisation du bilan social pour établir le programme annuel de formation.
L. 2323-77	L. 2323-27	Recours à des décrets en Conseil d'Etat pour tenir compte des spécificités des comités d'entreprise créés par la loi ou des stipulations conventionnelles.

- Consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise

Le **paragraphe V** de l'article 13 modifie la sous-section 5 de la section 1 du chapitre III du code du travail.

Actuellement consacrée à l'information et à la consultation du comité d'entreprise lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elle sera dorénavant dédié aux **consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise**, et comprendra trois paragraphes.

En premier lieu, le premier paragraphe, portant sur l'organisation et la marche de l'entreprise, comprend cinq sous-paragraphes, qui reprennent à l'identique des articles actuels du code du travail tout en modifiant leur numérotation, comme l'indique le tableau suivant.

Présentation des dispositions relatives aux consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise¹

Intitulé du paragraphe et du sous-paragraphe	Numérotation actuelle de l'article	Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Objet résumé
Paragraphe 1 « organisation et marche de l'entreprise »			
Sous-paragraphe 1 « organisation de l'entreprise »	L. 2323-7	L. 2323-28	Communication d'une documentation économique et financière au comité d'entreprise un mois après son élection.

¹ Ce tableau reprend les dispositions prévues dans le projet de loi initial.

Intitulé du paragraphe et du sous-paragraphe	Numérotation actuelle de l'article	Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Objet résumé
Sous-paragraphe 2 « introduction de nouvelles technologies »	L. 2323-13	L. 2323-29	Information et consultation du comité d'entreprise préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies.
	L. 2323-14	L. 2323-30	Information et consultation du comité d'entreprise en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
Sous-paragraphe 3 « restructuration et compression des effectifs »	L. 2323-15	L. 2323-31	Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de restructuration et de compression des effectifs.
	L. 2323-16	L. 2323-32	Information et consultation du comité de l'entreprise sous-traitante sur les projets de restructuration et de compression des effectifs de l'entreprise donneuse d'ordre.
Sous-paragraphe 4 « modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise »	L. 2323-19	L. 2323-33	Information et consultation du comité d'entreprise sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.
	L. 2323-20	L. 2323-34	Information du comité d'entreprise sur le projet de concentration et possibilité de recourir à un expert.
Sous-paragraphe 5 « offre publique d'acquisition »	L. 2323-21	L. 2323-35	Information du comité d'entreprise en cas d'offre publique d'achat (OPA), et possibilité de procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et de désigner un expert-comptable.
	L. 2323-21-1	L. 2323-36	Audition de l'auteur de l'OPA devant le comité d'entreprise au plus tard une semaine à compter du dépôt du projet d'offre.
	L. 2323-22	L. 2323-37	Communication de la note d'information sur l'OPA au comité d'entreprise.
	L. 2323-22-1	L. 2323-38	Contenu du rapport de l'expert-comptable demandé par le comité d'entreprise en cas d'OPA.
	L. 2323-23	L. 2323-39	Information et consultation du comité d'entreprise préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt d'une OPA.
	L. 2323-23-1	L. 2323-40	A la demande de l'employeur auteur de l'OPA, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre.

Intitulé du paragraphe et du sous-paragraphe	Numérotation actuelle de l'article	Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Objet résumé
	L. 2323-24	L. 2323-41	Interdiction d'utiliser ses droits de vote si l'employeur, ou son représentant, dépose une OPA et ne se rend pas à la réunion du comité de l'entreprise objet de l'offre.
	L. 2323-25	L. 2323-42	Obligation pour l'employeur qui lance une OPA de réunir son comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre.
	L. 2323-26	L. 2323-43	Information directe des salariés de l'entreprise à l'origine de l'OPA et de celle qui en fait l'objet en cas d'absence de comité d'entreprise.
	L. 2323-26-1 A	L. 2323-44	En cas de réussite de l'OPA, obligation pour son auteur d'informer le comité de l'entreprise cible au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre.
	L. 2323-26-1 B	L. 2323-45	Non-application des articles L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A quand la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités, agissant seules ou de concert, qui détiennent plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société cible.
Paragraphe 2 « conditions de travail »	L. 2323-27	L. 2323-46	Information et consultation du comité d'entreprise sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail.
	L. 2323-32	L. 2323-47	Information et consultation du comité de l'entreprise sous-traitante sur les projets de restructuration et de compression des effectifs de l'entreprise donneur d'ordre.
Paragraphe 3 « Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire »	L. 2333-44	L. 2333-48	Information du comité d'entreprise lors d'une procédure de sauvegarde, en cas de demande d'ouverture de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ou lorsque des licenciements économiques sont prononcés dans les entreprises en difficulté.
	L. 2323-45	L. 2323-49	Audition de la personne désignée par le comité d'entreprise par la juridiction compétente quand l'entreprise est en difficulté.

Le **paragraphe V** de l'article 13 procède en conséquence à de nombreuses coordinations juridiques liées au changement de numérotation à des articles nouveaux L. 2323-35 à L. 2323-45 dédiés aux prérogatives du comité d'entreprise en cas d'OPA.

• Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques

Le **paragraphe VI** de l'article 13 modifie la sous-section 6 de la section 1 du même chapitre III. Actuellement dédiée aux rapports et à l'information du CE dans les entreprises de moins de trois cents salariés, elle traitera désormais du **droit d'alerte économique et social du comité d'entreprise et de l'utilisation des aides publiques**.

Présentation des dispositions relatives au droit d'alerte économique et social du comité d'entreprise et à l'utilisation des aides publiques¹

Intitulé du paragraphe	Numérotation actuelle de l'article	Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Objet résumé
Paragraphe 1 « droit d'alerte économique »	L. 2323-78	L. 2323-50	Inscription de plein droit à l'ordre du jour d'une demande d'explication de l'employeur lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.
	L. 2323-79	L. 2323-51	Possibilité pour le comité d'entreprise de se faire assister d'un expert-comptable une fois par exercice comptable. Crédit de cinq heures pour chacun des deux salariés chargés d'assister le comité d'entreprise qui choisit de rédiger un rapport suite à l'exercice de son droit d'alerte.
	L. 2323-80	L. 2323-52	Obligation pour le rapport du comité d'entreprise exerçant son droit d'alerte de se prononcer sur l'opportunité de saisir le conseil d'administration ou de surveillance.
	L. 2323-81	L. 2323-53	Inscription de plein droit à l'ordre du jour du conseil d'administration ou de surveillance de la demande d'explication formulée par le comité d'entreprise qui a exercé son droit d'alerte.
	L. 2323-82	L. 2323-54	Confidentialité des informations fournies dans le cadre de la procédure d'alerte économique du comité d'entreprise.

¹ Ce tableau reprend les dispositions prévues dans le projet de loi initial.

Intitulé du paragraphe	Numérotation actuelle de l'article	Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Objet résumé
Paragraphe 2 « aides publiques »	L. 2323-12	L. 2323-55 (modifié par le présent projet de loi)	A défaut de consultation du comité d'entreprise sur la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.
	L. 2323-26-2	L. 2323-56	Possibilité pour le comité d'entreprise de demander des explications à l'employeur s'il constate que tout ou partie du crédit d'impôt compétitivité emploi n'a pas été utilisé conformément aux dispositions légales, et de rédiger un rapport sur ce sujet.
	L. 2323-26-3	L. 2323-57	Possibilité pour le comité d'entreprise, suite à son rapport sur l'utilisation du Cice, de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.
Paragraphe 3 « droit d'alerte sociale »	L. 2323-53	L. 2323-58	Inscription de plein droit à l'ordre du jour du comité d'entreprise de l'examen de l'évolution de l'emploi si le recours aux CDD et aux contrats de travail intérimaire connaît un accroissement important ¹ .
	L. 2323-17	L. 2323-59	Possibilité pour le comité d'entreprise de saisir l'inspection du travail en cas notamment de recours abusif aux CDD et aux contrats de travail intérimaires.
Paragraphe 4 « informations trimestrielles du comité d'entreprise »		L. 2323-60 (cet article est créé par le projet de loi)	Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise des informations sur : - l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; - les éventuels retards de paiement par l'entreprise de cotisations sociales ; - le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.
		L. 2323-61 (cet article est créé par le projet de loi)	Un décret en Conseil d'Etat doit préciser le contenu des informations mentionnées à l'article L. 2323-60.

¹ Le projet de loi supprime la période de référence définie comme le délai entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi.

Le **paragraphe VI** de l'article 13 procède en conséquence à de nombreuses coordinations juridiques liées au changement de numérotation des nouveaux articles liés au droit d'alerte économique.

Enfin, ce VI abroge tous les articles de l'actuelle sous-section 6 consacrée aux informations et consultations périodiques du comité d'entreprise, à l'exception de l'article L. 2323-53 (qui devient L. 2323-58), comme le montre le tableau ci-dessous.

**Tableau récapitulatif des articles abrogés
(paragraphe VI de l'article 13 du projet de loi initial)**

Référence actuelle de l'article dans le code du travail	Objet résumé
L. 2323-46	Information trimestrielle du comité d'entreprise sur l'évolution générale des commandes et la situation financière de l'entreprise, l'exécution des programmes de production et les retards de paiement éventuels des cotisations sociales dans les entreprises employant moins de 300 salariés.
L. 2323-47	Rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, accompagné d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle remis au comité d'entreprise dans les sociétés employant moins de 300 salariés.
L. 2323-48	Information du comité d'entreprise sur la conclusion des contrats initiative-emploi et des contrats d'accompagnement dans l'emploi dans les sociétés employant moins de 300 salariés.
L. 2323-49	Dans ces entreprises, obligation pour l'employeur de présenter au comité d'entreprise qui le demande le rapport que l'organisme assureur est tenu de fournir chaque année sur les comptes de la convention ou du contrat de garanties collectives.
L. 2323-50	Même objet que l'article L. 2323-46 mais dans les entreprises employant plus de 300 salariés.
L. 2323-51	Information trimestrielle du comité d'entreprise dans les entités employant plus de 300 salariés, notamment sur la situation de l'emploi.
L. 2323-52	L'information mentionnée à l'article L. 2323-51 doit porter sur les contrats de travail temporaire et certains travailleurs handicapés.
L. 2323-54	Information du comité d'entreprise sur la conclusion des contrats initiative-emploi et des contrats d'accompagnement dans l'emploi dans les entités employant plus de 300 salariés.
L. 2323-55	Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, remise d'un rapport annuel au comité d'entreprise sur la situation économique de la société.
L. 2323-56	Dans les mêmes entreprises, information et consultation du comité d'entreprise sur l'évolution de l'emploi et des qualifications et les prévisions et actions de l'employeur pour y adapter sa main-d'œuvre.
L. 2323-57	Dans les mêmes entreprises, avis du comité d'entreprise sur le rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de

Référence actuelle de l'article dans le code du travail	Objet résumé
	formation des femmes et des hommes.
L. 2323-58	Droit de suite sur l'exécution du rapport de situation comparée.
L. 2323-60	Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, obligation pour l'employeur de présenter au comité d'entreprise qui le demande le rapport que l'organisme assureur est tenu de fournir chaque année sur les comptes de la convention ou du contrat de garanties collectives.

- Diverses dispositions de coordination juridique

Le **paragraphe VII** de l'article abroge la sous-section 7 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail, consacrée à l'adaptation des règles de consultation par voie d'accord, et qui comprend uniquement l'article **L. 2323-61** autorisant un accord dans les entreprises d'au moins 300 salariés à remplacer différentes informations et documents à caractère économique, social et financier par un rapport unique annuel.

Le **paragraphe VIII** conserve la sous-section 8 de la section 1 du même chapitre III, consacrée à la participation du comité d'entreprise aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, mais la transforme en sous-section 7¹.

Le **paragraphe IX** abroge les sous-sections 9 sur le bilan social et 10 sur le droit d'alerte économique au sein de la section 1 du même chapitre III, par coordination avec les modifications apportées au paragraphe IV.

Le **paragraphe X** assure différentes coordinations juridiques à l'article **L. 2325-35**, qui définit les sept cas dans lesquels le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix.

Le **paragraphe XI** abroge l'article **L. 3312-7**, qui prévoit que lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le projet d'accord d'intéressement lui est soumis pour avis avant sa signature, dans un délai déterminé par voie réglementaire.

II. Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En **commission des affaires sociales**, la plupart des amendements adoptés ont apporté des améliorations rédactionnelles ou ont assuré des coordinations juridiques. Les principaux amendements ont visé à :

- **interdire à un accord d'entreprise** mentionné au nouvel article L. 2323-7 du code du travail de **modifier le périmètre et la portée des informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes ;**

¹ Cette sous-section comprend les articles L. 2323-62 à L. 2323-67.

- ajouter une **nouvelle rubrique de la base de données économiques et sociales** relative à **l'égalité professionnelle des femmes et des hommes** au sein de l'entreprise, tout en précisant son contenu¹ ;

- ouvrir l'accès de cette **base de données** aux membres du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** ;

- rappeler que l'employeur dans les **sociétés commerciales** doit transmettre au comité d'entreprise le **rapport des commissaires aux comptes** en vue de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;

- obliger l'employeur à présenter chaque année un **programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail.

En **séance publique**, un amendement des députés du groupe écologiste a indiqué que la consultation annuelle sur la situation économique et financière, qui prévoit déjà la consultation sur la politique de recherche et de développement, porte également sur **l'utilisation du crédit impôt recherche**.

Un amendement du rapporteur a précisé que, dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de la société commerciale ou du groupement d'intérêt économique, les **documents de gestion comptable prévisionnelle** qui lui sont transmis sont **confidentiels**.

Un amendement du groupe écologiste a autorisé le comité d'entreprise à recourir à un **expert-comptable** dans le cadre de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise**.

Un amendement du groupe socialiste, républicain et citoyen a indiqué que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un **expert technique**² pour préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle**.

¹ La base de données devra en effet comprendre un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, ainsi qu'une évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. Cet amendement a été présenté par le groupe socialiste, républicain et citoyen. Un amendement quasi identique a été présenté par le Gouvernement, à ceci près qu'il évoquait l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la « responsabilité familiale », et non la « vie professionnelle ».

² Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Un amendement du rapporteur a effectué diverses **coordinations juridiques** au sein du code du travail et dans divers codes (code de commerce, code de l'éducation, code de l'énergie, code monétaire et financier, code de la sécurité intérieure).

III - La position de la commission

Votre rapporteur constate que la rationalisation des procédures d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise se fait à droit constant, et n'a pas été l'occasion d'une simplification du nombre de sujets traités.

Si l'article 13 ne remet pas en cause les droits accordés au comité d'entreprise, son principal intérêt est d'offrir un cadre global de réflexion aux salariés élus représentants du personnel, afin d'éviter l'émiettement des informations et consultations récurrentes en cours d'année.

A l'initiative de son rapporteur, votre commission a adopté **six amendements**, dont deux d'amélioration rédactionnelle ou de coordination juridique (amendements COM-55 et 62), visant à :

- clarifier la rédaction de l'article L. 2323-1, en **évitant de créer une obligation générale et absolue de consultation** du comité d'entreprise en dehors des cas prévus par la loi (amendement COM-58). Cet amendement ne revient pas sur les droits accordés au comité d'entreprise mais évite un malentendu dans la rédaction de cet article qui ne traite que des attributions générales du comité ;

- maintenir la possibilité pour les membres élus titulaires d'un comité d'entreprise de conclure un **accord dit « atypique »** avec l'employeur, **même en présence d'un délégué syndical**, sur les délais préfix dans lesquels le comité doit rendre ses avis (amendement COM-59). Cette faculté ayant été ouverte il y a moins de deux ans par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, votre rapporteur n'a pas souhaité contribuer à une instabilité du droit préjudiciable aux entreprises;

- étendre le contenu de cet **accord** aux **modalités concrètes** de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise mentionnées au nouvel article L. 2323-7 du code du travail, comme la liste et le contenu des informations récurrentes, ou encore le calendrier des thèmes abordés (amendement COM-60). De fait, votre rapporteur considère que les élus du personnel sont légitimes pour adapter par accord avec l'employeur les règles de consultation du comité d'entreprise ;

- autoriser l'accord collectif ou l'accord atypique à modifier les modalités de consultation récurrente du comité d'entreprise liées aux **orientations stratégiques de l'entreprise** (amendement COM-61). Votre rapporteur a en effet considéré qu'il n'y avait aucune raison d'exclure ce

sujet de l'accord, qui peut déjà adapter l'information et la consultation du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise et sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 14

*(art. L. 2242-1, L. 2242-2, L. 2242-8 à L. 2242-11,
L. 2242-5 à L. 2242-16, L. 2242-18 à L. 2242-23, L. 2243-1,
L. 3121-24 du code du travail ; art. L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale)*

Regroupement des négociations obligatoires en entreprise

Objet : Cet article regroupe les négociations obligatoires en entreprise en trois thématiques : une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; une négociation également annuelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Un accord d'entreprise « majoritaire » pourra toutefois modifier la périodicité de chacune de ces négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles et cinq ans pour la négociation triennale.

I - Le dispositif proposé

- La rationalisation des négociations obligatoires en entreprise

Le **paragraphe I** pose comme principe que les **négociations obligatoires en entreprise sont désormais rassemblées en trois thématiques**, à travers une modification de l'article L. 2242-1 du code du travail :

- une **négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise ;

- une **négociation également annuelle sur la qualité de vie au travail** ;

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une **négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**.

Une négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative si la dernière négociation remonte à plus d'un an (ou trois ans si elle porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, voire une période supérieure si un accord d'entreprise majoritaire l'a autorisé¹).

Comme le prévoit l'article L. 2242-2, lors de la première réunion, l'employeur doit préciser le lieu et le calendrier des réunions, et remettre aux délégués syndicaux les documents nécessaires aux négociations. Le projet de loi **supprime l'obligation pour l'employeur de fournir une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes et de son évolution.**

• La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Le **paragraphe II** porte sur la **négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.**

En premier lieu, l'intitulé de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code travail ne traite plus des différentes négociations annuelles obligatoires, mais uniquement de cette nouvelle négociation.

En conséquence, les divisions et intitulés des sous-sections de la section sont supprimés², tandis que la section comprend les articles L. 2242-5-à L. 2242-7.

En deuxième lieu, l'article L. 2242-5, qui porte actuellement sur la négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, précise le contenu de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Cette négociation doit porter sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel (la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail) ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation

¹ L'article L. 2242-20 du code du travail, inséré par le présent article 14 du projet de loi, autorise un accord d'entreprise majoritaire à modifier la périodicité des négociations obligatoires en entreprise, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles (d'une part, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, d'autre part sur la qualité de vie au travail) et cinq ans pour la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (voir commentaire infra).

² Les sous-sections 1 à 5 portent respectivement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; le salaire et la durée du travail ; la protection sociale complémentaire des salariés ; l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ; les travailleurs handicapés.

d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et sur l'acquisition de parts des fonds solidaires (cette obligation incombant également aux groupements d'employeurs).

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupes d'établissements distincts. Dans les entreprises de travaux forestiers¹, la négociation sur les salaires, la durée effective et le temps de travail doit porter sur l'accès aux garanties collectives de prévoyance².

En troisième lieu, le paragraphe II de l'article 14 assure des coordinations juridiques à l'article L. 2242-9-1, qui devient l'article L. 2242-6 et qui oblige notamment l'employeur à informer le délégué syndical sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs.

**Tableau de correspondance entre l'actuelle numérotation
des articles du code du travail et celle résultant du présent projet de loi
et liste des articles abrogés (article 14, paragraphe II)**

Numérotation actuelle	Numérotation prévue dans le projet de loi initial ou abrogation	Objet résumé
L. 2242-5-1	L. 2242-9	Pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
L. 2242-6	L. 2242-10	Prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour toutes les négociations obligatoires en entreprise.
L. 2242-7	abrogé	Obligation pour l'employeur d'engager, dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative de salariés, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
L. 2242-8	abrogé	Définition de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.
L. 2242-9	abrogé	Obligation pour la NAO de porter sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.
L. 2242-10	L. 2242-7	Obligation d'annexer à l'accord collectif sur les salaires lors de son dépôt auprès de l'administration un procès-

¹ Selon l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, sont considérés comme travaux forestiers la récolte de bois (notamment l'abattage, l'ébranchage, l'élagage, l'éhoupage et le débardage), le reboisement et la sylviculture, ainsi que les travaux accessoires d'équipement forestier.

² Ces garanties collectives concernent la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Numérotation actuelle	Numérotation prévue dans le projet de loi initial ou abrogation	Objet résumé
		verbal attestant de l'ouverture de négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
L. 2242-11	Abrogé	Obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur la protection sociale complémentaire dans les entreprises dépourvues d'accord instituant un régime de prévoyance ou une complémentaire santé protectrice.
L. 2242-12	Abrogé	Obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale si l'entreprise est dépourvue de ces dispositifs.
L. 2242-13	Abrogé	Obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien des travailleurs handicapés.
L. 2242-14	L. 2242-11	Obligation pour l'employeur d'établir un rapport pour alimenter la négociation mentionnée à l'article L. 2242-13.

- La négociation annuelle sur la qualité de vie au travail

Le **paragraphe III** traite de la **négociation annuelle sur la qualité de vie au travail**.

En premier lieu, il modifie l'objet de la section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail, qui ne porte plus sur les négociations triennales mais sur la qualité de vie au travail et comprend les articles L. 2242-8 à L. 2242-12. En conséquence, les divisions et intitulés des deux sous-sections actuelles sont supprimés¹.

L'article **L. 2242-8** définit le **contenu de cette nouvelle négociation**, qui porte sur :

- l'articulation entre la **vie personnelle** et la **vie professionnelle** des salariés ;

¹ Pour mémoire, la sous-section 1 traite de la gestion prévisionnelle des emplois et de la prévention des conséquences des mutations économiques, tandis que la sous-section 2 concerne la mobilité interne.

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**¹ et d'autres sujets connexes² ;

- les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés**, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, leurs conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel ;

- les modalités de définition d'un **régime de prévoyance** 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, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;

- l'exercice du **droit d'expression directe et collective des salariés**.

Le **paragraphe III** insère dans le code du travail le nouvel article **L. 2242-12**, qui traite de la **prévention de la pénibilité**.

La négociation annuelle sur la qualité de vie au travail peut en effet porter sur cette question. Si un accord est trouvé, il vaut accord de prévention de la pénibilité au sens de l'article L. 4163-3 et est valable pour une durée maximale de trois ans.

- Gestion des emplois et des parcours professionnels

Le **paragraphe IV** complète le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail par une section 4 relative à la **gestion des emplois et des parcours professionnels**, qui comprend les articles L. 2242-13 à L. 2242-21.

Parmi ces articles, deux méritent une attention particulière.

¹ La négociation doit notamment concerner la suppression des écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et la mixité des emplois.

² La négociation porte également sur la possibilité pour l'employeur de maintenir, pour les salariés à temps partiel, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein, et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, la négociation annuelle sur les salaires effectifs doit également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

D'une part, l'article **L. 2242-15**, qui traite notamment de la négociation tous les trois ans sur **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, la mobilité professionnelle ou géographique et les grandes orientations de la formation professionnelle, devient l'article **L. 2242-13**. Cette négociation portera dorénavant sur la gestion des parcours professionnels sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et sur l'exercice de leurs fonctions, par coordination avec l'article 2 du présent projet de loi.

D'autre part, le projet de loi introduit l'article **L. 2242-13**, qui prévoit que la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels peut également porter sur le **contrat de génération**. Si un accord est conclu dans ce cadre, il est de même nature qu'un accord d'entreprise dit « intergénérationnel » de droit commun.

Tableau présentant les articles composant la section du code du travail relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels, avec leur correspondance avec l'actuelle numérotation des articles du code du travail ainsi que sur les articles abrogés

Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Numérotation actuelle/articles abrogés	Objet résumé
L. 2242-13	L. 2242-15	Définition de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité professionnelle ou géographique, les grandes orientations de la formation professionnelle et le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.
L. 2242-14	n.c (article nouveau)	Possibilité pour la négociation triennale de porter sur le contrat de génération.
L. 2242-15	L. 2242-16	Définition des thèmes facultatifs sur lesquels peut porter la négociation triennale (par exemple, l'association des entreprises sous-traitantes à la GPEC ou la participation de l'entreprise à une GPEC territoriale).
L. 2242-16	L. 2242-18 ¹	Dispense de négocier pour les entreprises qui appartiennent à un groupe ayant conclu un accord portant sur les matières énumérées à l'article L. 2242-13.
	L. 2242-19 (abrogé)	Possibilité pour la négociation triennale de porter sur le contrat de génération.
	L. 2242-20 (abrogé)	Obligation pour la négociation triennale de porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

¹ L'article L. 2242-17, qui faisait bénéficier d'exonérations fiscales les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord collectif, a été abrogé par la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Numérotation prévue dans le projet de loi initial	Numérotation actuelle/articles abrogés	Objet résumé
L. 2242-17	L. 2242-21	Exonérations fiscales pour certaines indemnités de départ volontaire versées dans le cadre de l'accord collectif mentionné à l'article L. 2242-16.
L. 2242-18	L. 2242-22	Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale sur la GPEC et la prévention des conséquences des mutations économiques, les entreprises du groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur ces sujets.
L. 2242-19	L. 2242-23	Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, possibilité pour la négociation triennale sur la GPEC et la prévention des conséquences des mutations économiques de porter sur le contrat de génération.

- Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

Le **paragraphe V** complète le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail par une section 5 consacrée à l'adaptation des règles de négociation par voie d'accord, comprenant uniquement l'article **L. 2242-20**.

Cet article prévoit qu'un **accord d'entreprise « majoritaire »**¹ peut modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite :

- de **trois ans** pour les deux négociations annuelles (négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et négociation sur la qualité de vie au travail) ;

- de **cinq ans** pour la négociation triennale (négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels).

Cet accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociation, à condition de ne supprimer **aucun thème obligatoire**.

Si un accord modifie la périodicité de la négociation sur les **salaires effectifs**, une organisation signataire peut, pendant sa durée, formuler la demande que cette négociation soit engagée, l'employeur étant alors tenu de faire droit à cette demande sans délai.

¹ Un accord est dit majoritaire lorsqu'il est signé 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 élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

S'il modifie la périodicité de la négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, l'entreprise est considérée comme couverte par un plan d'action et échappe à la pénalité de 1 % de la masse salariale.

Le **paragraphe VI** de l'article 14 modifie en conséquence l'article **L. 131-4-2** du code de la sécurité sociale, qui porte sur les **exonérations de cotisations sociales pour les entreprises situées en zone de revitalisation rurale (ZRR)**.

Le droit en vigueur prévoit que les employeurs situés dans ces zones sont exonérés de cotisations d'assurances sociales et des allocations familiales pour les salaires compris entre 1,5 et 2,4 Smic. L'exonération est toutefois diminuée de 10 % si l'employeur n'a pas engagé une négociation annuelle obligatoire sur les salaires, et elle est même supprimée si l'employeur ne remplit pas cette obligation pendant trois années de suite.

Outre une coordination juridique, le projet de loi adapte ces dispositions dans l'hypothèse où un accord d'entreprise majoritaire a fixé la périodicité de la négociation sur les salaires entre un et trois ans. Dans ce cas, la réduction de 10 % ne s'applique qu'au terme de la validité de l'accord, et l'exonération est supprimée si aucune négociation n'est engagée sur ce thème trois années de suite après le terme de l'accord.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En **commission**, la plupart des amendements ont apporté des améliorations rédactionnelles ou ont assuré des coordinations juridiques.

Les principaux amendements ont visé à :

- obliger la **négociation annuelle sur la qualité de vie** au travail à porter sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**¹ ;

- préciser que cette négociation doit s'appuyer sur les données de la **nouvelle rubrique de la base de données économiques et sociales** consacrée à la situation comparée entre les femmes et les hommes² ;

- rappeler qu'en l'absence d'accord, l'employeur doit établir un **plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, ce plan doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente et comporter une synthèse portée à la connaissance des salariés ;

¹ Cet amendement a été présenté par les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen.

² Deux amendements identiques ont été présentés par le rapporteur et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen. Cette nouvelle rubrique a été instituée par un amendement à l'article 13 du présent projet de loi, adopté en commission (cf. supra).

- obliger la **négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise, à assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de **rémunération** et les différences de déroulement de **carrière** entre les **femmes et les hommes** ;

- intégrer le thème de la **mixité des métiers** dans la **négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**¹.

En **séance publique**, les principaux amendements adoptés ont eu pour objet :

- d'obliger l'employeur à **afficher** sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise, le **plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**² ;

- d'**interdire la conclusion d'accords majoritaires** modifiant la périodicité des négociations obligatoires dans les entreprises qui n'ont pas **conclu préalablement d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, ou ne disposant pas de plan d'action sur ce thème ;

- de réduire de 10 % **l'exonération de cotisations sociales dont bénéficie un employeur situé dans une ZRR**, s'il a conclu un accord modifiant la périodicité de la négociation sur les salaires mais refusé d'engager une négociation sur les salaires à la demande d'un syndicat signataire de l'accord.

III - La position de la commission

Dans le prolongement de ses observations pour l'article 13, votre rapporteur considère que la rationalisation des négociations obligatoires en entreprise constitue une étape intéressante, mais dont la portée devrait être limitée.

A l'invitation de son rapporteur, votre commission a adopté **sept amendements**, dont **cinq** d'amélioration rédactionnelle ou de coordination juridique (amendements COM-63 à COM-66 et COM-68), afin :

- d'**interdire** à l'accord collectif « majoritaire » mentionné à l'article L. 2242-20 du code du travail de **modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail si l'entreprise n'a pas préalablement conclu d'accord ou élaboré de plan d'action sur ce thème (amendement COM-67). Ainsi, si l'entreprise n'a pas rempli ses obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle pourra malgré

¹ Cet amendement, ainsi que les deux précédents, a été présenté par les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen.

² Ce plan doit également être publié sur le site internet de l'entreprise s'il existe et mis à disposition de toute personne qui le demande.

tout conclure un accord modifiant la périodicité de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et de celle sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ;

- de supprimer la règle dérogatoire prévue pour la négociation sur les salaires, selon laquelle l'employeur doit ouvrir une négociation sur ce thème dès qu'une organisation syndicale signataire de l'accord mentionné à l'article L. 2242-20 le demande, en considérant que ce sont les règles de droit commun de la dénonciation des accords collectifs qui doivent s'appliquer (amendement COM-69).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 15

(art. L. 2232-21 à L. 2232-23, L. 2232-23-1 [nouveau],
L. 2232-24, L. 2232-28 et L. 2232-29 du code du travail)

**Assouplissement des règles dérogatoires de négociation
d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

Objet : Cet article vise à favoriser la conclusion d'accords collectifs entre l'employeur et un salarié élu du personnel dans toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical, quelles que soient leurs effectifs, s'ils sont mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ou de branche, en supprimant le contrôle a posteriori des commissions paritaires de branche et la nécessité d'avoir recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles. A défaut de salariés élus du personnel mandatés, l'employeur peut conclure des accords avec tous les autres représentants du personnel, à condition que ces accords soient « majoritaires » et après approbation de la commission paritaire de branche. Toutefois, en cas de procès-verbal de carence constatant l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur peut conclure directement un accord avec un salarié mandaté, qui devra néanmoins être ensuite approuvé par la majorité du personnel.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** modifie l'article **L. 2232-21** du code du travail relatif à la **conclusion d'accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical** par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Le droit en vigueur prévoit que les **représentants élus du personnel** au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure, **s'ils sont mandatés par des organisations représentatives de salariés**, des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, cette possibilité est actuellement strictement encadrée :

- elle ne concerne que les entreprises de **moins de 200 salariés** ;
- ces entreprises (ou établissements) doivent être **dépourvues de délégués syndicaux**, et de délégués du personnel désignés comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;

- elle ne peut pas porter sur 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 jours¹ ;

- les **organisations syndicales représentatives** dans la branche dont relève l'entreprise doivent être **informées** par l'employeur de sa décision d'engager des négociations ;

- une **commission paritaire de branche** doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission (à défaut, l'accord est réputé valide).

Le projet de loi procède à plusieurs modifications :

- il supprime le **plafond de 200 salariés** ;

- il donne la possibilité aux élus du personnel élus dans la **nouvelle instance unique** de se substituer aux délégués syndicaux² ;

- il impose surtout un **mandatement**, soit par une des organisations syndicales représentatives dans la **branche** dont relève l'entreprise, soit, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au **niveau national et interprofessionnel** ;

- il oblige une même organisation à ne mandater qu'**un seul salarié** ;

- il oblige l'employeur à **informer** de sa décision d'engager des négociations les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à défaut d'organisations syndicales représentatives dans la branche ;

- il supprime le contrôle *a posteriori* des **commissions paritaires de branche**.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 2232-22, qui traite des **règles de validité d'un accord signé par un élu du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**.

Le droit en vigueur prévoit que cet accord est valide si deux conditions cumulatives sont remplies :

- d'une part, le représentant élu du personnel mandaté doit avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

¹ Art. L. 1233-21 du code du travail.

² L'article L. 2391-1, introduit par l'article 9 du présent projet de loi, prévoit que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces IRP au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

- d'autre part, l'accord doit obtenir l'approbation de la commission paritaire de branche, garante du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le projet de loi propose une **réécriture globale** de cet article, qui supprime les dispositions actuelles.

Par conséquent, les accords collectifs d'entreprise signés par des élus du personnel mandatés par une organisation représentative de salariés n'ont plus besoin d'être « majoritaires » et ne doivent plus obtenir l'approbation de la commission paritaire de branche.

Le nouvel article L. 2232-22 prévoit qu'à défaut de représentant élu du personnel expressément mandaté par une organisation représentative de salariés au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel, sont désormais habilités à négocier et conclure des accords collectifs de travail **tous les autres salariés élus représentants du personnel**, à savoir :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à la nouvelle instance unique ;
- les délégués du personnel.

Ces accords ne sont valides que s'ils sont « *majoritaires* ».

Cette négociation ne concernera que sur les accords portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords relatifs aux 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 jours¹.

Le **paragraphe III** assure diverses coordinations juridiques à l'article L. 2232-23, qui traite des **heures de délégation des salariés mandatés**.

Le **paragraphe IV** insère dans le code du travail l'article L. 2232-23-1 relatif à l'**information** par l'employeur des élus du personnel sur son **intention de négocier un accord collectif**.

L'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier doivent le faire savoir dans un **déla**
d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation représentative de salariés au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

¹ Cette disposition est déjà présente à l'article L. 2232-21 du code du travail (voir supra).

A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec le ou les salariés qui ont indiqué être mandatés, ou, à défaut, avec un salarié élu non mandaté.

Le **paragraphe V** modifie l'article **L. 2232-24**, qui porte sur la **possibilité supplétive** pour l'employeur de conclure un accord collectif avec **des salariés mandatés qui ne sont pas élus du personnel**.

Le droit en vigueur restreint cette possibilité à l'établissement d'un **procès-verbal de carence** constatant l'absence de représentants élus du personnel.

Le projet de loi, en complétant l'article par un nouvel alinéa, **maintient cette règle**, mais ajoute l'obligation pour l'employeur de constater qu'aucun élu du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, n'a manifesté son souhait de négocier un accord collectif dans le délai d'un mois précité. Le texte ne modifie pas l'article L. 2232-27, qui conditionne la validité de l'accord signé par un salarié mandaté à **l'approbation de la majorité du personnel par référendum**.

Par ailleurs, le texte ouvre également cette faculté supplétive aux **entreprises employant moins de onze salariés**.

En outre, le salarié qui n'est pas représentant du personnel peut être **mandaté** non seulement par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, comme c'est le cas aujourd'hui, mais aussi par une **organisation représentative au niveau national et interprofessionnel**.

Par ailleurs, l'employeur devra informer de sa décision d'engager des négociations les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel s'il n'existe aucune organisation représentative au niveau des branches.

Le projet de loi ne modifie pas l'article **L. 2232-27**, qui oblige le projet d'accord signé par **un salarié mandaté à être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

Par coordination avec la suppression au **paragraphe I** du contrôle des commissions paritaires nationales de branche opéré sur les accords signés avec des salariés élus mandatés, le **paragraphe VI** supprime la référence à cette vérification à l'article **L. 2232-28** qui traite de leur dépôt obligatoire auprès de l'autorité administrative.

Enfin, le **paragraphe VII** modifie l'article **L. 2232-29**, qui aborde les **règles de modification des accords signés avec les salariés mandatés**.

Cet article prévoit que les accords signés avec un salarié mandaté, qu'il soit ou non représentant du personnel, peuvent être renouvelés, révisés, dénoncés respectivement par l'employeur signataire, les représentants du personnel ou un salarié mandaté.

Le projet de loi supprime cette disposition, en renvoyant à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités d'application de ces différents actes juridiques.

II. Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre de nombreux amendements rédactionnels ou de coordination juridique, les principaux amendements adoptés en **commission** ont été présentés par le rapporteur et ont visé à :

- rétablir l'**approbation** obligatoire de la **commission paritaire de branche sur les accords signés entre l'employeur et les représentants du personnel non mandatés**, dans les entreprises dépourvues de salarié mandaté ;

- préciser la **composition de cette commission** (elle comprend un représentant titulaire et un représentant de chaque organisation de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs).

En **séance publique**, seuls des amendements rédactionnels ont été adoptés.

III - La position de la commission

Votre rapporteur considère que la **simplification des règles de négociation d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est réelle mais demeure insuffisante**. Elle se félicite de l'alignement des règles de droit commun de la conclusion d'un accord collectif sur celles prévues pour les accords de maintien de l'emploi. Certes, de nombreux assouplissements sont prévus à l'article 15, comme la possibilité d'obtenir un mandat d'une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, ou encore la suppression du plafond de 200 salariés pour conclure un accord avec les élus du personnel mandatés. Mais les nouvelles règles pourront encore apparaître complexes dans les entreprises de plus de onze salariés dépourvues de délégué syndical.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission est revenue à la rédaction du projet de loi initial (amendement COM-70), en prévoyant que les accords signés avec les élus du personnel non mandatés ne nécessitent pas l'approbation des commissions paritaires de branche, compte tenu de leur très faible activité et du faible nombre de délégués du personnel dans les entreprises employant entre cinquante et cent salariés.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 16

(art. L. 2322-2, L. 2322-7, L. 2325-14, L. 2325-14-1 [nouveau],
L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail)

**Aménagements des règles relatives au franchissement
de certains seuils d'effectifs**

Objet : Cet article autorise l'employeur à supprimer un comité d'entreprise en cas de baisse durable du nombre de salariés. Il relève de 150 à 300 salariés le seuil au-delà duquel l'employeur est tenu de réunir le comité d'entreprise au moins une fois par mois, tout en accordant à l'employeur un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent. Ce seuil est également retenu pour la mise en place obligatoire de la commission de la formation et celle de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise (contre 200 salariés aujourd'hui).

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** propose une nouvelle rédaction pour l'article L. 2322-7 du code du travail, relatif aux **conditions de suppression du comité d'entreprise**.

Le droit en vigueur prévoit que la suppression de cette IRP est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Toutefois, à défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser sa suppression en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Le projet de loi opère une refonte de ces dispositions :

- d'une part, il précise la définition de réduction importante et durable du personnel : l'effectif de cinquante salariés ne doit pas avoir été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise ;

- d'autre part, lorsque cette condition est remplie, il autorise l'employeur à supprimer le comité d'entreprise de sa propre initiative.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 2325-14 du même code, relatif à la **périodicité des réunions du comité d'entreprise**.

Le droit en vigueur prévoit que, dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins **une fois par mois** sur convocation de l'employeur ou de son représentant, mais seulement **une fois tous les deux mois** dans les autres entreprises, sauf si l'employeur a opté pour la mise en place de la **délégation unique du personnel**.

Toutefois, à la demande de la majorité de ses membres, le comité peut tenir une réunion supplémentaire.

En outre, l'**inspecteur du travail** a la possibilité de convoquer le comité d'entreprise et de le présider si l'employeur ne remplit pas ses obligations et qu'au moins la moitié des membres du comité demande son intervention.

Le projet de loi procède à deux modifications :

- il fait passer de cent cinquante salariés à **trois cents**, le **seuil d'effectif** au-delà duquel le comité d'entreprise doit se réunir une fois par mois ;

- il autorise tout employeur à réunir la **délégation unique du personnel** seulement **une fois tous les deux mois**.

Le **paragraphe III** insère l'article L. **2325-14-1** dans le code du travail, afin de préciser les **règles de calcul de l'effectif précité de trois cents salariés**.

Ce seuil est franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse trois cents salariés pendant les **douze derniers mois**, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur dispose cependant d'un **délai d'un an** à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.

Le **paragraphe IV** modifie l'article L. **2325-26** du même code, qui porte sur la **commission de la formation** au sein du comité d'entreprise.

Le projet de loi rend obligatoire cette commission dans les entreprises employant **au moins 300 salariés**, contre 200 aujourd'hui.

Le **paragraphe V** procède à la même modification pour la **commission de l'égalité professionnelle**, à travers une modification de l'article L. 2325-34 du même code.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission, seuls des amendements de correction d'erreurs matérielles ou d'amélioration rédactionnelle ont été adoptés.

Aucun amendement n'a été adopté en séance publique sur cet article.

III - La position de la commission

Votre rapporteur tient au préalable à rappeler que les dispositions de l'article 16 ne constituent que des aménagements techniques et de faible portée sur les seuils sociaux qui ne sont pas à la hauteur des attentes de nombreuses entreprises. C'est pourquoi votre commission a prévu une expérimentation du lissage sur trois ans des obligations liées, lors du passage à 11 ou 50 salariés, à la mise en place des institutions représentatives du personnel (voir commentaire de l'article 8 A *supra*).

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a adopté un amendement de simplification du calcul du seuil de 50 salariés. Les références à la période de trois ans et au caractère « non consécutif » des dépassements mensuels de ce seuil ont en effet été supprimées (amendement COM-71). Désormais, l'élection d'un comité d'entreprise devra être organisée quand l'effectif dépasse cinquante salariés pendant douze mois consécutifs. Corrélativement, un employeur pourra supprimer cette institution lorsque ce seuil ne sera pas atteint pendant la même période. Par coordination, la règle de calcul du seuil de 300 salariés prévoit la même période de référence.

Ce faisant, votre commission a mis en œuvre la cinquième mesure du programme en faveur des TPE et PME annoncé par le Premier ministre le 9 juin dernier, qui indiquait que « *les méthodes de calcul des seuils seront simplifiées, et, chaque fois que cela est possible, harmonisées* ».

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE V

ADAPTATION DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Article 17

(art. L. 2152-1, L. 2152-2 et L. 2261-32 du code du travail)

Adaptation des règles de la représentativité patronale

Objet : Cet article prévoit que le seuil de 8 % d'entreprises adhérant à des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, imposé aux organisations candidates à la représentativité à ce niveau, intègre dorénavant les organisations d'entreprises intermédiaires de niveau infra-branche. En outre, dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles et celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, les associations d'employeurs dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont prises en compte dans le calcul du seuil de représentativité de 8 %. Par ailleurs, les organisations candidates à la représentativité nationale multi-professionnelle sont désormais autorisées à être directement représentatives dans une ou plusieurs des dix branches qu'impose la loi. Enfin, cet article vise à accélérer la restructuration des branches professionnelles en adaptant les dispositifs mis en place par la loi du 5 mars 2014.

I - Le dispositif proposé

Le premier volet de cet article modifie l'article L. 2152-1 qui définit les conditions de représentativité des organisations professionnelles d'employeur au niveau des branches, en prévoyant des règles spécifiques pour le monde agricole.

En application de la loi du 5 mars 2014¹, cette représentativité est régie par trois règles cumulatives.

En premier lieu, l'organisation professionnelle d'employeur doit respecter **cinq critères légaux** :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, étant précisé que cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.

En deuxième lieu, elle doit disposer d'une **implantation territoriale équilibrée** au sein de la branche.

En troisième lieu, **ses entreprises adhérentes**, à jour de leurs cotisations, **doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises qui adhèrent à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche**. Ainsi, le fait qu'un grand nombre d'entreprises n'adhèrent pas à une organisation représentative d'employeurs est sans incidence sur le calcul de ce seuil. En outre, ne sont prises en compte dans ce calcul que les organisations qui satisfont aux quatre premiers critères légaux précités et qui ont effectué leur déclaration de candidature. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté par un commissaire aux comptes, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience patronale s'effectue tous les quatre ans.

Le droit en vigueur prévoit également des **règles dérogatoires** pour la représentativité des organisations patronales dans les branches couvrant exclusivement les **activités agricoles** et celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole. Dans ce cas, le seuil de 8 % doit s'apprécier au niveau national et ne tient compte que des exploitations employant de la main d'œuvre à titre permanent.

Le **projet de loi** prévoit tout d'abord que le calcul du **seuil de 8 %** prendra en compte les **organisations patronales intermédiaires de niveau infra-branche** qui adhèrent à des organisations patronales candidates à la représentativité au niveau de la branche. Il est en effet apparu que certaines entreprises adhèrent **indirectement** à l'organisation candidate, soit par le biais de l'une de ses structures territoriales statutaires, soit d'une organisation patronale spécifique elle-même adhérente à l'organisation candidate.

Ensuite, le texte dispose que dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles et celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, les **associations d'employeurs dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels** sont prises en compte dans le calcul du seuil de représentativité de 8 %.

Le **second volet** de l'article modifie l'article **L. 2152-2** du même code, qui traite de la représentativité des **organisations patronales** au niveau **national et multi-professionnel**.

Pour mémoire, cet article reprend les stipulations du protocole d'accord signé le 30 janvier 2014 entre le Medef, l'UPA et la CGPME d'une part, la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles), l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et l'Udes (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) d'autre part¹.

Le droit en vigueur prévoit qu'une organisation patronale multiprofessionnelle sera déclarée représentative au niveau national si les conditions suivantes sont remplies :

- elle doit respecter les **critères fondamentaux** de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté de deux ans et d'influence ;

- elle doit accueillir **au moins quinze organisations** relevant de l'un des secteurs du « hors-champ » (agriculture, professions libérales, économie sociale et solidaire) ;

- elle doit compter parmi ses adhérents des organisations qui sont représentatives dans **au moins dix branches professionnelles** ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

- elle doit être présente sur **au moins un tiers du territoire national**, au niveau départemental ou régional.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais **adapte le troisième critère** lié à l'obligation de compter des organisations représentatives dans au moins dix branches professionnelles différentes, en **autorisant les organisations candidates à la représentativité nationale multiprofessionnelle à être directement représentatives dans une ou plusieurs de ces branches**².

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Un amendement du rapporteur a été adopté en commission afin de préciser qu'il incombe au **ministre du travail** de vérifier que les organisations patronales qui souhaitent être reconnues représentatives remplissent **l'ensemble des critères** légaux définis aux articles L. 2152-1 à L. 2152-5 du code du travail.

¹ Protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu entre les organisations patronales interprofessionnelles représentatives au plan national et les organisations patronales multi-professionnelles représentatives au plan national.

² Le texte corrige également une imprécision juridique, en remplaçant l'expression de « branches professionnelles » par celle de « conventions collectives » non couvertes par la négociation nationale interprofessionnelle.

L'article L. 2152-6 du même code prévoit actuellement qu'après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre arrête la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par branche professionnelle et de celles reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel.

L'amendement du rapporteur complète cet article en imposant au ministre précité de s'assurer que le **montant des cotisations** versées directement ou indirectement par les entreprises aux organisations patronales candidates à la représentativité **n'est pas dérisoire**, au risque de fausser la mesure de l'audience des organisations patronales.

Un autre amendement du rapporteur a été adopté en commission afin d'**accélérer la restructuration des branches professionnelles**.

Pour mémoire, l'article 29 de la loi du 5 mars 2014 a autorisé le ministre du travail, à travers les dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, à recourir à quatre nouveaux dispositifs, afin de rationaliser les branches qui comptent moins de 5 % d'entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative d'employeurs et dont l'activité conventionnelle est faible depuis cinq ans :

- le premier autorise l'**élargissement** d'une convention de branche étendue à une autre branche ;
- le deuxième permet de **fusionner** les champs d'application de deux branches qui présentent des conditions économiques et sociales analogues ;
- le troisième permet de **refuser l'extension** d'une convention collective ;
- le dernier autorise le ministre du travail à **refuser de déclarer représentatives** les partenaires sociaux dans les branches concernées.

L'amendement du rapporteur y apporte trois modifications :

- les **deux critères cumulatifs** (moins de 5 % d'entreprises adhérentes et faible activité conventionnelle depuis cinq ans), communs aux quatre dispositifs, deviennent alternatifs ;
- les deux premiers dispositifs peuvent être également utilisés si la **taille de la branche professionnelle** n'a pas atteint une taille suffisante ;
- le **délai** minimum de réflexion accordé aux partenaires sociaux pour faire valoir leurs observations avant une décision ministérielle de fusion du champ d'une convention collective avec celui d'une autre branche est abaissé d'un an à **six mois**.

Aucun amendement n'a été adopté en séance publique sur cet article.

III - La position de la commission

Si votre rapporteur ne conteste pas les aménagements techniques apportés aux règles de la représentativité des partenaires sociaux, elle considère néanmoins que le cadre juridique doit reposer sur des règles simples et compréhensibles par les salariés et les employeurs. En outre, elle regrette que la réforme de la représentativité syndicale ne semble pas avoir considérablement renouvelé le dialogue social dans notre pays, en partie parce que la représentativité des organisations patronales ne sera établie qu'en 2017.

Votre rapporteur appelle de ses vœux une restructuration ambitieuse des branches professionnelles, dont un grand nombre sont inactives depuis des années. Elle souscrit pleinement à l'objectif de la direction générale du travail de compter entre 300 et 250 branches d'ici 5 ans et entre 150 et 100 branches d'ici dix ans, soit un nombre comparable à celui observé en Allemagne. Elle se félicite de l'harmonisation des conditions de recours aux outils mis à disposition du ministère du travail pour atteindre cet objectif. Ils doivent maintenant être rapidement utilisés, afin que les négociateurs au niveau des branches puissent jouer pleinement leurs rôles.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 18

(art. L. 2135-11 et L. 3142-8 [nouveau] du code du travail)

Possibilité pour le fonds de financement des partenaires sociaux de soutenir l'activité des organismes de recherche

Objet : Cet article autorise le fonds de financement des partenaires sociaux à financer des organismes de recherche en politiques publiques.

I - Le dispositif proposé

Cet article modifie l'article L. 2135-11 du code du travail, qui définit les missions d'intérêt général des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs que le **fonds paritaire** instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est autorisé à financer.

Le fonds peut notamment encourager la **participation des partenaires sociaux** à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des **politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat**. Leur participation peut prendre la forme d'une négociation, d'une consultation ou encore d'une concertation. Cette activité doit être financée par la subvention de l'Etat versée au fonds paritaire.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais précise que le fonds paritaire peut également financer l'animation et la gestion d'organismes de recherche.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Un amendement du Gouvernement a été adopté en **commission** afin d'autoriser la conclusion de conventions relatives au **congé de formation économique et sociale et de formation syndicale**.

Le nouvel article **L. 3142-8** du code du travail dispose en effet qu'une convention peut être conclue entre un ou plusieurs employeurs et une organisation syndicale de salariés pour **maintenir la rémunération** du salarié bénéficiant de ce congé, et éventuellement les cotisations et des contributions sociales afférentes.

Cette convention peut prévoir que le coût de ces stipulations est supporté par l'employeur, par l'organisation syndicale, ou réparti entre les deux parties.

L'organisation syndicale peut s'engager à rembourser à l'employeur tout ou partie des sommes liées au maintien de la rémunération brute, grâce au soutien du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux. Mais en cas de non remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

En **séance publique**, un amendement de nos collègues députés Denys Robiliard et Fanélie Carrey-Conte a été adopté, afin que les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale soient assimilées à des salaires, celle-ci devant également acquitter les cotisations et charges afférentes.

III - La position de la commission

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a précisé que le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux pourra uniquement financer l'animation et la gestion des **organismes dont les recherches** portent sur les **politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat** mentionnées au 2° de l'article L. 2135-11 du code du travail (amendement COM-72).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 19

(art. L. 1226-12, L. 4622-2, L. 4622-3, L. 4624-1, L. 4624-3, L. 4624-4 ; L. 4624-5 [nouveau] et L. 4162-3 du code du travail)

Clarification des procédures en matière de santé au travail

Objet : Cet article oblige la partie qui conteste devant l'inspecteur du travail les propositions de reclassement d'un salarié inapte formulées par le médecin du travail à en informer l'autre partie. Il supprime également l'obligation pour l'employeur de transmettre chaque année à la Caisse nationale d'assurance vieillesse une copie de la fiche de prévention des expositions du salarié liée au compte personnel de prévention de la pénibilité. Enfin, cet article modifie les objectifs assignés aux services de santé au travail, qui devront dorénavant également assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant la sécurité des tiers.

I - Le dispositif proposé

Le paragraphe I modifie l'article L. 4624-1 du code du travail qui porte sur les propositions du médecin du travail de reclassement d'un salarié inapte.

Le droit en vigueur prévoit que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de postes, en se fondant sur des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître ses motifs.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail, qui doit prendre sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais prévoit que la partie qui conteste devant l'inspecteur du travail les propositions de reclassement du médecin du travail doit en informer l'autre partie.

Le paragraphe II supprime l'obligation pour l'employeur, qui devait entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2020 (sauf si un décret en Conseil d'Etat avait prévu une date d'entrée en vigueur plus précoce), de transmettre chaque année une copie de la fiche individuelle de prévention des expositions à des facteurs de pénibilité à la Caisse nationale d'assurance vieillesse, en abrogeant le troisième alinéa de l'article L. 4162-3 du même code. Par coordination juridique, le paragraphe III modifie l'article 16 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, en supprimant les dispositions relatives à cette entrée en vigueur différée.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Seul un amendement rédactionnel du rapporteur a été adopté en commission.

En séance publique, dans le prolongement de la publication le 21 mai dernier du rapport du groupe de travail « *aptitude et médecine du travail* » conduit par notre collègue député Michel Issindou, Christian Ploton, membre de la direction des ressources humaines du groupe Renault, et Sophie Quinton-Fantoni, professeur de médecine du travail, avec l'appui de l'inspection générale des affaires sociales, quatre amendements du député précité ont été adoptés afin :

- d'indiquer que les **services de santé au travail** doivent également assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant la **sécurité des tiers** ;

- de préciser que le **médecin du travail** doit rechercher le **consentement du salarié** sur les propositions qu'il adresse à l'employeur. Il peut proposer à ce dernier l'appui de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi ;

- d'autoriser l'employeur à **rompre le contrat de travail** si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait **gravement préjudiciable à sa santé** ;

- d'imposer une **transmission systématique** des **propositions** et préconisations du médecin du travail en matière de « reclassement » de salariés, ainsi que de la réponse de l'employeur au **CHSCT**, ou à défaut, aux DP, à l'inspecteur ou contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;

- de faire bénéficier les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers, ainsi que les salariés dont la situation personnelle le justifie, d'une **surveillance médicale spécifique**, un décret en Conseil d'Etat devant préciser les modalités d'identification de ces salariés et le contenu de cette surveillance.

III - La position de la commission

Votre rapporteur regrette que le sujet de la médecine du travail soit abordé simultanément dans deux textes actuellement en examen devant le Parlement. En effet, le projet de loi de modernisation de notre système de santé, qui sera bientôt examiné en première lecture au Sénat, compte quatre articles sur ce thème¹. En outre, l'adoption tardive, en séance publique, des amendements de notre collègue député Michel Issindou, issus de son rapport publié le 21 mai dernier, n'a pas permis à votre rapporteur d'examiner de manière approfondie ce sujet au cours de ses auditions.

¹ Il s'agit des articles 6, 6 bis, 6 ter et 33 du projet de loi de modernisation de notre système de santé.

C'est pourquoi votre rapporteur souhaite que le Gouvernement présente clairement, lors de l'examen du présent projet de loi au Sénat, son projet de réforme de la médecine du travail. Un grand nombre des préconisations du rapport précité ne font pas consensus, et méritent sans doute une concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des services de santé au travail.

A l'invitation de son rapporteur, votre commission a adopté un **amendement rédactionnel** précisant que le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, par coordination avec la formulation retenue à l'article 19 septies (amendement COM-73).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 19 bis

(art. L. 461-1 du code de la sécurité sociale)

**Possibilité de reconnaître les pathologies psychiques
comme maladies d'origine professionnelle**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement du Gouvernement, rend possible la reconnaissance de pathologies psychiques comme maladies professionnelles par une procédure spécifique devant les caisses primaires d'assurance maladie et les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article **L. 461-1** du code de la sécurité sociale définit les **trois voies de reconnaissance des maladies professionnelles**.

La **première voie** est l'inscription, dans un **tableau**, de maladies professionnelles.

Il en existe 112 actuellement, qui prévoient tous au moins quatre critères :

- souffrir d'une des maladies citées dans le tableau ;
- avoir exercé une profession énumérée dans le même tableau ;
- avoir été exposé à un produit ou une substance particulière ;
- avoir fait la demande dans un délai limité.

Si tous les critères prévus dans un tableau sont remplis, la reconnaissance est automatique. En 2013, sur un total de **68 000 maladies** reconnues d'origine professionnelle, environ 60 000 l'ont été par cette voie¹.

La **deuxième voie** consiste en une reconnaissance de la maladie professionnelle au cas par cas par les **comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)**, lorsque tous les critères prévus dans les tableaux ne sont pas remplis. Cette voie est également appelée procédure de **l'alinéa 3**, en référence à l'alinéa de l'article L. 461-1 qui la définit. En 2013, 7.000 maladies professionnelles ont été reconnues dans ce cadre.

La **troisième voie** de reconnaissance d'une maladie professionnelle consiste à établir qu'une maladie, non inscrite dans un tableau, remplit deux conditions :

- être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ;

- avoir entraîné soit le décès de la personne, soit une incapacité permanente de plus de 25 %.

La caisse primaire d'assurance maladie reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé du CRRMP.

C'est dans le cadre de cette procédure que les affections psychiques peuvent actuellement être reconnues.

En 2013, 28 % des demandes dans le cadre de cette voie visaient des affections psychiques, avec un taux de reconnaissance de 47 %.

En 2003, une cinquantaine de demandes concernaient les affections psychiques, contre **700** environ en 2014.

L'article 19 *bis*, résultant d'un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, complète l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale afin de consacrer dans la loi la notion de pathologies psychiques, et d'adapter la procédure actuelle de reconnaissance comme maladie professionnelle devant les CRRMP, tout en renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de définir les règles de traitement de ces dossiers. L'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cet article indique que « *pourrait notamment être envisagée la participation de praticiens spécialisés en psychiatrie à l'examen de ces dossiers afin de faciliter la reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail comme maladies professionnelles* ».

¹ Rapport n° 83 (2014-2015) de M. Gérard Dériot, « Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 : Accidents du travail et maladies professionnelles », tome VI, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 5 novembre 2014, p. 13-16.

II - La position de la commission

Si les pathologies psychiques d'origine professionnelle sont en voie de développement, leur définition ne fait pas l'objet d'un consensus. C'est pourquoi la voie empruntée par cet article semble appropriée selon votre rapporteur, en permettant au pouvoir réglementaire, à l'issue d'une phase de concertation approfondie avec les partenaires sociaux au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), de poursuivre le travail de définition du syndrome d'épuisement professionnel et de retenir les critères les moins contestables pour établir le caractère professionnel de cette pathologie, sans bouleverser les règles applicables aux autres pathologies comme les troubles musculo-squelettiques.

Toutefois, contre l'avis de son rapporteur, votre commission a adopté **un amendement de suppression** de cet article, présenté par notre collègue Jean-Marc Gabouty (amendement COM-8).

Votre commission a supprimé cet article.

Article 19 ter

(art. L. 4161-1, L. 4162-2, L. 4162-3, L. 4162-11 et L. 4162-13 du code du travail)

Suppression de la fiche individuelle de prévention des expositions à la pénibilité

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement du Gouvernement, remplace la fiche individuelle de prévention de la pénibilité par une déclaration de l'employeur auprès de l'organisme gestionnaire du compte personnel de prévention de la pénibilité.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le premier volet de l'article 19 *ter* remplace l'obligation pour l'employeur de tenir la fiche individuelle de prévention des expositions par une déclaration plus souple auprès de la caisse de retraite des facteurs de risques professionnels auxquels est exposé le salarié.

Le premier alinéa de l'article **L. 4161-1** du code du travail définit actuellement le **contenu de la fiche individuelle de prévention de la pénibilité**.

Cette fiche concerne tout travailleur exposé à :

- un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées ;

- un environnement physique agressif ;

- ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

Remplie par l'employeur, elle comporte trois volets présentant:

- les conditions de pénibilité que subit le travailleur ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention mises en œuvre dans l'entreprise.

La loi a renvoyé à un **décret** le soin de définir les **facteurs** de risques professionnels, les **seuils** d'exposition, ainsi que les **modalités** et la **périodicité** selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, tandis que son modèle est fixé par arrêté du ministre du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

Le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité a défini les seuils d'exposition pour dix facteurs de pénibilité¹, mais seulement quatre d'entre eux sont entrés en vigueur dès le 1^{er} janvier 2015 (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare).

La fiche doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques dans l'entreprise puis communiquée au service de santé au travail afin de compléter le dossier médical de chaque salarié. Celui-ci peut demander la rectification de sa fiche, qui doit être tenue à sa disposition à tout moment. Une copie de la fiche est remise au travailleur qui quitte l'établissement, ou en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Confidentielle, la fiche peut toutefois être communiquée aux ayants droit d'un travailleur après son décès.

Le **projet de loi** oblige désormais l'employeur à **déclarer de façon dématérialisée aux caisses de retraite les facteurs de risques professionnels** auxquels les travailleurs sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les informations contenues dans la déclaration demeurent confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

Cette déclaration se fait dans le cadre de la **déclaration sociale nominative** (DSN) auprès de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) en Ile-de-France ou une caisse générale de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer.

¹ Ces facteurs, présentés à l'article D. 4162-2 du code du travail, sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, les activités exercées en milieu hyperbare, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit.

La déclaration sociale nominative (DSN)

La DSN est un dispositif de **simplification** de la charge administrative qui pèse sur des entreprises, qui va remplacer toutes les déclarations sociales, en permettant la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie (ainsi que la transmission dématérialisée de signalements d'événements).

L'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale prévoit que la DSN établit pour tout salarié ou assimilé le montant des **rémunérations** versées au cours du mois précédent, les dates d'**arrivée** et de **départ**, de **suspension** et de **reprise** du contrat de travail ainsi que la **durée** du travail.

En pratique, les déclarations sociales actuellement concernées sont :

- l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières ;
- l'attestation employeur destinée à Pôle emploi ;
- la déclaration et l'enquête de mouvements de main d'œuvre ;
- la radiation des contrats groupe pour les contrats en assurance complémentaire et supplémentaire.

La **généralisation** de la DSN à toutes les déclarations sociales est prévue à partir du **1^{er} janvier 2016**.

Toutefois, cette obligation de recourir à la déclaration sociale nominative ne s'applique pas aux entreprises qui doivent effectuer une **déclaration annuelle des données sociales (DADS)**.

Le **deuxième volet** de cet article prévoit un **décret** pour déterminer :

- les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, comme c'est le cas dans le droit en vigueur ;
- les modalités d'adaptation de la déclaration pour les travailleurs qui ne sont pas éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité, comme les travailleurs détachés.

Le **dernier volet** de l'article porte sur l'information du travailleur sur les points accumulés sur son compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'article **L. 4162-11** du code du travail prévoit actuellement que **les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité** (à savoir la Cnav et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) doivent enregistrer les points correspondant aux données déclarées par l'employeur et informer tous les ans le salarié des points accumulés, ainsi que des modalités de contestation. Ces organismes doivent également mettre à la disposition du travailleur un service d'information sur Internet pour suivre l'évolution des points et l'informer sur les différentes possibilités de les utiliser.

Le projet de loi maintient ces dispositions, mais précise que les organismes gestionnaires devront établir un **relevé** distinguant chaque contrat de travail ayant donné lieu à une déclaration de l'employeur.

II - La position de la commission

Cet article retranscrit fidèlement la recommandation n° 9 du rapport précité de notre collègue Christophe Sirugue, consistant à « *faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS / DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA* »¹.

Votre rapporteur souhaiterait rappeler que le Sénat, lors de l'examen en première lecture du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, avait adopté un amendement supprimant la fiche individuelle d'exposition², compte tenu des difficultés que son établissement aurait entraînées dans les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles.

La faisabilité d'une déclaration via les logiciels de paie ne semble pas se heurter à des problèmes techniques : elle permettra aux employeurs de n'effectuer qu'une seule déclaration, et aux salariés de bénéficier d'un unique document les informant de leurs expositions et de leurs droits à réparation. **Votre rapporteur ne peut donc qu'approuver cet article.**

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Cf. le rapport au premier ministre de Christophe Sirugue, député de Saône et Loire, de M. Huot, président honoraire de la CCI de l'Essonne et M. Davy de Virville, « compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention », 26 mai 2015, p. 52.

² Article 97 quinquies du projet de loi précité.

Article 19 quater
(art. L. 4161-2 du code du travail)
**Référentiels de branche pour identifier l'exposition
des travailleurs à des facteurs de pénibilité**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement du Gouvernement, permet sous conditions à des accords de branche étendus, ou à des référentiels professionnels de branche homologués par le pouvoir réglementaire, d'identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à des facteurs de pénibilité.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 4161-2 du code du travail prévoit actuellement qu'un **accord collectif de branche étendu** peut caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Cet accord de branche étendu, s'il comprend des dispositions de prévention de la pénibilité, permet aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés d'échapper à la pénalité de 1 % maximum de la masse salariale qui peut frapper les entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action sur ce sujet.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais prévoit que l'accord collectif de branche étendu devra non plus caractériser, mais **déterminer** l'exposition des travailleurs en se référant aux postes, mais aussi plus largement aux métiers et situations de travail.

Surtout, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés pourront désormais être définis par un **référentiel professionnel de branche homologué** par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

Il reviendra au pouvoir réglementaire de préciser les conditions de cette homologation, et de la déclaration de l'employeur fondée sur les postes, métiers ou situations de travail précités.

Comme l'indique l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cet article, le Gouvernement souhaite ainsi confier aux branches professionnelles, à travers des évaluations collectives, le soin d'apprécier l'exposition des salariés aux six facteurs de risques les plus difficiles à mesurer par les entreprises.

L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne pourra se voir appliquer de la part des organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité :

- la pénalité en cas de déclaration inexacte ;
- les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations qui en découle.

Par coordination juridique, le projet de loi supprime la dernière phrase de l'article L. 4161-2, qui renvoie à un décret le soin de préciser les conditions dans lesquelles ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche individuelle de prévention de la pénibilité, elle-même supprimée par l'article 19 *ter*.

II - La position de la commission

Cet article transpose la recommandation n° 5 du rapport précité de notre collègue député Christophe Sirugue, visant à « *préciser dans la loi que des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS ou de l'OPPBTP et après avis du COCT, peuvent déterminer l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle* »¹.

Si votre rapporteur salue la prise de conscience du Gouvernement sur les difficultés opérationnelles qu'entraîne la mise en œuvre des règles liées au compte personnel de prévention de la pénibilité pour les entreprises, les réponses apportées méritent toutefois des clarifications.

Tout d'abord, l'expression de « référentiel professionnel de branche » n'indique pas clairement s'il s'agit d'un accord conclu au niveau de la branche ou d'un acte unilatéral d'une organisation professionnelle d'employeurs.

C'est pourquoi, à l'invitation de son rapporteur, votre commission a adopté un **amendement** pour autoriser les **organisations professionnelles d'employeurs à élaborer unilatéralement les référentiels**, tout en conservant la possibilité d'un référentiel élaboré dans le cadre d'un accord de branche étendu (amendement COM-74).

¹ Cf. *op. cit.*, p. 47.

Ce choix permettra aux organisations professionnelles d'employeurs des branches, le cas échéant après concertation avec les partenaires sociaux, et après avis du COCT, d'élaborer rapidement ces référentiels qui constitueront une aide indispensable aux entreprises, pour mesurer les facteurs d'exposition les plus difficiles actuellement à évaluer¹.

En outre, la probabilité est très forte que la mise en place de ces référentiels aboutisse à attribuer automatiquement des points à des catégories homogènes de travailleurs, par souci de simplicité de gestion pour les employeurs, ce qui entraînerait à moyen et long terme des tensions importantes sur l'équilibre financier du dispositif. De fait, de nombreuses personnes auditionnées ont exprimé leurs craintes que ces aménagements aboutissent à créer de nouveaux « régimes spéciaux ».

Par conséquent, également sur proposition de son rapporteur, la commission a adopté un **amendement** pour obliger les services des ministères du travail et des affaires sociales chargés d'**homologuer** les **référentiels** de branche à veiller à ce que les règles retenues **ne portent pas atteinte à la soutenabilité financière** du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité (amendement COM-75).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Les référentiels pourront en théorie s'appliquer aux dix facteurs de pénibilité, mais ils devraient surtout être utilisés pour mesurer l'exposition aux facteurs liés à la manutention manuelle de charges, aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques, aux agents chimiques dangereux aux températures extrêmes et au bruit.

Article 19 quinquies
(art. L. 4161-3 [nouveau] code du travail)
**Distinction entre exposition à la pénibilité
et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement du Gouvernement, indique que la déclaration de l'employeur auprès de l'organisme gestionnaire du compte personnel de prévention de la pénibilité ne saurait être considérée comme une reconnaissance d'un manquement à son obligation générale d'assurer la sécurité des salariés.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article 19 quinquies insère dans le code du travail un nouvel article **L. 4161-3** pour préciser que le seul fait pour l'employeur de déclarer l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

II - La position de la commission

Votre rapporteur rappelle que de nombreux employeurs craignent que la déclaration d'exposition à des facteurs de pénibilité soit à terme utilisée par les salariés pour former des recours fondés sur leur faute inexcusable devant les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS). C'est pourquoi la recommandation n° 8 du rapport précité de notre collègue député Christophe Sirugue vise à « préciser dans la loi que la déclaration d'exposition ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat ».

Votre rapporteur approuve cet article qui apporte de la sécurité juridique aux employeurs.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 19 sexies

(art. L. 4162-16 et L. 4162-20 du code du travail)

**Aménagements des règles du fonds chargé du financement
des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement du Gouvernement, sous-amendé par deux amendements identiques du rapporteur et de notre collègue Gérard Cherpion, ramène de cinq à trois ans la période au cours de laquelle les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité peuvent effectuer un redressement après la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte. Il abaisse le taux plancher de la cotisation additionnelle versée par les employeurs au fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, tout en exonérant les entreprises de verser leur cotisation de base en 2015 et 2016. En outre, il réduit de trois à deux ans le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation relative à l'acquisition de points sur son compte.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article **L. 4162-16** du code du travail prévoit que l'action du salarié en vue de l'attribution de points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.

Le projet de loi **réduit cette prescription à deux ans.**

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué un établissement public de l'Etat chargé de gérer le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

En vertu de l'article **L. 4162-20** du même code, ses recettes sont de deux ordres :

- toutes les entreprises doivent verser une cotisation, dont le taux, fixé par voie réglementaire, ne peut pas dépasser 0,2 % de leur masse salariale ;

- les entreprises qui ont exposé au moins un de leurs salariés à un facteur de pénibilité doivent en plus verser une cotisation additionnelle, dont le taux, également arrêté par voie réglementaire, doit être compris entre 0,3 et 0,8 % de leur masse salariale. En outre, un taux spécifique, compris entre 0,6 et 1,6 %, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité a fixé les règles suivantes :

- le taux de la cotisation de base est nul pour les années 2015 et 2016 et il est fixé à 0,01 % à compter de l'année 2017 ;

- le taux de la cotisation additionnelle, au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaires, est de 0,1 % pour les années 2015 et 2016 et de 0,2 % à compter de l'année 2017 ;

- le taux de la cotisation additionnelle, au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaires, est de 0,2 % pour les années 2015 et 2016 et de 0,4 % à compter de l'année 2017.

Votre rapporteur constate que les taux de la cotisation additionnelle mentionnés dans le décret sont en deçà des fourchettes prévues à l'article L. 4162-20 du code du travail (respectivement 0,3-0,8 % et 0,6-1,6 % pour l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité).

Le Gouvernement estime en outre que la montée en charge du dispositif sera plus lente que prévue. Le coût du dispositif est en effet estimé à **500 millions d'euros** en 2020, **2 milliards** en 2030 et **2,5 milliards** en 2040.

C'est pourquoi le présent article baisse le plancher de la fourchette légale prévue pour la cotisation additionnelle en cas d'exposition d'un salarié à des facteurs de pénibilité, qui sera désormais comprise entre 0,1 et 0,8 % de la masse salariale. Elle oscillera entre 0,2 et 1,6 % de la masse salariale si des salariés ont été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Par ailleurs, le projet de loi dispense les entreprises de payer la cotisation de base pour 2015 et 2016, comme l'avait prévu le décret précité du 9 octobre 2014.

II - La position de la commission

Votre rapporteur constate que cet article transcrit la recommandation n° 7 du rapport précité de notre collègue député Christophe Sirugue, visant à « *réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à compter du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle par les caisses* »¹.

Les retards dans la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité ont conduit le Gouvernement à revoir à la baisse les besoins de financement du fonds chargé de gérer les droits qui y sont liés, et par conséquent à modifier les taux des cotisations demandées aux entreprises. Votre rapporteur souhaite que le pouvoir réglementaire respecte à l'avenir le cadre défini par la loi s'il envisage de modifier à nouveau le taux de cotisation des employeurs.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

*Article 19 septies
(art. L. 4613-2 du code du travail)*

Possibilité pour le médecin du travail de se faire représenter au CHSCT

Objet : Cet article, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale par un amendement de plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, autorise le médecin du travail à désigner un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail pour le représenter lors des réunions du CHSCT.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

En vertu du second alinéa de l'article **L. 4613-2** du code du travail, le médecin du travail est membre de plein droit du CHSCT des entreprises dont il a la charge.

Le présent article autorise les médecins du travail à se faire **représenter** aux réunions du comité par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

Les auteurs de l'amendement portant article additionnel souhaitaient en effet que « *les services de santé au travail soient le plus souvent, si ce n'est toujours, représentés lors des commissions du CHSCT* ».

¹ *Op. cit.*, p. 50.

II - La position de la commission

Votre rapporteur considère que cet article est **utile**, car il permettra aux services de santé au travail d'être plus souvent présents dans les réunions des CHSCT, tout en tenant compte de la disponibilité des médecins du travail. Les médecins du travail, dont le rôle de conseil aux entreprises est essentiel, pourront se faire représenter par des infirmiers, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), des assistants de services de santé au travail (ASST), ou d'autres professionnels, comme des ergonomes.

Il faut noter que cet article constitue la tradition législative de la proposition n° 16 du rapport de Pierre-Yves Verkindt, intitulé « Les CHSCT au milieu du gué » et remis au ministre du travail en février 2014.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 19 octies

Demande de rapport au Parlement sur l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques

Objet : Cet article, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale par un amendement de plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen et sous-amendé par notre collègue député Gérard Cherpion, demande au Gouvernement de remettre au Parlement avant le 1^{er} juin 2016 un rapport sur l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article dispose que le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections.

L'amendement à l'origine de ces dispositions prévoyait initialement une date-butoir fixée au 1^{er} septembre 2015. Un sous-amendement présenté par notre collègue Gérard Cherpion a décalé cette date au 1^{er} juin 2016, afin que ce rapport comporte un volet comparant les régimes de réparation existants dans les autres pays européens, et mesure l'impact financier de ces mesures sur les branches de la sécurité sociale.

II - La position de la commission

Votre rapporteur a pris la décision de principe de refuser les demandes de rapport du Gouvernement au Parlement, dont la plupart restent lettre morte. Au surplus, la rédaction de cet article est trop large et pose problème, car il mentionne la possibilité que le rapport porte sur l'inscription des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles, alors que l'Assemblée nationale a écarté cette voie en adoptant l'article 19 *bis*.

C'est pourquoi la commission a supprimé cet article sur proposition de son rapporteur (amendement COM-76).

Votre commission a supprimé cet article.

TITRE II

CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE

Article 20

(art. L. 5424-22 et L. 5424-23 [nouveaux] du code du travail)

Pérennisation des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage et aménagements des modalités de leur négociation

Objet : Cet article reconnaît l'existence de règles spécifiques d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général qui accompagne la convention d'assurance chômage. Il autorise, sous conditions, les partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle à définir ces règles. Il instaure un comité d'expertise, chargé notamment d'évaluer les propositions émises en cours de négociation. Il oblige enfin les partenaires sociaux représentatifs dans le monde du spectacle à ouvrir des négociations pour mettre à jour la liste des emplois relevant de leurs secteurs qui peuvent bénéficier de contrats à durée déterminée d'usage (CDD d'usage), à définir les conditions de recours à ces contrats, et à se pencher sur la question des « intermittentes ».

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** de l'article modifie la section 3 « professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle » du chapitre IV « régimes particuliers » du titre II « indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi » du livre IV « demandeur d'emploi » de la cinquième partie « emploi » du code du travail.

En premier lieu, il instaure une sous-section 1 intitulée : « contributions et allocations », comprenant les actuels articles L. 5424-20¹ et L. 5424-21².

¹ Cet article ouvre la possibilité de rendre obligatoire une cotisation spécifique des employeurs pour financer les indemnités d'assurance chômage des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuelle et du spectacle. Cette faculté est utilisée par l'Unédic, car outre le taux de droit commun de la cotisation chômage de 5,4 % de la rémunération brute, il existe une cotisation spécifique de 5,4 % pour les employeurs d'intermittents du spectacle.

² Cet article prévoit que les intermittents du spectacle qui ont épuisé leur droits à l'assurance chômage et qui ne remplissent pas les critères pour obtenir l'allocation de solidarité spécifique (ASS), peuvent bénéficier d'allocations spécifiques d'indemnisation du chômage au titre de la solidarité nationale.

En second lieu, il insère une sous-section 2 relative aux règles spécifiques en matière de négociation des accords relatifs à l'assurance chômage, qui comprend les nouveaux articles L. 5424-22 et L. 5424-23.

L'article **L. 5424-22** dispose que pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les accords relatifs au **régime assurance chômage** doivent comporter des **règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle**, annexées au règlement général qui accompagne la convention relative à l'indemnisation du chômage.

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle négocieraient entre elles **les règles spécifiques de la convention relative à l'indemnisation du chômage** qui les concerne. Dans cette optique, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel devraient leur transmettre en temps utile un document de cadrage qui comprend notamment :

- les objectifs de la négociation (trajectoire financière et respect de principes applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage) ;
- un délai dans lequel cette négociation devrait aboutir.

Les règles spécifiques aux intermittents du spectacle consignées dans un accord qui respecte les orientations définies dans le **document de cadrage** seraient automatiquement reprises dans les accords relatifs au régime d'assurance chômage. A défaut d'accord dans le délai fixé par le document de cadrage ou en cas d'accord ne respectant pas les orientations qui y étaient définies, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel fixeraient les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle.

L'article **L. 5424-23** institue un **comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle**. Ce comité est composé des services de l'Etat, de Pôle Emploi, de l'Unédic, ainsi que de personnalités qualifiées. Les différents membres du comité seraient désignés par :

- l'Etat ;
- les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

- les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Le texte renvoie à un décret le soin de préciser les règles de composition du comité et de nomination de ses membres.

Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, tout comme ceux représentatifs uniquement dans les professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, pourraient demander au comité son avis sur les propositions qui sont faites pendant la négociation. Un décret détermine les modalités de communication de cet avis aux autres organisations.

Lorsque les partenaires sociaux de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ont conclu un accord, le **comité rend un avis sur le respect par celui-ci de la trajectoire financière figurant dans le document de cadrage**, dans un délai fixé par le décret précité.

Pôle emploi et l'Unédic fournissent au comité d'expertise les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.

Le **paragraphe II** de l'article 20 prévoit qu'avant le 31 janvier 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle réexaminent les listes des emplois pouvant être pourvus par la conclusion de **contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU), afin de vérifier qu'il est bien d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée pour ces emplois en raison de la nature de l'activité exercée et de leur caractère par nature temporaire¹.

En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres en charge du travail et de la culture.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En **commission**, outre un grand nombre d'améliorations rédactionnelles ou de coordinations juridiques, les amendements substantiels qui ont été adoptés ont tous été présentés par le rapporteur pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, notre collègue député Jean-Patrick Gille.

Un amendement a précisé le **contenu du document de cadrage** élaboré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Il ne comportera que trois éléments : la trajectoire financière du régime d'assurance chômage, les principes applicables à l'ensemble de ses bénéficiaires, et le délai fixé aux partenaires sociaux du monde du spectacle pour terminer leur négociation.

¹ Ce critère est énoncé au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Un autre amendement a **supprimé la possibilité pour les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel** de désigner des représentants au sein du **comité d'expertise**.

En outre, le **comité d'expertise** ne rendra plus d'avis, mais sera chargée d'une mission d'**évaluation** des propositions formulées pendant la négociation et de l'éventuel accord conclu par les partenaires sociaux du monde du spectacle.

Par ailleurs, le **décret** précisant les modalités de désignation des membres du comité d'expertise devra également définir ses **règles de fonctionnement**.

Enfin, un amendement du rapporteur pour avis, co-signé par plusieurs membres du groupe écologiste, a obligé les partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle à examiner, avant le 31 janvier 2016, l'évolution de la prise en compte des **périodes de maladies et de maternité des salariés** de ces professions, et répondre ainsi aux difficultés rencontrées par les « maternelles ».

En **séance publique**, les principaux amendements ont visé à :

- renforcer la **vocation d'appui technique du comité d'expertise**, qui sera composé des services statistiques de l'Etat, de Pôle emploi et de l'Unédic, et de **personnalités qualifiées, tous les membres étant désormais exclusivement désignés par l'Etat** ;

- obliger les organisations de salariés et d'employeurs, représentatives au niveau professionnel, à négocier, avant le 30 juin 2016, la **politique contractuelle**, notamment les **conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage** ;

- obliger le Gouvernement à transmettre au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, un **rapport** détaillé sur la situation des **artistes et techniciens intermittents du spectacle**¹.

III - La position de la commission

S'agissant de la reconnaissance dans la loi de la spécificité des règles d'indemnisation des intermittents du spectacle, de nombreuses personnes auditionnées par votre rapporteur ont exprimé leurs craintes de voir se multiplier à l'avenir des revendications similaires, de la part par exemple des professions bénéficiant actuellement de l'une des onze annexes au régime général d'indemnisation chômage. A titre d'exemple, l'annexe I s'applique aux VRP, aux journalistes, aux personnels navigants de

¹ Ce rapport devra s'appuyer sur des données chiffrées et une enquête qualitative, concernant en particulier la proportion de femmes parmi les intermittents et son évolution, le nombre de femmes enceintes, leurs conditions d'accès aux prestations maladie et maternité ainsi qu'à l'assurance chômage et les répercussions des grossesses et des congés de maternité sur les carrières professionnelles des intermittentes.

l'aviation civile, aux assistants maternels et assistants familiaux, aux bûcherons-tâcherons, et aux agents rémunérés à la commission. Les dispositions de l'article 20 pourraient dès lors apparaître comme un précédent qui remettrait en cause le cadre actuel et éprouvé de la négociation nationale et interprofessionnelle de la convention d'assurance chômage. Si ce risque est réel, il demeure aux yeux de votre rapporteur peu probable à ce stade. En outre, l'article 20 ne sanctuarise aucune règle d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, les partenaires sociaux demeurant compétents pour les fixer et les faire évoluer si besoin.

Votre rapporteur a surtout été sensible au risque de contentieux lié à la délégation de compétence prévue pour définir les règles des annexes 8 et 10, qui pourrait aboutir à fragiliser tout l'édifice juridique de l'indemnisation chômage, comme l'ont souligné la quasi-totalité des personnes auditionnées.

Tout d'abord, le texte ne définit pas clairement **l'identité des partenaires sociaux représentatifs** dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle en charge de négocier l'accord subsidiaire. Le ministère du travail a indiqué à votre rapporteur que les mesures de représentativité étaient en cours de finalisation et que la négociation reposerait sur le principe de la reconnaissance réciproque des organisations, notamment patronales. Votre rapporteur considère que les critères de représentativité doivent impérativement être définis avant le lancement de la négociation, faute de quoi elle risque d'être vouée à l'échec.

Ensuite, le texte ne précise pas le **régime juridique de l'accord subsidiaire**. L'utilisation même du terme d'accord pouvait de prime abord laisser penser qu'il s'agissait d'un accord collectif au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail. Or, le ministère du travail a indiqué qu'il n'en était rien, cet accord *sui generis* obéissant à des règles spécifiques. Si votre rapporteur prend acte de cette interprétation, il n'en demeure pas moins que le texte ne définit ni les conditions de validité de cet accord, ni les règles d'opposition, ni celles de dénonciation.

Par ailleurs, le texte est muet sur l'autorité chargée d'examiner le **respect par l'accord du document de cadrage**. Or, ce contrôle est essentiel, car en cas d'accord, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel sont tenus de reprendre *in extenso* l'accord subsidiaire s'il respecte le document de cadrage.

En définitive, beaucoup d'observateurs considèrent que la **probabilité** d'aboutir à un accord subsidiaire **est très faible**, mais que les risques encourus par la réglementation d'assurance chômage du fait de ces incertitudes juridiques entourant la négociation subsidiaire sont en revanche élevés.

C'est pourquoi votre commission, à l'invitation de son rapporteur, a souhaité remplacer le dispositif de négociation subsidiaire par un **dispositif de concertation renforcée** (amendement COM-77). Les partenaires sociaux en charge de négocier la convention d'assurance chômage, auront l'obligation de **recueillir, en amont de l'ouverture de la négociation et avant sa conclusion, les propositions des organisations patronales et syndicales représentatives** dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, dont la liste sera fixée par voie réglementaire.

Cet amendement s'inspire directement de l'**article L. 2152-3 du code du travail**, qui a prévu des règles similaires en obligeant les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel à consulter leurs homologues représentatives au niveau national et multiprofessionnel avant l'ouverture de toutes les négociations nationales et interprofessionnelles, et avant leur conclusion.

En outre, le rapport¹ de Mme Archambault, M. Combrexelle et M. Gille, remis au Premier ministre le 7 janvier 2015, plaidait plutôt pour une procédure de consultation plus simple et moins formelle que le dispositif prévu dans le projet de loi. Les auteurs considéraient en effet que *« la loi pourra poser le principe de ce mandat mais ce sera aux organisations concernées de définir le protocole de sa mise en œuvre »*. En outre, *« si les secteurs professionnels ne parviennent pas à dégager de solutions, le niveau interprofessionnel reprendra la main. Si des solutions sont dégagées, elles ne s'imposeront pas en droit au niveau interprofessionnel mais constitueront un élément substantiel d'appréciation sur la convention d'assurance chômage »*.

Votre commission a souhaité en revanche conserver le **comité d'expertise** dans la rédaction issue de l'Assemblée nationale, car cette structure est de nature à améliorer la transparence et la sincérité du débat entre partenaires sociaux. Sur proposition conjointe de votre rapporteur et de notre collègue Alain Dufaut, rapporteur pour avis de la commission de la culture, la commission a même élargi ses compétences, en lui confiant le soin d'assurer le **suivi des règles spécifiques des annexes 8 et 10**, sur saisine exclusive des partenaires sociaux concernés (amendements COM-78 et COM-82).

Votre rapporteur est également favorable à l'obligation faite aux partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle de négocier pour mettre à jour la liste des emplois relevant de leurs secteurs qui peuvent bénéficier du CDDU, définir les conditions de recours à ces contrats, et se pencher sur la question des « maternités ».

¹ Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle, Jean-Patrick Gille, « Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle », rapport au Premier ministre, janvier 2015.

Il est en effet indispensable de traiter simultanément la question de l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle et celle du recours au CDD d'usage, et d'inviter les entreprises des secteurs concernés à utiliser à bon escient ce contrat de travail.

A l'invitation de votre rapporteur, la commission a toutefois adopté deux amendements :

- le premier a précisé que seuls les partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, doivent négocier, avant le 30 juin 2016, les conditions de recours au CDDU, et non l'intégralité des organisations relevant des secteurs qui utilisent ce type de contrat, et la référence à la « politique contractuelle » a été supprimée (amendement COM-79)¹ ;

- le second a supprimé la demande de rapport du Gouvernement au Parlement sur la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle (amendement COM-80).

Votre rapporteur forme le vœu que la restructuration des branches dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle se poursuive, et que les organisations patronales de ces professions se rapprochent des organisations représentatives au niveau national.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 20 bis

(art. L. 161-22 du code de la sécurité sociale)

Interdiction pour les artistes du spectacle bénéficiant d'un CDI de cumuler une pension de retraite et une activité professionnelle

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par l'adoption en commission d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille, présenté à titre individuel, vise à exclure les artistes du spectacle bénéficiant d'un CDI de droit commun de la possibilité de cumuler une pension de retraite de base légalement obligatoire et une activité professionnelle.

I. Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article **L. 161-22** du code de la sécurité sociale oblige toute personne qui bénéficie d'une **pension de retraite de base légalement obligatoire** à **rompre tout lien professionnel** avec son employeur ou à cesser l'activité non salariée qui a ouvert les droits à pension.

¹ Un amendement quasi-similaire a été présenté par le rapporteur pour avis de la commission de la culture (COM-84).

Ce même article prévoit cependant de très nombreuses exceptions, parmi lesquelles figurent les artistes du spectacle et les mannequins, visés au 15° de l'article L. 311-3 du même code, dès lors qu'ils bénéficient d'une présomption de salariat. Ces personnes peuvent donc actuellement cumuler un emploi et bénéficier d'une pension de retraite.

Or, selon l'auteur de l'amendement à l'origine de l'article, ces personnes bénéficient d'un « *effet d'aubaine* » qui entraînent un « *double coût social pour les collectivités publiques qui subventionnent ces activités* ». La législation actuelle empêcherait en outre « *le renouvellement naturel des musiciens et l'intégration des plus jeunes professionnels* ».

C'est pourquoi l'article 20 *bis* modifie cet article afin d'interdire ce cumul aux artistes du spectacle et aux mannequins lorsqu'ils bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article en séance publique.

II - La position de la commission

Votre rapporteur constate que cet article additionnel n'a qu'**un lien indirect avec l'objet du projet de loi**. Par ailleurs, l'exposé des motifs de l'amendement ne comporte pas d'éléments chiffrés permettant d'apprécier les enjeux du cumul emploi-retraite dont bénéficient les artistes embauchés en CDI. Surtout, il n'est pas certain qu'une telle mesure entraînerait par elle-même un renouvellement générationnel au sein des orchestres.

C'est pourquoi votre rapporteur souhaite que le Gouvernement présente les enjeux de cet article en séance publique.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

*Article 20 ter**(art. L. 6523-1 du code du travail)***Compétence exclusive de l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau national pour les contributions des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par l'adoption en commission d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille, présenté à titre individuel, vise à conférer une compétence exclusive à un organisme collecteur paritaire agréé au niveau national pour percevoir les contributions au financement de la formation professionnelle des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes, y compris dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

I. Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 6523-1 du code du travail prévoit que dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les contributions des employeurs à la formation professionnelle ne peuvent être collectées que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, afin de faire primer la logique territoriale sur la logique professionnelle.

Toutefois, les organismes collecteurs paritaires agréés à compétence professionnelle peuvent être autorisés à collecter dans ces territoires les contributions des entreprises relevant de leur champ professionnel par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer.

De fait, le décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014 a précisé que les OPCA à compétence professionnelle souhaitant collecter et gérer les fonds de leurs adhérents sur un ou plusieurs de ces territoires doivent justifier d'une part, d'un **montant minimum de collecte** et, d'autre part, d'une implantation locale leur permettant d'assurer des **services de proximité** auprès des entreprises concernés.

L'amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille vise à exclure de l'application de l'article L. 6523-1 les secteurs qui emploient des **artistes et techniciens du spectacle**, des **auteurs** et des **pigistes**. Ces professions bénéficient en effet de règles spécifiques en matière de financement de la formation professionnelle :

- l'article L. **6331-55** du même code prévoit que dans les entreprises qui occupent un ou plusieurs salariés **intermittents du spectacle** qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant et du spectacle enregistré, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ces salariés une **participation unique au développement de la formation professionnelle**¹, quel que soient leurs effectifs ;

- l'article L. **6331-65** du même code dispose que **deux contributions annuelles** permettent le financement des actions au profit des **artistes auteurs** ;

- l'article L. **7111-1** du même code prévoit que les modalités d'accès à la **formation** des **pigistes** sont définies uniquement dans le cadre de conventions.

Cet article 20 ter renvoie à un arrêté du ministre du travail le soin de fixer la liste des secteurs concernés par cette dérogation de plein droit. Pour toutes les professions ainsi mentionnées, un seul Opca sera compétent sur l'ensemble du territoire national.

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article en séance publique.

II - La position de la commission

Votre rapporteur s'interroge sur la place de cet article dans le projet de loi, car il n'a **pas de rapport même indirect** avec le dialogue social ou l'emploi. Il empiète d'ailleurs sur le domaine réglementaire afin de faire échec aux dispositions issues du décret du 18 novembre 2014 précité.

Par conséquent, votre rapporteur souhaite que le ministre du travail clarifie ces points en séance publique.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Cette contribution unique finance le congé individuel de formation, le plan de formation, les contrats ou les périodes de professionnalisation, le compte personnel de formation et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 20 quater
(art. L. 3164-2 du code du travail)

**Possibilité pour un jeune travailleur âgé de moins de seize ans
d'être employé par un entrepreneur de spectacle**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par un amendement de notre collègue député Pierre-Alain Muet, assouplit la règle du repos hebdomadaire pour les jeunes salariés âgés de moins de seize ans qui poursuivent leur scolarité et qui sont employés par des entrepreneurs du spectacle.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 3164-2 du code du travail dispose que les jeunes travailleurs¹ ont droit à **deux jours de repos consécutifs par semaine**.

Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut **réduire la durée du repos hebdomadaire, uniquement pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire**, et sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de **repos de trente-six heures consécutives**. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Le présent article maintient ces dispositions mais prévoit en outre qu'une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux deux jours de repos hebdomadaires pour **les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle** si trois conditions cumulatives sont remplies :

- les salariés bénéficient d'une période minimale **de repos de trente-six heures consécutives** ;
- leur participation à une répétition ou à un spectacle est de nature à contribuer à leur **développement** ;
- leur **santé est préservée**.

¹ Par jeunes travailleurs, conformément à l'article L. 3161-1 du code du travail, il faut entendre les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les stagiaires âgés mineurs qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

A défaut d'accord et si ces trois conditions sont remplies, l'inspecteur du travail peut accorder cette dérogation, après **avis** de la **commission des enfants du spectacle**, seule compétente pour autoriser le travail des enfants de moins de seize ans dans les entreprises de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores, ou encore dans l'activité de mannequin.

II - La position de la commission

Votre rapporteur estime que cet article vient utilement compléter les dispositions de l'article L. 3164-2 du code du travail, qui ne traite que du repos hebdomadaire pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans libérés de l'obligation scolaire.

Il ouvre ainsi concrètement la possibilité pour les jeunes âgées de moins de seize ans et qui sont encore scolarisées, de participer à des spectacles le samedi soir à l'opéra ou dans des théâtres, à condition qu'une convention ou un accord collectif ou une décision de l'inspecteur du travail le leur permette.

Cet article est toutefois perfectible, car la règle du repos de trente-six heures empêchera ces jeunes personnes d'assister à leurs cours toute la matinée du lundi si elles ont été employées le samedi soir.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

TITRE III

SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI

Article 21

Création du compte personnel d'activité

Objet : Cet article inscrit dans la loi le principe de la création du compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017.

I - Le dispositif proposé

Annoncée par le Président de la République et figurant parmi les « *mesures pour une accélération de l'investissement et de l'activité* » présentées par le Gouvernement le 8 avril 2015, la **création du compte personnel d'activité** (CPA) trouve sa traduction dans l'article 21 du présent projet de loi.

Il fixe d'abord le **calendrier** de cette réforme : elle doit être effective, pour chaque personne présente sur le marché du travail, au **1^{er} janvier 2017**. Il définit les **lignes directrices** de ce CPA : rassembler, tout au long de la vie professionnelle, les « *droits sociaux personnels utiles pour sécuriser [le] parcours professionnel* » de son titulaire. Enfin, il détermine les conditions dans lesquelles son contenu sera établi : une **concertation** avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel doit débuter avant le **1^{er} décembre 2015** afin, le cas échéant, qu'ils ouvrent une négociation sur le sujet.

Le Parlement doit être informé des modalités possibles de mise en œuvre de cette réforme par le biais d'un **rapport** remis par le Gouvernement avant le 1^{er} juillet 2016.

L'Assemblée nationale n'a pas modifié cet article.

II - La position de la commission

Avec l'évolution du modèle économique français, la stagnation de l'activité et la persistance, depuis 30 ans, d'un chômage de masse bien au-dessus de son niveau structurel, la question de la **sécurisation des parcours professionnels** s'est imposée au cœur du débat public sur les politiques de l'emploi en France.

Pour atteindre cet objectif de **maintien de l'employabilité des personnes** lorsqu'elles perdent leur emploi et de levée des barrières à l'insertion professionnelle, le développement de **mécanismes attachés non au statut** (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, etc.) **mais à la personne elle-même**, tout au long de sa présence sur le marché du travail, est apparu comme une solution permettant de diminuer les inégalités et, en renforçant les droits reconnus à chacun, de limiter la durée et les effets sur l'employabilité des transitions professionnelles.

Cette notion de « sécurité sociale professionnelle », but à atteindre selon le rapport Cahuc-Kramarz¹ de 2004 mais que la CGT appelle également de ses vœux, passe par la mise en œuvre d'un **droit au maintien et au développement des qualifications** et à **l'accompagnement de la mobilité professionnelle**. Elle trouve à l'heure actuelle son aboutissement dans deux droits transférables, qui ne sont pas liés à l'emploi occupé mais à la personne et la suivent tout au long de sa carrière : le compte personnel de formation (CPF)² et le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)³. Tout salarié inséré dans le marché du travail peut également se prévaloir de droits à l'assurance chômage et à une retraite complémentaire (Agirc pour un cadre, Arrco pour un non-cadre).

Le CPA, tel qu'il semble être envisagé, pourrait être amené à **regrouper ces différents droits en un seul outil**, afin d'en améliorer la **lisibilité** pour les bénéficiaires. Il s'apparenterait alors au compte social universel dont la création avait été proposée par le rapport Davy de 2012⁴, selon lequel devaient y figurer l'ensemble des droits sociaux, de la formation à l'épargne salariale en passant par le compte épargne-temps (CET).

Au vu de la rédaction de cet article, force est de constater que la réflexion du Gouvernement sur le sujet est à tout le moins **balbutiante**. Ainsi qu'il a été expliqué à votre rapporteur lors des auditions réalisées, ce CPA pourrait avoir **deux fonctions** : **rendre visibles** les droits existants pour leurs titulaires, et en **optimiser l'usage** par des mécanismes de fongibilité. Il est évident que d'ici 2017 seul ce premier aspect pourra être mis en œuvre.

¹ Pierre Cahuc, Francis Kramarz, « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », rapport au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de l'emploi, du travail et des relations sociales, décembre 2004.

² Issu des lois n° 2013-504 du 14 juin 2013 et n° 2014-288 du 5 mars 2014 et opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015.

³ Issu de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 et partiellement opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015.

⁴ François Davy, « Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel », rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril 2012.

Le **niveau de généralité** de l'article permet d'esquiver les problèmes soulevés par les **essais de définition** du périmètre de ce CPA, qui agglomérerait des **droits peu comparables**. Si on peut imaginer rassembler dans une même interface CPF et CPPP, qui tous les deux recouvrent des droits attachés à la personne, gérés hors des entreprises et disposant d'un financement mutualisé, ce sont des difficultés d'une toute autre nature qui pourraient apparaître si le CET devait également y être associé. Il ne s'agit pas d'un droit national, mais bien d'un mécanisme qui varie selon les entreprises pour les **12 %** de salariés qui en disposaient en 2009¹. L'harmonisation des règles constituerait un chantier qu'il n'est sans doute pas souhaitable d'entreprendre, car il est nécessaire de laisser à chaque entreprise une part de flexibilité en la matière. Surtout, la mise en place d'un mécanisme de mutualisation, voire de fongibilité avec d'autres droits, par exemple à la formation, pourrait avoir des incidences financières et sociales qu'il faudrait absolument anticiper par le biais d'une étude d'impact sérieuse.

Il faut **tenir compte des expériences récentes** en la matière : il est absolument **indispensable de ne pas agir dans la précipitation**, de ne pas procéder à ce que le Président de la République a présenté comme la « *grande réforme sociale* » de son quinquennat sans en avoir précisément mesuré les conséquences pour les entreprises et les actifs. Les leçons de la **catastrophe administrative** qu'a constituée le CPPP, dont le Gouvernement commence à peine à admettre le caractère inapplicable et à proposer les aménagements demandés depuis plus d'un an par les entreprises, doivent être tirées. Moins de deux ans après la création de deux outils de sécurisation des parcours professionnels dont la mise en œuvre suscite des difficultés que le Gouvernement n'avait pas anticipées, votre rapporteur met en garde les partenaires sociaux contre ces **écueils**. Il convient par ailleurs de noter que le **recours à la loi** pour demander aux partenaires sociaux de se saisir d'une telle question **est superflu** : l'envoi d'un document d'orientation, sur la base de **l'article L. 1 du code du travail**, aurait suffi.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Source : Dares Analyses, *Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés*, n° 54, juillet 2011.

Article 22

(art. L. 5315-1 [nouveau] du code du travail)

**Définition des missions de l'Afpa dans le cadre
du service public de l'emploi**

Objet : Cet article inscrit dans la loi les missions de service public exercées par l'Afpa et, à la suite de sa modification à l'Assemblée nationale, ouvre la voie à sa transformation en établissement public à caractère industriel et commercial.

I - Le dispositif proposé

Le **service public de l'emploi** (SPE), selon l'article L. 5311-1 du code du travail, a pour mission « *l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion* » des demandeurs d'emploi. Il comprend notamment « *l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés* ». Parmi les organismes publics qui l'assurent, au côté des services de l'Etat chargés de l'emploi et de la formation professionnelle et de Pôle emploi figure **l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes** (Afpa).

Si la présence de l'Afpa dans le SPE est de nature législative depuis la loi du 18 janvier 2005¹, ses **missions** dans ce cadre n'ont jusqu'à présent jamais été définies. Cela a pu causer des **difficultés**, notamment dans les relations entre l'Afpa et les régions, collectivités territoriales compétentes en matière de formation professionnelle, et au regard du droit européen de la concurrence.

Le présent article 22 complète le titre du code du travail relatif au SPE² par un nouveau chapitre V consacré à l'Afpa. Son article L. 5315-1 nouveau précise le champ des actions que celle-ci réalise au titre de sa **mission de service public**. En direction des **personnes les plus éloignées de l'emploi**, elle participe à leur formation et contribue à leur insertion professionnelle. Auprès du ministère de l'emploi, elle contribue à sa politique de certification.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

A l'initiative des députés, cet article a été modifié sur **deux points** : en commission, notre collègue députée Sandrine Mazetier et les membres du groupe SRC ont souhaité que la loi précise que l'Afpa devait contribuer à « *l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers* ». En séance publique, les députés du groupe SRC ont également complété sa mission de service public en l'étendant à l'accès à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi.

¹ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, art. 1.

² Titre I^{er} du livre III de la cinquième partie.

Par un amendement du Gouvernement adopté par la commission des affaires sociales, une **profonde réforme du statut de l'Afpa** a été introduite dans cet article par le biais d'une **habilitation** à légiférer par ordonnance d'une durée de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi. Il s'agit de **transformer l'Afpa en établissement public à caractère industriel et commercial (Epic)**, de définir les modalités de **dévolution** à cette structure des actifs immobiliers aujourd'hui mis à la disposition de l'Afpa par l'Etat et de préciser dans quelles conditions les biens, droits et obligations de l'Afpa lui seront transférés.

III - La position de la commission

Cet article constitue le **dernier épisode**, il faut l'espérer, **du feuilleton législatif du sauvetage de l'Afpa**, qui connaît d'importantes difficultés pour s'adapter aux évolutions que connaît le marché de la formation depuis la fin des années 2000. Créée en **1946**, cette association régie par la loi de 1901, tout en s'identifiant au service public de l'emploi, n'en reste pas moins une **structure de statut privé**, soumise au droit commun tant pour son fonctionnement interne que pour son activité commerciale, quand bien même elle exerce des missions qui peuvent être qualifiées d'intérêt général.

Ses **difficultés** ont été identifiées de longue date : une enquête de la Cour des comptes¹ réalisée en 2013 à la demande de votre commission a souligné que l'organisation de l'Afpa avait été **insuffisamment réformée**, que ses **atouts** pour former les demandeurs d'emploi étaient **sous-exploités**, que sa situation financière était très délicate et que ses nombreuses implantations immobilières étaient trop coûteuses.

L'évolution des **règles de la commande publique** en matière d'achat de formation et la **décentralisation** de cette compétence aux régions, qui ont entraîné la **fin du subventionnement** au profit d'un recours à des appels d'offres, ne se sont pas traduites par un changement de la culture interne de l'Afpa, qui a connu entre 2007 et 2012 une **diminution de 33 %** du nombre de ses stagiaires.

La **question lancinante du patrimoine immobilier**, historiquement **mis à disposition** de l'Afpa par l'Etat mais qui, faute d'entretien par ce dernier, s'est dégradé, n'a pas pu être réglée de façon satisfaisante à ce jour. La loi du 24 novembre 2009² avait prévu leur transfert en pleine propriété, de l'Etat vers l'Afpa, à titre gratuit. Saisi par les régions Centre et Poitou-Charentes, le Conseil constitutionnel, dans une décision du 17 décembre 2010³, a estimé que cette disposition était **contraire à la Constitution** en

¹ Claude Jeannerot, *L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes : quel avenir pour un acteur majeur de la formation professionnelle ?*, Sénat, n° 298 (2013-2014).

² Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 précitée, art. 54.

³ Conseil constitutionnel, décision n° 2010-67/86 QPC du 17 décembre 2010.

raison de sa méconnaissance de la protection constitutionnelle de la propriété des biens publics, aucune garantie n'ayant été apportée sur le maintien de l'affectation de ces biens à des missions de service public. Selon les informations recueillies par votre rapporteur, la Commission européenne avait, avant même que le Conseil constitutionnel n'ait à statuer sur ce point, estimé que cette mesure constituait une aide d'Etat contraire au droit communautaire de la concurrence. Ensuite, le projet de signer des baux emphytéotiques administratifs (BEA) avait plusieurs fois été relancé, ne trouvant que de rares concrétisations¹.

En 2014², le législateur a cherché à tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel en mettant en place un mécanisme de **transfert à titre gratuit aux régions** qui le demandent des immeubles utilisés par l'Afpa pour la mise en œuvre de ses missions de service public, sur la base d'un projet de site. L'arrêté devant fixer la liste de ces immeubles n'a toutefois jamais été publié et, selon les informations recueillies par votre rapporteur durant ses auditions, les régions n'auraient fait preuve **d'aucun empressement** pour récupérer ces biens. D'après le directeur général de l'Afpa, seul un projet piloté par la région Basse-Normandie à Cherbourg aurait été initié.

Entre ces deux textes, **la situation financière de l'Afpa s'est gravement dégradée**, au point que des difficultés de trésorerie l'ont placée au bord du dépôt de bilan en 2012 et qu'elle ne doit son salut qu'à l'intervention financière de l'Etat, qui s'est élevée à **160 millions d'euros** versés en 2013 et 2014 par le biais d'obligations associatives. Dans le cadre du plan de refondation défini en 2012, des efforts conséquents ont été consentis : en trois ans, les effectifs sont passés de **9 500** à **8 500** équivalents temps plein (ETP) tandis que le nombre de centres a diminué de **25 %**, passant de **216** à **160**. Ils ont toutefois été insuffisants puisque le **retour à l'équilibre**, initialement envisagé pour 2014, ne devrait pas avoir lieu avant cette année au plus tôt.

C'est dans ce contexte que l'Etat multiplie les **gestes symboliques** en direction de l'Afpa : l'inscription dans la loi de ses missions au sein du SPE, qui figurait dans le projet de loi initial, en fait partie, tout comme sa participation, en application d'un décret du 27 mai 2015³, au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop).

L'évolution du statut constitue une étape supplémentaire qui, si elle ne semble pas avoir été demandée par l'Afpa et n'avait jamais été évoquée auparavant dans le débat public, vise principalement à **apporter une solution définitive à la dévolution du patrimoine** mis à disposition de l'Afpa par l'Etat.

¹ Seuls deux BEA avaient été signés en janvier 2014.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 21.

³ Décret n° 2015-574 du 27 mai 2015 modifiant la composition du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Il semblerait toutefois que le projet de transformation de l'Afpa ne se limite pas à la création d'un Epic puisqu'il serait également envisagé de créer une **filiale destinée à exercer des activités concurrentielles** en matière de formation, afin d'être en conformité avec la réglementation européenne.

Aux yeux de votre rapporteur, cette transformation en Epic soulève **d'importants risques juridiques** auxquels le Gouvernement n'est pas en mesure de répondre. Elle est **hasardeuse** : ses implications financières – notamment le passif de l'association et les obligations associatives souscrites par l'Etat – ou en matière de personnel – qui n'acquerra pas le statut de fonctionnaire – sont inconnues. Votre rapporteur a appris qu'une mission IGF-Igas avait été lancée pour accompagner les services de l'Etat dans le pilotage de la création de ce nouvel établissement public et apporter une réponse à ces difficultés, notamment par rapport au **droit européen de la concurrence**. Ce projet a fait l'objet d'une **prénotification** à la Commission européenne au titre du contrôle des aides d'Etat. Un dialogue avec elle devrait s'ouvrir et l'Etat va devoir démontrer la proportionnalité de l'aide apportée avec le but d'intérêt général poursuivi. Toutefois, comme cela a été reconnu devant votre rapporteur lors de ses auditions, **aucune solution de rechange** n'existe si l'Union européenne s'oppose à cette réforme de l'Afpa.

Alors qu'un contrat d'objectifs et de moyens (COM) doit être signé avec l'Etat à l'automne prochain, il est indispensable que l'Afpa, à côté de sa mission de service public à destination des publics les plus éloignés de l'emploi, **améliore son positionnement concurrentiel et développe davantage son offre de service aux entreprises**. Alors que certains, en son sein, prônent encore le retour à un subventionnement public des activités de l'association, le droit communautaire s'y oppose.

Depuis 2014, les régions peuvent toutefois, dans le cadre d'un **service d'intérêt économique général (SIEG)**, mandater un organisme de formation afin qu'il mette en œuvre des « *actions d'insertion et de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, visant leur accès au marché du travail* » (art. L. 6121-2-1 et R. 6121-1). C'est dans ce seul cadre qu'il est possible de s'exonérer du code des marchés publics. Néanmoins, cette procédure ne garantit pas que l'Afpa soit désignée puisque elle doit se faire dans le respect des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats. Il appartient aux régions de la mettre en œuvre.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté **deux amendements** à cet article (amendements COM-49 et COM-50).

Par le premier (amendement COM-49), elle a **supprimé** l'ajout des députés concernant le rôle de l'Afpa dans l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers, estimant qu'il s'agissait bien, par nature, de la mission d'un opérateur du SPE et que cette mention, si elle traduit une problématique réelle, n'a pas sa place dans la loi si d'autres missions comme la formation

des personnes en fin de carrière ou des jeunes, ou encore l'appui aux transitions professionnelles, n'y figurent pas. Qui plus est, ainsi que le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, la rédaction du projet de loi initial « affirme la mission de l' Afpa consistant à contribuer à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, et de poursuivre un effort spécifique pour accroître la proportion de femmes en formation, notamment en vue de l'accès aux métiers réputés masculins, afin de combattre les discriminations et les freins à l'embauche ». Toute précision supplémentaire était donc superflue.

Par le second (amendement COM-50), elle a **précisé le champ de l'habilitation** conférée au Gouvernement pour agir par ordonnance concernant la dévolution du patrimoine de l'Etat au futur Epic afin que des biens qui ne sont pas aujourd'hui mis à la disposition de l' Afpa ne puissent être transférés à cette nouvelle structure.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 22 bis

(art. 17 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)

Délai supplémentaire d'adaptation à la réforme de la collecte de la taxe d'apprentissage

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale, offre aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) liés à un centre de formation d'apprentis et à un organisme gestionnaire nationaux un délai supplémentaire de trois ans pour s'adapter à la réforme des Octa issue de la loi du 5 mars 2014.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Dans le cadre de la **réforme du financement de l'apprentissage** engagée par le Gouvernement, la loi du 5 mars 2014¹ a réformé les **circuits de collecte de la taxe d'apprentissage** afin de les rationaliser. Alors qu'en 2013 la France comptait **147** organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) au niveau de collecte très hétérogène (de quelques milliers à 360 millions d'euros), cette loi a restreint cette faculté :

- au niveau national, aux organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) au titre du financement de la formation professionnelle, qui peuvent demander une habilitation pour collecter la taxe d'apprentissage ;

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 17.

- au niveau régional, à un Octa interconsulaire, établi par une convention conclue entre la chambre de commerce et d'industrie régionale, la chambre régionale de métiers et de l'artisanat et la chambre régionale d'agriculture, qui peut éventuellement déléguer à des chambres consulaires la collecte et la répartition des fonds.

En application de cette loi, les entreprises doivent désormais verser à un seul Octa l'intégralité de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables. L'entrée en vigueur de la réforme des Octa est fixée au **31 décembre 2015**, date à laquelle la loi a fixé l'expiration des habilitations d'Octa délivrées antérieurement à celle-ci.

Par ailleurs, cette même loi, en achevant le transfert aux régions de l'intégralité des compétences en matière d'apprentissage encore détenues par l'Etat, avait souhaité **mettre un terme au conventionnement national** dont bénéficiaient des centres de formation d'apprentis (CFA).

Toutefois, au cours des débats à l'Assemblée nationale, cette disposition avait été supprimée et la possibilité de renouveler ces conventions en appliquant le cadre juridique antérieur avait été reconnue¹.

Le présent article 22 *bis*, inséré en commission des affaires sociales par l'adoption de deux amendements identiques, l'un présenté par nos collègues députés Jean-Patrick Gille et Joëlle Huillier et le second par notre collègue député Gérard Cherpion et plusieurs membres du groupe UMP, **prolonge de trois ans la durée de validité de l'habilitation** de certains Octa. Pour ceux « *dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national* », elle expire au plus tard le 31 décembre 2018.

II - La position de la commission

La dérogation instituée par cet article, et la définition qui est donnée de son champ, vise à répondre aux difficultés rencontrées par un organisme spécifique : **le CFA des Compagnons du devoir**. Disposant d'antennes dans trois régions et d'un réseau de CFA régionaux implantés dans le reste du pays, son organisation atypique lui permet d'offrir à plusieurs milliers de jeunes chaque année une formation à **29 métiers** selon une pédagogie qui repose sur la mobilité géographique et la transmission, dans la durée, d'un savoir-faire et de compétences entre des compagnons confirmés, eux-mêmes formés de cette manière, et de jeunes apprentis.

Les Compagnons du devoir disposent d'un **Octa national**, grâce auquel ils centralisent la collecte de la taxe d'apprentissage avant de l'attribuer, selon les besoins, à leurs CFA nationaux. La mise en application de la réforme de la taxe d'apprentissage, qui prévoit de nouvelles modalités pour sa répartition (part régionale, quota, hors quota) ainsi qu'une modification des règles d'imputabilité des versements des entreprises, ne se

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 13, III.

fait pas sans heurts, et de nombreuses structures voient leurs ressources issues de la taxe d'apprentissage diminuer, en l'absence de subventions d'équilibre régionales qui, parfois, viennent compenser cette différence.

Dans ce contexte, il semble souhaitable à votre rapporteur d'accorder aux Compagnons du devoir un délai supplémentaire d'adaptation à l'évolution du statut des Octa. Ils doivent maintenant mettre à profit ces trois années pour améliorer leur situation financière et garantir leur pérennité.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 23

(art. L. 6325-1-1 du code du travail)

Création du contrat de professionnalisation « nouvelle chance »

Objet : Cet article ouvre aux chômeurs de longue durée l'accès au contrat de professionnalisation dans des conditions dérogatoires au droit commun.

I - Le dispositif proposé

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui comprend une action de professionnalisation visant à **l'acquisition d'une qualification professionnelle** soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche. Outil de **formation continue en alternance**, il se distingue du contrat d'apprentissage qui intervient, lui, au stade de la formation initiale.

Ce contrat est ouvert, en application de l'article L. 6325-1 du code du travail, à **quatre publics** :

- les jeunes de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi d'au moins vingt-six ans ;
- les bénéficiaires de plusieurs minima sociaux, comme le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en outre-mer, à certains bénéficiaires de minima sociaux supplémentaires.

Toutefois, l'article L. 6325-1-1 prévoit des **aménagements spécifiques** à destination notamment des personnes de moins de 25 ans qui n'ont ni diplôme de l'enseignement secondaire, ni diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et des bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat aidé. Pour eux, la durée de l'action de professionnalisation, et donc du contrat, peut être portée à vingt-quatre mois, contre un plafond de douze mois en règle générale (art. L. 6325-11). Un accord de branche peut, dans leur cas, prévoir que les actions d'évaluation et d'accompagnement représenteront plus de **25 %** de la durée totale du contrat (art. L. 6325-14). Concernant la prise en charge financière du coût de la formation par les organismes collecteurs paritaires agréés (Opcas) au titre du financement de la formation professionnelle, des forfaits distincts sont définis pour ces personnes (art. L. 6332-14).

De même, un plafond spécifique de prise en charge par les Opcas des frais de formation des tuteurs de ces salariés en contrat de professionnalisation est défini. Enfin, ces derniers peuvent assurer le financement d'une partie des coûts liés à la mise en place d'un tutorat externe à l'entreprise pour ces personnes (art. L. 6332-15).

Le présent article 23 **complète la liste des bénéficiaires de ce régime dérogatoire**. Il y ajoute les demandeurs d'emploi de longue durée, c'est-à-dire **inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi**, quel que soit leur âge.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission spéciale, seul un amendement de conséquence du rapporteur a été adopté. L'article n'a ensuite pas été modifié en séance publique.

III - La position de la commission

Issu de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003 et créé par la loi du 4 mai 2004¹, le contrat de professionnalisation représentait à l'époque une **simplification** par rapport au droit existant, puisqu'il s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. A partir de 2009, il a été orienté vers les publics les plus éloignés de l'emploi et c'est la loi du 24 novembre 2009² qui a étendu son bénéfice aux titulaires de minima sociaux et a mis en place des modalités particulières d'exécution des contrats à destination des publics.

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 13.

² Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 précitée, art. 23.

Le présent article 23 s'inscrit dans le **prolongement** de ces mesures et vise à prendre en compte les difficultés d'un public dont les effectifs sont en hausse constante depuis sept ans : **les chômeurs de longue durée**. Alors qu'ils étaient environ **977 000 en juin 2008** et représentaient **29,8 %** de l'ensemble des chômeurs en avril 2009, ils étaient **2,33 millions en avril 2015**, soit **43,7 %** des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi¹.

Pour répondre à cette situation, le Gouvernement a présenté le 9 février 2015 un plan intitulé «Prévenir, aider, accompagner : nouvelles solutions face au chômage de longue durée ». Parmi les nombreuses mesures annoncées, qui vont du développement de la garde d'enfants pour les mères isolées à la mise en place d'un « accélérateur d'innovation sociale », figure la création du contrat de professionnalisation « nouvelle chance », que les modifications apportées par cet article au régime juridique du contrat de professionnalisation rendent possible.

Selon les informations disponibles, ce contrat est destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi et qui ne maîtrisent pas les savoirs nécessaires pour exercer un emploi. Il comprendrait donc deux phases :

- la première serait consacrée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles, créé par la loi du 5 mars 2014, défini par un décret du 13 février 2015² et qui regroupe, en sept modules, « *l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* » ;

- la seconde porterait sur l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Imaginé par les partenaires sociaux dans l'Ani du 5 octobre 2009³, le socle de connaissances et de compétences devait être défini par leurs instances et intégrer notamment « *l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère* ». Distinct du « *socle commun de connaissances, de compétences et de culture* »⁴ que tout élève doit avoir acquis au terme de sa scolarité obligatoire, il a finalement été institué par la loi du 5 mars 2014 qui a fait de son acquisition l'objectif premier du compte personnel de formation.

¹ Source : Dares.

² Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

³ Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, art. 134.

⁴ Défini à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation.

Le décret du 13 février 2015 en a précisé le contenu. Il repose sur :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Par ailleurs, chaque région peut le compléter par des modules complémentaires visant à lutter contre l'illettrisme et à favoriser l'accès à la qualification.

Alors que le nombre de contrats de professionnalisation a, selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, diminué de **2 %** entre 2012 et 2013 pour atteindre **164 000** et qu'une baisse plus sensible a dû se faire sentir entre 2013 et 2014 puis, vraisemblablement, entre 2014 et 2015 en raison des effets de la réforme de la formation professionnelle sur leur financement, il est évident que cet article n'est pas la réponse adéquate au chômage de longue durée. Les demandeurs d'emploi ne représentaient en 2012 que **30 %** des bénéficiaires du contrat de professionnalisation : c'est avec lucidité que l'étude d'impact reconnaît qu'il s'agit d'un dispositif « *permettant de répondre à des besoins très spécifiques* », dont l'impact quantitatif devrait « *rester très modeste* » et pour lequel, de ce fait, aucun objectif chiffré n'a été fixé.

Votre rapporteur souhaite néanmoins souligner l'existence, parmi les outils de la politique de l'emploi, de **dispositifs qui permettent déjà de préparer les chômeurs à la reprise d'un emploi** et à occuper un poste spécifique dans l'entreprise. Il s'agit par exemple de la **préparation opérationnelle à l'emploi** (POE), individuelle (créée par la loi du 24 novembre 2009) ou collective (créée par la loi du 28 juillet 2011¹), financée par Pôle emploi et qui peut ensuite conduire à un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois (art. L. 6326-1 et L. 6326-3).

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté à cet article un **amendement** corrigeant une erreur de référence (amendement COM-51).

¹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 22.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 bis

(art. L. 5134-25-1, L. 5134-69-1 et L. 5134-70-1 du code du travail)

Accès des seniors aux contrats aidés

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement, prévoit plusieurs mesures d'adaptation du régime juridique des contrats aidés aux spécificités des salariés âgés, notamment la possibilité de les poursuivre, au-delà de leur terme théorique, jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le droit français des **contrats aidés** repose sur le **contrat unique d'insertion** (CUI), qui se décline dans le secteur non-marchand sous la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et dans le secteur marchand sous la forme du contrat initiative-emploi (CUI-CIE). Ils s'accompagnent du versement par l'Etat à l'employeur, que ce soit une structure publique ou privée, à but lucratif ou non, d'une aide à l'insertion professionnelle pour une durée qui, en principe, ne peut dépasser vingt-quatre mois.

Elle peut toutefois être prolongée, ainsi que le contrat de travail à durée déterminée du salarié, dans la limite de cinq ans, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou pour celles âgées d'au moins cinquante ans et bénéficiaires de minima sociaux comme le RSA ou l'ASS. La même règle est applicable pour permettre d'achever une action de formation professionnelle qui ne l'aurait pas été à l'échéance du contrat.

Cet article 23 *bis*, issu d'un amendement gouvernemental adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, aménage ce régime en faveur des salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus.

Son **paragraphe I** modifie l'article L. 5134-25-1 du code du travail, qui concerne la durée du contrat de travail associé à un CUI-CAE. Pour ces salariés, il autorise la poursuite du contrat jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Son **paragraphe II** modifie l'article L. 5134-69-1, qui concerne le CUI-CIE, et a le même objet.

Enfin, son **paragraphe III** introduit une dérogation au plancher de vingt heures de travail par semaine pour les CUI-CIE (art. L. 5137-70-1). Il permet de fixer un niveau moins élevé, si la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle le prévoit, et que cette durée correspond aux besoins d'un salarié âgé d'au moins soixante ans et éligible à un « *dispositif*

d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité », c'est-à-dire à la possibilité qu'ont certains bénéficiaires de l'ASS de la cumuler, en tout ou partie, avec des revenus d'activité. Il s'agit d'un alignement sur le CUI-CAE, dans le cadre duquel il est possible de travailler moins de vingt heures par semaine « *en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes* » du titulaire du contrat (art. L. 5134-26).

En séance publique, l'Assemblée nationale n'a adopté qu'un amendement rédactionnel de son rapporteur.

II - La position de la commission

Votre rapporteur n'a pu recueillir que très peu d'informations au sujet de cet article, qui fait partie de l'ensemble disparate de mesures grâce auxquelles le Gouvernement cherche à diminuer le chômage des seniors par un traitement social de leurs difficultés d'accès à l'emploi. Alors que la France comptait en avril 2015 **311 000 demandeurs d'emplois** de catégorie A âgés de 58 ans et plus, c'est-à-dire tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, et **440 000** dans les catégories A, B, C, D et E, la mesure proposée n'est pas à la hauteur de l'enjeu. Entre avril 2012 et avril 2015, ce chiffre a connu une croissance de **92 %** en catégorie A et de **86 %** toutes catégories confondues¹.

Dès lors, si cet article peut effectivement permettre à certains salariés âgés de rester en activité jusqu'à la retraite et de ne pas connaître le chômage ou les minima sociaux avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à une pension de retraite, il est regrettable que le Parlement ne dispose pas de données sur le nombre de titulaires de contrats aidés potentiellement concernés ainsi que sur l'estimation du coût pour l'Etat. Alors qu'une **rallonge de 100 000 contrats aidés supplémentaires** pour le second semestre 2015, qui viennent s'ajouter aux **400 000** votés par le Parlement dans la loi de finances pour 2015, a été annoncée par le Gouvernement le 1^{er} juin 2015, ce qui représente environ **350 millions d'euros** dès cette année et **700 millions d'euros en 2016**, une telle information apparaît indispensable à votre rapporteur. Il semble en tous les cas indispensable que l'application des règles établies par cet article se fasse au cas par cas et ne donne pas lieu, systématiquement, à la prolongation des contrats aidés.

Bien que son rapporteur doute de l'efficacité de cette mesure marginale, **vostra commission a adopté cet article sans modification.**

¹ Source : Dares.

Article 23 ter

(art. L. 322-15, L. 322-35 et L. 322-38 du code du travail applicable à Mayotte)

Accès des seniors aux contrats aidés à Mayotte

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement, transpose à Mayotte les mesures d'adaptation du régime juridique des contrats aidés aux spécificités des salariés âgés prévues à l'article 23 bis.

Le rapprochement de la législation en vigueur à Mayotte avec celle en vigueur dans l'Hexagone n'étant pas achevé, des adaptations sont nécessaires pour rendre applicables dans ce département, qui reste régi par son propre code du travail, les réformes en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle votées par le Parlement.

Le présent article 23 *ter*, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à l'initiative du Gouvernement, y transpose les dispositions de l'article 23 *bis*, sans aucune modification de fond. Les bénéficiaires d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE d'au moins cinquante-huit ans pourront le prolonger jusqu'à leur départ à la retraite, et un CUI-CIE pourra prévoir un temps de travail inférieur à vingt heures par semaine en réponse aux besoins d'un salarié âgé d'au moins soixante ans qui pourrait cumuler l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et ses revenus d'activité.

En séance publique, l'Assemblée nationale n'a adopté qu'un amendement rédactionnel de son rapporteur.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

*Article 23 quater***Habilitation du Gouvernement
à prendre par ordonnance des mesures relatives à la collecte
de la participation des employeurs à l'effort de construction**

Objet : Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale, a pour objet d'habiliter le Gouvernement, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnance les mesures législatives nécessaires à la réforme de la gouvernance d'Action logement.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

- La participation des employeurs à l'effort de construction

La participation des employeurs à l'effort de construction (Peec) est née en 1953. Initialement baptisée « 1 % logement », elle prenait la forme d'un prélèvement de 1 % sur la masse salariale des entreprises en vue de la construction de logements destinés à leurs salariés. Depuis 1991, le niveau de cette participation s'établit à **0,45 %** de la masse salariale. L'effort des employeurs dans le domaine du logement se traduit également par le paiement d'une cotisation au Fonds national d'aide au logement (Fnal), pour le paiement des aides personnelles au logement.

L'emploi des fonds collectés dans le cadre du « 1 % logement » s'est progressivement diversifié, notamment pour soutenir le programme national de rénovation urbaine (PNRU).

La gouvernance du dispositif est organisée de façon paritaire entre les représentants des salariés et des employeurs. Depuis 1997, l'Union d'économie sociale du logement (UESL), gérée par les partenaires sociaux mais dans laquelle l'Etat dispose de commissaires du Gouvernement, régule l'activité des collecteurs, les comités interprofessionnels du logement (CIL), et gère au niveau national une partie des fonds. La loi du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion a modifié la gouvernance du « 1 % logement » ainsi que les modalités selon lesquelles ses fonds sont employés¹. Aux accords-cadres qui étaient auparavant conclus entre l'UESL et l'Etat s'est substitué un mode de décision unilatéral de la part de ce dernier.

La lettre d'engagement mutuel, signée le 12 novembre 2012 entre l'Etat et Action logement, prévoit le retour à un mode contractuel de gestion des fonds issus de la Peec. Cette évolution a été consacrée à l'article 123 de la loi du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové².

¹ Loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

² Loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové.

Cette même lettre d'engagement mutuel prévoyait une participation exceptionnelle sur trois ans d'Action logement à l'effort de production de 150 000 logements sociaux par an ainsi qu'au financement des aides personnelles au logement à travers le Fnal.

Les orientations actées en 2012 ont été actualisées dans le cadre d'une position commune définie au mois de mai 2014 et organisées autour de sept grands axes, dont la rénovation de la gouvernance et de l'organisation d'Action logement.

Ces objectifs ont été repris dans la convention quinquennale du 2 décembre 2014 qui définit quatre principaux champs d'action pour l'Etat et Action logement¹ :

- développer le logement social et intermédiaire avec un total de financements de 6,8 milliards d'euros d'ici 2019 correspondant à un objectif de 600 000 logements sur cinq ans ;

- accompagner les salariés, notamment les jeunes actifs, les salariés en mobilité ou rencontrant des difficultés d'accès ou de maintien dans un logement, dans leur parcours résidentiel et professionnel ;

- mettre en place un dispositif devant se substituer à la garantie des risques locatifs (GRL) pour accompagner en priorité les salariés entrant dans un emploi ou en emploi précaire et accédant à un logement du parc locatif privé ; le dispositif serait également ouvert aux salariés de moins de 30 ans et aux ménages accompagnés dans le cadre d'une intermédiation locative ;

- assurer le financement du premier programme national de rénovation urbaine (PNRU) et préciser les modalités de financement du nouveau programme national de renouvellement urbain (N-PNRU ; environ 40 % des financements seraient alloués sous forme de prêts et 5 milliards d'euros en équivalent subvention).

- La demande d'habilitation à légiférer par ordonnance, insérée par l'Assemblée nationale

Le présent article est issu d'un amendement présenté par le Gouvernement au moment de l'examen en commission du présent projet de loi. Cet amendement a reçu un avis de sagesse de la part du rapporteur qui a estimé qu'il ne disposait pas des délais suffisants pour l'expertiser en profondeur.

La demande d'habilitation formulée par le Gouvernement repose sur le constat que les failles qui caractérisent la gouvernance actuelle d'Action logement risquent de compromettre l'atteinte des objectifs inscrits dans la convention quinquennale. Trop peu lisible et insuffisamment coordonnée, l'action des CIL se caractérise par une forme de concurrence qui ne permet pas de garantir une utilisation optimale des ressources de la Peec.

¹ Communiqué de presse commun du 2 décembre 2014.

La réforme envisagée résulte d'un accord intervenu entre la majorité des partenaires sociaux au mois d'avril 2015. Elle conduit à mettre fin à la gestion décentralisée de la Peec. A l'UESL et aux organismes collecteurs se substitueraient une structure faitière et deux structures placées sous son autorité, la première chargée de la collecte de la Peec et de la distribution des emplois, la seconde de la gestion des participations d'Action logement dans les entreprises sociales de l'habitat (ESH) et les autres sociétés immobilières.

La structure faitière serait chargée des relations avec l'Etat, définirait la stratégie nationale du groupe et le pilotage des actions menées sur les territoires à travers un réseau de délégations régionales.

La deuxième structure, pôle de services, s'appuierait également sur des délégations régionales et sur des antennes locales pour collecter la Peec et proposer des aides et services aux entreprises. L'association pour l'accès à la garantie des risques locatifs (APAGL), chargée de mettre en place le dispositif de sécurisation des salariés entrant dans le parc locatif privé, serait rattachée à cette deuxième structure.

Enfin, un troisième pôle immobilier aurait pour mission de porter l'ensemble des participations, actuellement détenues par les CIL, dans les ESH ou autres sociétés immobilières. L'association foncière logement (AFL), qui réalise des programmes de logement dans un objectif de mixité sociale (logements locatifs libres dans les quartiers de la politique de la ville et logements sociaux dans les agglomérations se caractérisant par un déséquilibre important entre l'offre et la demande de logements), serait rattachée à ce troisième pôle.

La gouvernance « politique » d'Action logement serait assurée au niveau régional par la mise en place de comités régionaux Action logement (CRAL), composés de façon paritaire de représentants des salariés et des employeurs.

Les 1^o, 2^o et 3^o du I du présent article portent sur la mise en place des trois nouvelles structures puisqu'ils habilitent le Gouvernement à :

- créer un organisme paritaire chargé de définir, dans le cadre de la loi, les orientations générales de la Peec et de piloter et contrôler les structures qui lui sont liées (structure A) ;

- substituer aux CIL un organisme unique chargé de collecter les ressources et de distribuer les emplois de la Peec, le cas échéant en apportant des ressources à la troisième structure (structure B) ;

- créer un autre organisme chargé de recueillir les titres actuellement détenus par les organismes collecteurs associés de l'UESL, ainsi que d'acquérir des titres émis par les sociétés HLM et par d'autres sociétés immobilières (structure C).

Si l'architecture de la réforme est connue, ses modalités concrètes sont encore incertaines. Dès lors, le 4° habilite le Gouvernement à définir la forme juridique, la gouvernance, les missions, les modes de financement et le régime fiscal des trois organismes nouvellement créés. L'objectif fixé par la position commune de mai 2014 est d'assurer le respect du paritarisme et de maintenir Action logement dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Le 5° indique, par ailleurs, que devront être précisées les dispositions, y compris fiscales, nécessaires à la transmission, au transfert ou à la cession aux trois organismes nouvellement créés des droits et obligations, de la situation active et passive et des biens de toute nature appartenant aux organismes existants.

Les ressources issues de la Peec devront être distribuées de façon équitable par la structure B afin de garantir l'absence de discrimination entre les organismes dont la structure C sera actionnaire et les autres. Le 6° du présent article prévoit que soient prises des dispositions dans ce sens, notamment s'agissant des règles de gouvernance des trois structures.

Enfin, il est prévu au 7° d'adapter les missions de l'agence nationale de contrôle du logement social (Ancols), en lien avec la création des trois nouveaux organismes, et de les étendre au contrôle de l'absence de discrimination dans l'utilisation de la Peec.

Le 8° inclut dans le champ de l'habilitation, l'ensemble des mesures de coordination qui pourraient être rendues nécessaires par la mise en œuvre des mesures prévues aux 1° à 7° du présent article. Il ne s'agit pas d'étendre le champ de l'habilitation mais de donner une base certaine à des mesures qui doivent demeurer de pure coordination.

Enfin, les II et III du présent article fixent à douze mois le délai dont disposera le Gouvernement pour prendre l'ordonnance et à trois mois celui du dépôt du projet de loi de ratification, une fois l'ordonnance publiée.

En séance publique, l'Assemblée nationale a, sur proposition du rapporteur de la commission des affaires sociales, adopté trois amendements rédactionnels.

II - La position de la commission

Votre rapporteur **prend acte** d'une demande d'habilitation qui doit permettre de mettre en œuvre une réforme attendue par Action logement et dont les contours ont déjà été largement définis en son sein par les partenaires sociaux. Sans remettre en cause le principe de la demande d'habilitation, qui peut s'expliquer par l'urgence de la réforme et par la technicité des mesures qui devront être prises pour assurer le passage du mode de gouvernance actuel à une nouvelle organisation qui en sera très éloignée, votre rapporteur estime qu'il aurait été malgré tout préférable que les mesures envisagées fassent l'objet d'un examen plus approfondi.

Introduit en cours de navette parlementaire, le présent article soulève des enjeux liés à la politique du logement en France qui n'ont qu'un lien très indirect avec le projet de loi et sur lesquels il aurait été souhaitable que la commission des affaires économiques soit en mesure de se prononcer.

Lors de l'examen de l'amendement en commission, le ministre du travail a indiqué que les partenaires sociaux souhaitaient que la nouvelle organisation d'Action logement puisse être opérationnelle dès le 1^{er} janvier 2016. La commission a par conséquent fixé, sur proposition de votre rapporteur, à six mois au lieu de douze la durée de l'habilitation accordée au Gouvernement (amendement COM-47).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 quinquies

(art. L. 1221-7 du code du travail)

Suppression de l'obligation d'avoir recours au CV anonyme

Objet : Cet article, inséré à l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement, rend facultatif le recours au CV anonyme dans les procédures de recrutement.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Examinée par le Parlement au lendemain des émeutes urbaines de l'automne 2005, la loi du 31 mars 2006¹ avait pour objectif de « *mettre fin aux situations d'inégalité des chances et aux discriminations dont sont victimes les populations des quartiers difficiles, particulièrement les jeunes* »². Lors de son examen au Sénat, à l'initiative de notre ancien collègue Nicolas About, alors président de la commission des affaires sociales, ce texte avait été enrichi, malgré l'opposition du Gouvernement, d'un article 4 *sexies* (devenu l'article 24), modifié par la commission mixte paritaire, qui a **rendu obligatoire**, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, **l'anonymisation des informations transmises à un recruteur** par un candidat à une offre d'emploi. Il a renvoyé à un **décret** en Conseil d'Etat le soin de déterminer les modalités d'application de ces dispositions, qui figurent aujourd'hui à l'article L. 1221-7 du code du travail.

Dans une **décision** du 9 juillet 2014³, le **Conseil d'Etat a enjoint au Premier ministre** de prendre, dans un délai de six mois, le décret d'application de cette mesure. Saisi de recours contre les décisions implicites de rejet, par le Gouvernement, des demandes de publication de ce décret

¹ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

² Source : communiqué de presse du Conseil des ministres du 11 janvier 2006.

³ CE, 9 juillet 2014, M. A. et autres, nos 345253, 352987, 373610.

formulées par plusieurs associations, il a estimé qu'à cette date le « *délai raisonnable au terme duquel le décret aurait dû être adopté* » avait été dépassé et qu'il appartenait au Premier ministre, à qui **l'exercice du pouvoir réglementaire** est confié par l'article 13 de la Constitution et qui est dans **l'obligation** de prendre dans un délai raisonnable les mesures « *qu'implique nécessairement l'application de la loi* », d'y remédier.

L'article 23 *quinquies*, issu d'un amendement gouvernemental adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, fait le choix inverse. Il modifie l'article L. 1221-7 en **supprimant l'obligation d'avoir recours au CV anonyme**. Désormais, l'utilisation de cet outil de recrutement ou d'autres mécanismes d'anonymisation devient une simple **faculté**.

II - La position de la commission

Lors des débats au Sénat qui avaient conduit à l'adoption de l'amendement de notre ancien collègue Nicolas About, Gérard Larcher, alors ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, avait déclaré que bien qu'il s'agisse d'un « *outil intéressant, intelligent et efficace* », le CV anonyme ne constituait pas « *le seul outil de lutte contre les discriminations à l'embauche* » mais plutôt « *une véritable mutation culturelle* »¹. Force est de constater qu'en neuf ans, **cette mutation n'a pas eu lieu**. Il faut en tirer les conséquences et votre rapporteur partage le point de vue du Gouvernement d'hier comme d'aujourd'hui.

C'est également la conclusion à laquelle est parvenu le **groupe de dialogue** inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, mis en place par le Gouvernement le 29 octobre 2014 et qui lui a remis ses conclusions le 19 mai 2015. Malgré des divergences en son sein, il a estimé que la **généralisation du CV anonyme n'était pas souhaitable** en raison de sa « *lourdeur et des éventuels effets pervers qu'il peut introduire dans les processus de recrutement* »², certains soulignant qu'il ne permettrait pas de « *valoriser les différences alors que c'est le fondement des politiques de diversité* »³.

A l'initiative du gouvernement de l'époque, et alors que l'application de la loi de 2006 était encore envisagée, une **expérimentation** du CV anonyme a été conduite par Pôle emploi entre novembre 2009 et novembre 2010 dans huit départements, une centaine d'agences et sur un millier de recruteurs. **Elle n'a pas permis de démontrer qu'il avait un effet positif** sur les chances d'accès à l'emploi, ni qu'il faisait diminuer le risque de discrimination. Au contraire, et de manière contre-intuitive, il est apparu qu'il réduisait les chances des candidats issus de l'immigration d'obtenir un entretien.

¹ Sénat, séance du 5 mars 2006, J.O. Sénat 2006, n° 23, p. 1741.

² Rapport de synthèse des travaux du groupe de travail, p. 17.

³ Ibid., p. 16.

Elle mettait néanmoins en lumière l'existence d'un **biais**, chez les recruteurs, tendant à privilégier les candidats du même sexe qu'eux et concluait que le CV anonyme constituait « *un outil parmi d'autres pour lutter contre les discriminations* » dont la généralisation semblait « *peu envisageable* »¹.

Supprimer le caractère obligatoire du CV anonyme ne signifie pas qu'il faille rester inactif dans la lutte contre les discriminations à l'embauche, qui depuis 2006 n'ont pas disparu. Toutefois, depuis lors, **d'autres méthodes de recrutement** se sont développées, notamment par Internet, et ont démontré leur efficacité pour diminuer l'impact négatif que peuvent avoir les informations liées à l'état civil du candidat. Le CV anonyme doit faire partie de la palette d'outils à destination des recruteurs qui souhaitent développer la diversité au sein de leur entreprise, au côté d'autres procédures reposant sur des critères d'appréciation objective des candidats.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 23 sexies

(art. L. 2421-8-1 [nouveau] du code du travail)

**Suppression du contrôle par l'inspection du travail
des fins de CDD de certains salariés protégés**

Objet : Cet article, inséré à l'Assemblée nationale sur proposition de notre collègue député Joël Giraud, supprime le contrôle préalable aux fins de CDD des salariés saisonniers protégés qui bénéficient d'une clause de reconduction de leur contrat pour la saison suivante.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le licenciement d'un salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, etc.) est soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Lorsque le salarié concerné est en CDD, l'employeur doit saisir l'inspection du travail un mois avant l'arrivée à terme de celui-ci. Elle doit **constater** que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire pour que le CDD soit rompu (art. L. 2421-8 du code du travail).

Cet article 23 *sexies*, issu d'un amendement de notre collègue député Joël Giraud et de plusieurs membres du groupe RRDP, prévoit une exception à ce régime pour certains salariés saisonniers. Depuis la loi du 9 janvier 1985², les contrats de travail à caractère saisonnier, qui sont à durée déterminée, peuvent comporter une **clause de reconduction** pour la saison

¹ Source : Pôle emploi, *Evaluation de l'expérimentation du CV anonyme, Repères & Analyses*, juillet 2011, n° 28.

² Loi n° 85-30 du 9 janvier 1985 relative au développement et à la protection de la montagne, art. 63.

suivante (art. L. 1244-2). Il est proposé ici, dans un article L. 2421-8-1 nouveau du code du travail, que ce contrôle de l'inspection du travail préalable à la fin d'un CDD ne s'applique pas aux salariés saisonniers protégés qui bénéficient, au titre d'un accord collectif étendu ou de leur contrat de travail, d'une telle clause de reconduction.

II - La position de la commission

Lors de l'examen de l'amendement de notre collègue député Joël Giraud en séance publique à l'Assemblée nationale, le Gouvernement avait demandé son retrait, dans l'attente des conclusions des travaux d'un **groupe de travail sur les conditions d'emploi des travailleurs saisonniers** qui, selon les informations communiquées à votre rapporteur, a tenu sa première réunion en mai 2015 et devrait se réunir encore à deux reprises. Il semblait alors logique d'intégrer cette disposition au sein d'un ensemble plus large de mesures sur l'amélioration de l'encadrement juridique du travail saisonnier.

Toutefois, le **conseil de la simplification pour les entreprises** a entre-temps annoncé, le 1^{er} juin 2015, **52** nouvelles mesures de simplification pour les entreprises. Parmi celles visant à faciliter le dialogue social et le respect des obligations en matière de protection des salariés, il est proposé de « *supprimer l'autorisation de l'inspection du travail pour rompre le contrat à durée déterminée d'un salarié protégé arrivée [sic] à terme dans le respect des clauses de renouvellement* » (n° 33), pour une mise en œuvre envisagée au second semestre 2015. Alors qu'une partie du Gouvernement souhaite **temporiser** sur cette question et qu'une autre appelle à avancer rapidement, votre rapporteur a estimé qu'il n'était pas nécessaire de reporter de plusieurs mois, voire jusqu'à l'année prochaine en raison de **l'encombrement législatif** prévisible de l'automne, l'adoption de cette mesure technique qui ne remet pas en cause les droits fondamentaux des saisonniers mais supprime une formalité administrative dont le caractère essentiel reste à démontrer.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 23 septies
(art. L. 6241-8 du code du travail)
**Modalités d'acquittement de la fraction « hors quota »
de la taxe d'apprentissage**

Objet : Cet article, inséré à l'Assemblée nationale sur proposition de notre collègue député Richard Ferrand, permet aux entreprises redevables de la taxe d'apprentissage de s'en acquitter par le biais de dons de matériels pédagogiques aux centres de formation d'apprentis.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Depuis la loi du 8 août 2014¹, la taxe d'apprentissage due par les entreprises est décomposée en **trois fractions** : la fraction **régionale** pour l'apprentissage, versée aux Octa et affectée aux conseils régionaux (51 %), le **quota**, attribué aux centres de formation d'apprentis (CFA) notamment en raison de l'obligation qu'ont les employeurs d'apporter un concours financier aux CFA où sont inscrits leurs apprentis (26 %), et le **solde** (hors quota), destiné à soutenir d'autres CFA ou, plus largement, les formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage et dont l'entreprise détermine librement, parmi les organismes éligibles, le fléchage (23 %).

Selon l'article L. 6241-8 du code du travail, le hors quota peut être acquitté soit par des dépenses directes de formations initiales technologiques ou professionnelles conduisant à des diplômes ou titres inscrits au RNCP, soit par des subventions supplémentaires au profit du CFA (ou de la section d'apprentissage (SA) qui forme les apprentis accueillis dans l'entreprise, lorsque les concours financiers obligatoires à ce titre sont supérieurs au montant du quota.

Cet article 23 *septies*, issu d'un amendement de notre collègue député Richard Ferrand repris par la commission des affaires sociales et adopté en séance publique, complète les dispositions relatives au hors quota en prévoyant qu'un employeur peut satisfaire à ses obligations en faisant don au CFA ou à la SA qui y était éligible de matériels à visée pédagogique répondant aux besoins de la formation qui y est délivrée.

¹ Loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014, art. 8.

II - La position de la commission

Les débats à l'Assemblée nationale **n'éclairent pas** le Sénat sur la portée de cet article, puisqu'ils semblent avoir été **inexistants**. Si aucune opposition n'y a été exprimée, il serait intéressant de connaître les **incidences financières** de cette mesure, dont la portée est très limitée mais qui doit sans doute répondre aux difficultés rencontrées par certaines entreprises, et par certains CFA, pour s'adapter à la réforme du financement de l'apprentissage.

Sur le fond, la possibilité de donner des « *matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation* » est déjà reconnue, dans le cadre du hors quota, au profit d'actions de formation technologique et professionnelle initiales (art. L. 6241-8-1). Il semble donc logique de permettre de le faire également en faveur de l'apprentissage.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté **un amendement** supprimant une précision inutile (amendement COM-52).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 octies

(art. L. 6243-1-1 du code du travail)

**Pérennisation de la prime de 1 000 euros
accordée aux entreprises qui accroissent leur nombre d'apprentis**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale suite à l'adoption en séance publique d'un amendement du Gouvernement, supprime la condition imposée aux entreprises employant moins de deux cent cinquante salariés d'être couvertes, à partir du 1^{er} juillet 2015, par un accord de branche comportant des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage pour percevoir la prime de mille euros si elles augmentent le nombre d'apprentis embauchés.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

La feuille de route de la troisième grande conférence sociale, qui s'est tenue les 7 et 8 juillet 2014, comprenait un plan de relance de l'apprentissage, afin de répondre à la chute inquiétante du nombre d'apprentis depuis 2013.

Parmi les mesures proposées figurait la création d'une nouvelle aide de 1 000 euros par apprenti pour les entreprises appartenant à des secteurs professionnels où « *un accord de branche a été conclu pour fixer des objectifs de développement de l'apprentissage* ».

Cette nouvelle prime a été instituée à l'article 123 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015.

S'adressant aux entreprises de moins de 250 salariés, cette prime d'au moins 1 000 euros est accordée immédiatement par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) pour **favoriser le recrutement d'apprentis supplémentaires** si l'une des deux conditions est remplie :

- soit l'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

- soit elle justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue des deux premiers mois de « période d'essai ». Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

La pérennité de l'aide est toutefois conditionnée à la signature, avant le 1^{er} juillet 2015, d'un **accord de branche** comportant des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage.

Le **projet de loi** maintient ces dispositions mais **supprime l'obligation de conclusion d'un accord de branche avant le 1^{er} juillet 2015** pour bénéficier de la prime de 1 000 euros.

II - La position de la commission

Votre rapporteur rappelle que cette nouvelle prime a été instituée moins de sept mois après l'entrée en vigueur de la réforme des indemnités compensatrices forfaitaires, qui ont porté préjudice aux primes d'apprentissage versées par les régions.

Les entreprises ont pourtant besoin d'une **stabilité juridique**, car l'embauche d'un apprenti est une décision lourde de conséquences qui l'engage pendant au moins deux ans.

En supprimant l'obligation de conclusion d'un accord de branche avant le 1^{er} juillet 2015 pour bénéficier de l'aide après cette date, l'article 23 *octies* revient sur une contrainte qui n'avait guère de justification dans le dispositif initial.

Cette mesure ne saurait toutefois à elle seule répondre aux **graves difficultés** que traverse le système d'apprentissage français, surtout quand on le compare aux performances de ses homologues européens, notamment allemands et autrichiens. Votre rapporteur considère que le système actuel doit être refondé, simplifié, stabilisé et mieux piloté, tout en accordant plus de poids aux entreprises dans la définition des référentiels de formation.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

*Article 23 nonies
(art. L. 6325-2 du code du travail)*

**Possibilité de suivre dans le cadre du contrat de professionnalisation
une formation dans plusieurs entreprises**

Objet : Cet article, inséré à l'Assemblée nationale sur proposition de notre collègue député Gérard Cherpion, permet à un salarié en contrat de professionnalisation de suivre sa formation dans plusieurs entreprises.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Selon l'article L. 6325-2 du code du travail, le contrat de professionnalisation « *associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques [...] et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées* ».

S'il est possible pour un salarié, depuis la loi du 28 juillet 2011¹, de conclure un contrat de professionnalisation avec deux employeurs afin d'exercer des activités saisonnières (art. L. 6325-4-1), la loi ne permet pas aujourd'hui, en dehors de cette exception, à un salarié d'acquérir la qualification visée en réalisant des périodes de formation en dehors de l'entreprise avec laquelle il est lié par un contrat de travail. Ce n'est pas le cas de l'apprentissage, qui selon l'article L. 6211-2 est une forme d'éducation alternée associant « *une formation dans une ou plusieurs entreprises* » et des enseignements théoriques.

Cet article 23 *nonies*, qui est issu d'un amendement présenté en séance publique par notre collègue député Gérard Cherpion et de nombreux membres du groupe UMP, autorise un salarié à **poursuivre l'acquisition du savoir-faire** relatif à la qualification qu'il cherche à obtenir **dans plusieurs entreprises**, à condition qu'une convention soit conclue à cet effet avec son employeur et les entreprises d'accueil. Un décret doit déterminer le contenu de la convention et des modalités de l'accueil.

¹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 précitée, art. 6.

II - La position de la commission

Votre rapporteur **partage le diagnostic** de l'auteur de l'amendement à l'origine de cet article : des PME peuvent aujourd'hui renoncer à recruter un salarié en contrat de professionnalisation car elles ne sont pas en capacité d'assurer sa formation et de lui permettre de développer les compétences nécessaires pour acquérir une qualification inscrite au RNCP ou reconnue par une branche. Permettre ainsi que la formation ait lieu dans plusieurs entreprises est un gage de meilleure qualité de celle-ci, puisque le salarié sera confronté à des pratiques professionnelles différentes, et un facteur, certes limité, de développement du contrat de professionnalisation.

Cette **nouvelle modalité de déroulement d'un contrat de professionnalisation** soulève toutefois plusieurs interrogations auxquelles la loi n'apporte pas de réponse : quelle sera la nature de la relation entre le salarié et le chef d'entreprise qui l'accueille temporairement ? Quel sera le régime de responsabilité applicable en cas d'accident du travail ? L'entreprise d'accueil sera-t-elle indemnisée ? Devra-t-elle désigner un tuteur ? Le décret auquel est conditionnée la mise en œuvre de cet article ne peut pas éluder ces différents points.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un amendement de simplification et d'harmonisation rédactionnelle, qui améliore la clarté et la lisibilité de l'article (amendement COM-53).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 decies

Demande de rapport sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique

Objet : Cet article, inséré à l'Assemblée nationale sur proposition de notre collègue député Denis Baupin, demande au Gouvernement de remettre au Parlement avant le 1^{er} juillet 2016 un rapport sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Tel qu'il a été présenté par les auteurs de l'amendement – les députés du groupe écologiste – dont il est issu, cet article 23 *decies* vise à engager une réflexion sur l'impact de la transition énergétique sur l'emploi et permettre d'en anticiper les effets.

Le Gouvernement doit remettre au Parlement avant le 1^{er} juillet 2016 un rapport sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique afin qu'ensuite les partenaires sociaux et les acteurs de l'emploi et de la formation se chargent, au sein du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) :

- d'identifier les certifications existantes liées à la transition énergétique ou le besoin de nouvelles certifications ;

- d'identifier les compétences et l'offre de formation manquante pour répondre aux besoins de la transition énergétique et d'inciter les Opca à les prendre en compte dans leur politique d'achat ;

- de proposer de définir un socle de compétences de base concernant la transition énergétique et de rendre éligibles au compte personnel de formation les certifications identifiées.

II - La position de la commission

Votre rapporteur est opposée à la multiplication des demandes de rapports, souvent concédées par le Gouvernement à un parlementaire sans qu'il ait jamais l'intention de le réaliser. Les données en la matière sur la session 2013-2014 sont parlantes : sur les trente-quatre rapports demandés dans des lois examinées au fond par la commission des affaires sociales, seulement sept ont été remis. Il ne s'agit pas d'une dégradation récente : alors que la loi du 14 juin 2013¹ prévoyait que le Gouvernement remette au Parlement douze rapport avant le début de l'année 2015 (art. 2, 3, 4, 5, 13, 16, 17, 19, 22, 24, 26, 27), seul un l'a été (art. 3). Trois autres doivent l'être avant le 1^{er} juillet 2015 : il est peu probable que le Parlement ait jamais l'opportunité de les consulter.

Qui plus est, sur le thème spécifique de l'impact sur l'emploi de la transition énergétique, préparer un nouveau rapport serait superflu alors que le Conseil économique, social et environnemental (Cese) a adopté le 26 mai 2015 un rapport intitulé « L'emploi dans la transition écologique ». Ce serait faire peu de cas de la qualité des travaux du Cese que d'estimer qu'il faudrait déjà remettre l'ouvrage sur le métier. En conséquence, votre commission a adopté l'amendement de suppression présenté par son rapporteur (amendement COM-54).

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée.

*Article 23 undecies***Demande de rapport au Parlement sur la garantie jeunes**

Objet : Cet article, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale, demande au Gouvernement un rapport au Parlement sur les conditions et les modalités d'une généralisation de la « garantie jeunes » au 1^{er} janvier 2017.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

• La « garantie jeunes » : un dispositif de soutien à l'insertion sociale et professionnelle destiné aux jeunes confrontés aux situations de précarité les plus lourdes

La « garantie jeunes » constitue l'une des mesures mises en œuvre dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté le 21 janvier 2013.

Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans qui ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation et qui font face à une situation de grande précarité¹. Sont exclues du dispositif les personnes qui peuvent prétendre au bénéfice du RSA « jeunes »² ou du RSA lorsqu'ils assument la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître. Ces critères peuvent être assouplis pour des jeunes étudiants, en emploi ou en formation mais dont la situation traduit un risque de rupture, pour des jeunes ayant entre 16 et 18 ans pour qui la « garantie jeunes » pourrait constituer un appui adapté vers l'autonomie, de même que pour les jeunes dont les ressources dépassent le seuil d'éligibilité mais dont la situation justifie un accompagnement spécifique. La décision d'attribution de la « garantie jeunes », le repérage des jeunes susceptibles d'en bénéficier et le suivi de leurs parcours sont assurés par une commission *ad hoc*, présidée par le préfet. Cette commission est également composée du président du conseil général, des présidents des missions locales concernées et de représentants d'autres acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes, désignés par le préfet.

L'entrée dans la « garantie jeunes » se traduit par la conclusion d'un contrat d'engagements réciproques avec une mission locale pour une durée de douze mois maximum, éventuellement renouvelable. Le jeune bénéficie d'une allocation d'un montant équivalent à celui du RSA, financée par l'État. Cette aide peut être intégralement cumulée avec des revenus d'activité tant que ceux-ci ne dépassent pas 300 euros par mois.

¹ Le cadre juridique applicable à la mise en œuvre de la « garantie jeunes » ainsi qu'au suivi de l'expérimentation a été défini par le décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013.

² Aux termes des articles L. 262-7-1 et D. 262-25-1 du code de l'action sociale et des familles, peuvent bénéficier du RSA « jeunes » les personnes âgées de 18 à 25 ans qui ont travaillé pendant au moins deux fois 1 607 heures sur une période de référence de trois années précédant la demande de RSA.

Au-delà de ce seuil, l'allocation est dégressive jusqu'à s'annuler lorsqu'est atteint un plafond de rémunération égal à 80 % du Smic.

Dix territoires pilotes ont été désignés le 1^{er} octobre 2013 pour se lancer dans l'expérimentation¹. Ils ont été rejoints le 1^{er} janvier 2015 par dix départements² puis par vingt-six autres le 1^{er} avril 2015, auxquels s'ajouteront vingt-six nouveaux départements au 1^{er} septembre 2015³. Selon les informations fournies par le Gouvernement, 8 500 jeunes ont bénéficié de ce dispositif en 2014. L'objectif est d'atteindre 50 000 jeunes en 2015 puis 100 000 jeunes en 2017.

- La demande de rapport formulée par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a inséré en séance publique, à l'initiative de plusieurs députés du groupe socialiste, républicain et citoyen, le présent article qui formule une demande de rapport au Parlement sur les conditions et les modalités de généralisation de la « garantie jeunes » au 1^{er} janvier 2017. Le rapport doit être remis par le Gouvernement avant le 30 novembre 2015.

II - La position de la commission

Le décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 a prévu les modalités de suivi au niveau national de l'expérimentation. Un comité de pilotage national, composé notamment d'un représentant de chaque territoire expérimentateur, a été installé, de même qu'un comité scientifique chargé d'évaluer l'expérimentation et de déterminer les conditions appropriées pour sa généralisation. Il serait naturel que les conclusions des travaux de ces deux instances puissent être transmises au Parlement dans le cadre de l'examen de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » du projet de loi de finances pour 2016. Estimant qu'il n'était, par conséquent, pas utile de prévoir une demande de rapport supplémentaire pour l'automne, la commission a adopté **un amendement de suppression** (amendement COM-48) présenté par votre rapporteur.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Arrêté du 1^{er} octobre 2013 fixant la liste des territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes : la communauté urbaine de Marseille-Provence-Métropole, la Réunion, la communauté d'agglomération Est-Ensemble, le Vaucluse, le Lot-et-Garonne, l'Allier associé au Puy-de-Dôme pour les communes de Cournon-d'Auvergne, Clermont-Ferrand, Thiers et Ambert, le Finistère, l'Eure, l'Aude, les Vosges.

² Arrêté du 11 décembre 2014 fixant la liste complémentaire des territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes : l'Essonne, la Seine-Maritime, le Pas-de-Calais, la Dordogne, l'Ille-et-Vilaine, la Savoie, l'Oise, l'Aisne, l'Isère, la Creuse et le Puy-de-Dôme.

³ La liste de ces cinquante-deux départements a été fixée par l'arrêté du 1^{er} avril 2015 fixant la liste complémentaire des territoires concernés par l'expérimentation de la garantie jeunes.

TITRE IV

ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ

Article 24

(art. L. 841-1, L. 842-1 à L. 842-7, L. 843-1 à L. 843-7, L. 844-1 à L. 844-5,
L. 845-1, L. 845-1-1, L. 845-2 et L. 846-1 du code de la sécurité sociale)

Création de la prime d'activité

Objet : Cet article crée une prime d'activité en remplacement de la partie « activité » du revenu de solidarité active et de la prime pour l'emploi.

I - Le dispositif proposé

1) Une nouvelle prestation destinée à pallier les insuffisances du RSA « activité » et de la prime pour l'emploi

a) La prime pour l'emploi et le RSA « activité » n'ont qu'imparfaitement rempli leurs objectifs

- La prime pour l'emploi (PPE) est un crédit d'impôt créé par la loi du 30 mai 2001¹. Elle a pour objectif d'inciter au retour et au maintien dans l'emploi les personnes tirant des revenus modestes de leur activité professionnelle.

Le bénéfice de la PPE est soumis à une condition de revenus, appréciée au niveau du foyer fiscal. Toute personne âgée de 18 ans et plus et percevant, en 2014, des revenus d'activité compris entre 3 743 euros et un plafond dépendant de sa situation familiale, est éligible à la PPE. Le niveau de la prime est, dans un premier temps, croissant puis décroissant à partir d'un certain niveau de revenus avant de s'éteindre lorsque ceux-ci atteignent le plafond. Le revenu fiscal de référence doit également être inférieur à un plafond, variable selon la composition du foyer².

¹ Loi n° 2001-458 du 30 mai 2001 portant création d'une prime pour l'emploi.

² Les plafonds applicables au revenu fiscal de référence en 2015 sont les suivants : 16 251 euros pour une personne célibataire, veuve ou divorcée, 32 498 euros pour les personnes soumises à imposition commune ; ces plafonds sont augmentés de 4 490 euros par demi-part supplémentaire de quotient familial (2 245 euros en cas de garde alternée).

**Plafonds applicables en 2014 aux revenus d'activité
de chaque personne susceptible de bénéficier de la PPE**

Situation familiale	Plafond de revenus
Personne célibataire, divorcée, sans enfant ou avec des enfants qu'elle n'élève pas seule	17 451 euros
Personne veuve	17 451 euros
Couple bi-actif (conjointes ou personnes liées par un Pacs)	17 451 euros
Personne à charge du foyer fiscal et exerçant une activité professionnelle lui procurant au moins 3 743 euros	17 451 euros
Couple mono-actif (conjointes ou personnes liées par un Pacs)	26 572 euros
Personne célibataire ou divorcée élevant seule un ou plusieurs enfants à charge	26 572 euros

Le mécanisme du crédit d'impôt présente l'avantage de la simplicité. Une simple indication au moment de la déclaration annuelle de revenus permet de demander le bénéfice de la PPE, ce qui explique en grande partie un taux de recours très élevé, supérieur à 95 %. Entièrement individualisée, celle-ci doit en théorie avoir un impact direct sur la décision du bénéficiaire d'occuper un emploi ou d'augmenter son niveau d'activité.

L'incitation à l'activité est cependant limitée en raison du décalage systématique, inévitable en l'absence de prélèvement à la source, entre le moment où les revenus sont déclarés et celui où la prime est perçue. En outre, la prime est trop peu ciblée. En 2012, elle était allouée à plus de 6 millions de bénéficiaires, pour un montant mensuel moyen de 38 euros¹. La PPE bénéficie donc à un nombre relativement élevé de foyers fiscaux, mais pour des montants souvent faibles. Elle est par conséquent peu incitative en matière de retour à l'emploi et n'est pas non plus en mesure de jouer un rôle efficace pour le soutien au pouvoir d'achat. Versée à partir d'un niveau de revenus professionnels proche de 0,3 Smic, la PPE ne touche pas les travailleurs les plus modestes (ceux dont la rémunération est inférieure à ce seuil de 0,3 Smic). La situation du bénéficiaire étant par ailleurs appréciée à partir de sa situation fiscale et non à partir de celle du ménage dans lequel il vit, la prime bénéficie en partie à des ménages relativement aisés. De fait, 8 % des bénéficiaires de la PPE appartenaient aux déciles 8 à 10 en 2011.

Par conséquent, la PPE ne remplit qu'imparfaitement son rôle de soutien au pouvoir d'achat et d'incitation au retour et au maintien dans l'emploi.

¹ Les données chiffrées sont celles fournies par l'étude d'impact annexée à ce projet de loi.

- La loi du 1^{er} décembre 2008 a, quant à elle, prévu un mécanisme différent puisqu'il s'agit d'une prestation sociale familialisée¹. Le revenu de solidarité active (RSA), qui s'est substitué au revenu minimum d'insertion (RMI) et à l'allocation de parent isolé (API), est composé de deux éléments. Un volet « socle », correspondant au RMI et à l'API, et un volet « activité », censé garantir, dès le premier euro de rémunération, l'incitation financière au retour et au maintien dans l'emploi.

Aux termes de l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, le RSA « a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés ».

Cette réforme devait pallier les limites de l'allocation strictement différentielle qu'était le RMI. Si le RMI était intégralement cumulable avec des revenus professionnels durant les trois premiers mois de reprise d'activité, chaque euro supplémentaire gagné correspondait à un euro de RMI perdu une fois passé ce délai. Or la reprise d'une activité professionnelle est non seulement source de frais supplémentaires mais entraîne également, à partir d'un certain niveau de revenus, une diminution du montant des autres dispositifs d'aide sociale.

Le RSA est construit de façon à assurer à chaque bénéficiaire un niveau de revenus garanti. Lorsque le bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle, ce niveau de revenus correspond à celui du RSA « socle ». Celui-ci étant une allocation différentielle, les sommes effectivement versées correspondent à la différence entre le montant forfaitaire du RSA « socle » et les ressources du foyer. En cas d'activité professionnelle, le niveau des revenus garantis correspond à la somme entre le RSA « socle » et 62 % des revenus professionnels du bénéficiaire.

Les règles d'éligibilité au RSA

Le RSA est une prestation sociale familialisée. Les droits au RSA sont définis en tenant compte de la situation familiale du demandeur et du nombre de personnes dont il a la charge.

Sont prises en compte l'ensemble des ressources de la personne (revenus d'activité, prestations et aides sociales, etc.), y compris lorsqu'elles ne sont pas productrices de revenus. L'occupation d'un logement à titre gratuit fait ainsi l'objet d'une évaluation forfaitaire : 61,67 euros pour une personne seule en 2014, 123,33 euros pour deux personnes, 152,62 euros au-delà.

¹ Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Lorsque le foyer ne dispose d'aucun revenu d'activité, il perçoit le RSA « socle », dont le montant correspond à la différence entre un montant forfaitaire, variable selon la composition du foyer, et les ressources de celui-ci. Ce montant forfaitaire peut être majoré pour les personnes qui ont la charge d'un enfant, né ou à naître, et qui sont en situation d'isolement. La majoration intervient pour une durée temporaire (douze mois ou jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de trois ans).

Niveau du montant forfaitaire calculé en fonction de la composition familiale

Nombre d'enfants	Personne seule	Parent isolé	Couple
0	513,88 euros	659,88 euros	770,82 euros
1	770,82 euros	879,84 euros	924,99 euros
2	924,55 euros	1 099 euros	1 079,15 euros
Par enfant supplémentaire	205,55 euros	219,96 euros	205,55 euros

En cas de reprise d'une activité professionnelle, le montant du RSA est calculé sur la base d'un minimum garanti correspondant à la somme entre le RSA socle et 62 % des revenus d'activité.

Lorsque les revenus d'activité sont inférieurs au montant forfaitaire mentionné précédemment, le RSA est calculé de façon à atteindre ce revenu minimum garanti. Lorsque les revenus d'activité sont supérieurs au montant forfaitaire, le RSA est égal à la différence entre le montant minimum garanti et les revenus d'activité.

Le RSA n'est pas versé en dessous de six euros par mois.

Selon les données de la direction de la recherche, des études et des statistiques (Drees), au mois de juin 2014, 2 364 000 foyers percevaient le RSA. 1 578 000 ne percevaient que le RSA « socle » et 533 000 le seul RSA « activité ». 253 000 foyers, ayant des revenus professionnels inférieurs au niveau garanti par le RSA « socle », percevaient les deux volets de la prestation.

Les règles d'éligibilité au RSA, proches de celles envisagées pour la prime d'activité, sont exposées dans les développements consacrés à cette dernière. Un point doit malgré tout être souligné concernant les conditions d'âge. Contrairement à la PPE, ouverte dès l'âge de 18 ans, le RSA ne peut être perçu que par des personnes âgées d'au moins 25 ans. Cette règle ne s'applique cependant pas lorsque le demandeur supporte la charge d'une ou plusieurs personnes. Cette condition d'âge étant apparue restrictive, elle a été assouplie avec la création du RSA « jeunes »¹. Les règles demeurant malgré tout très restrictives, le RSA « jeunes » bénéficie en pratique à très peu de personnes. Selon l'étude d'impact, au 30 septembre 2014, moins de 8 000 foyers percevaient le RSA « jeune ».

¹ Aux termes des articles L. 262-7-1 et D. 262-25-1 du code de l'action sociale et des familles, peuvent bénéficier du RSA jeunes les personnes âgées de 18 à 25 ans qui ont travaillé pendant au moins deux fois 1 607 heures sur une période de référence de trois années précédant la demande de RSA.

Contrairement à la PPE, le RSA « activité » est ciblé sur les foyers ayant les revenus les plus modestes. En 2012, 85 % des bénéficiaires du RSA « activité » appartenaient aux déciles 1 à 3. Le soutien financier apporté est réel, le montant moyen perçu par foyer s'élevant à 196 euros par mois en 2014. Ces éléments devraient normalement faire du RSA « activité » un outil efficace de lutte contre la pauvreté.

Pour autant, le RSA « activité » présente les lourdeurs propres aux minima sociaux. Les démarches nécessaires pour obtenir le bénéfice de la prestation sont complexes et l'ensemble des ressources du foyer bénéficiaire doivent faire l'objet d'une déclaration trimestrielle, permettant d'actualiser les droits à la prestation¹. En outre, le montant du RSA « activité » étant systématiquement ajusté pour tenir compte des variations de revenus intervenues au cours de chaque période de trois mois, les indus et rappels sont non négligeables, ce qui crée un sentiment d'instabilité chez les bénéficiaires. Par ailleurs, le caractère familialisé de la prestation, outre qu'il rend complexe la construction du barème, limite son impact sur l'incitation à l'activité.

Cette complexité est sans doute l'un des facteurs expliquant le très faible taux de recours au RSA « activité », généralement estimé à 32 %. De fait, le RSA « activité » a connu une montée en charge bien inférieure aux prévisions réalisées au moment du vote de la loi du 1^{er} décembre 2008. Un autre élément tient au fait que le public éligible au RSA « activité » est le plus souvent dans une situation instable sur le marché de l'emploi et que, anticipant une évolution de sa situation, il n'est pas nécessairement enclin à effectuer les démarches lourdes devant aboutir au versement de la prestation. Le caractère stigmatisant d'un dispositif intrinsèquement lié au RSA « socle » et à l'ancien RMI pourrait également expliquer une partie du non-recours. Avoir le sentiment d'être dans une situation d'assistantat alors que l'on est proche ou dans l'emploi peut être mal vécu par un certain nombre de bénéficiaires potentiels.

Enfin, la loi du 1^{er} décembre 2008 a maintenu la règle qui s'appliquait au RMI selon laquelle le RSA peut être entièrement cumulé avec les revenus d'activité au cours des trois premiers mois de reprise d'un emploi. Comme l'a souligné le rapport établi par notre collègue député Christophe Sirugue au mois de juillet 2013, « *ce système peut générer des effets de seuil importants au bout de trois mois, le différentiel de revenu global pouvant dans certains cas être important. Néanmoins, ce sujet est peu étudié et peu documenté* »². De façon plus générale, d'autres dispositifs d'intéressement tels que l'allocation de solidarité spécifique (ASS) peuvent contribuer à limiter la lisibilité du RSA « activité » et sa compréhension par le bénéficiaire.

¹ L'ensemble des ressources, des créances et du patrimoine (productif ou non de revenus) doivent être déclarés par le demandeur. Le RSA étant une prestation subsidiaire, le demandeur doit avoir fait valoir au préalable ses droits à créances alimentaires et sociales.

² Rapport au Premier ministre de M. Christophe Sirugue, député de Saône-et-Loire, sur la réforme des dispositifs de soutien aux revenus d'activité modestes, juillet 2013, p. 74.

• **Aux limites propres à chacun des deux dispositifs s'ajoute leur imparfaite articulation**

La proximité des objectifs recherchés aurait logiquement dû conduire à la disparition de la PPE au moment de la création du RSA. Cependant, le grand nombre de perdants qu'aurait entraîné la suppression de la PPE n'a pas permis d'envisager une telle option.

Le barème de la PPE a malgré tout été gelé au moment de la création du RSA, conduisant à une diminution progressive du nombre de bénéficiaires et du montant moyen des primes versées.

En outre, il a été prévu que les deux dispositifs ne pourraient être cumulés intégralement : le montant de RSA « activité » versé en année N est déduit de la PPE versée en N+1. Selon la rapporteure générale de la commission des finances de l'Assemblée nationale, environ 600 000 foyers cumulent le RSA « activité » et la PPE. Cependant, seuls 114 000 d'entre eux – ceux pour lesquels le niveau de la PPE est supérieur à celui du RSA « activité » – perçoivent effectivement la PPE.

Le coût total des deux dispositifs s'élevait, en 2014, à un peu plus de 4 milliards d'euros. Celui de la PPE connaît une diminution constante depuis le gel de son barème tandis que celui du RSA « activité » a connu une évolution relativement dynamique au cours des dernières années, liée à l'impact mécanique de la revalorisation du RSA « socle », décidée dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prime pour l'emploi								
Dépense totale (en milliards d'euros)	4,48	3,94	3,61	3,10	2,90	2,46	2,20	2,10
Nombre de foyers bénéficiaires ⁽¹⁾ (en millions)	8,92	8,40	7,54	6,76	6,32	5,87	-	-
RSA "activité"								
Dépense totale (en milliards d'euros)	-	0,62	1,33	1,48	1,57	1,69	1,81	1,95
Nombre de foyers bénéficiaires (en millions)	-	0,62	0,64	0,68	0,71	0,77	0,76 ⁽²⁾	0,83
Dépense totale PPE + RSA "activité"	4,48	4,56	4,94	4,58	4,47	4,15	4,01	-

(1) Après imputation du RSA « activité »

(2) Hors départements d'outre-mer

Source : Rapport n° 159, tome I (Sénat, 2014-2015), de M. Albéric de Montgolfier, fait au nom de la commission des finances, déposé le 10 décembre 2014, sur le projet de loi de finances rectificative

b) Le processus de réforme engagé depuis 2013

Envisagée de longue date, la réforme des dispositifs de soutien financier aux revenus d'activité des travailleurs modestes figure parmi les axes de travail du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté le 21 janvier 2013. Notre collègue député Christophe Sirugue s'est vu confier par le Premier ministre la mission de réfléchir aux contours de celle-ci. Quatre scénarios sont envisagés dans son rapport :

- scénario A : supprimer le RSA « activité » et réviser le barème de la PPE afin de la rendre plus efficace ;

- scénario B : supprimer la PPE, simplifier le RSA et l'ouvrir aux jeunes dès l'âge de 18 ans ;

- scénario C : créer une prime d'activité à la place des deux dispositifs ;

- scénario D : prévoir une exonération de cotisations sociales salariales.

C'est le scénario C qui était privilégié par le rapport Sirugue. Les contours de la réforme envisagée étaient les suivants :

- le montant de la prime devait dépendre des seuls revenus du bénéficiaire, les revenus du foyer étant malgré tout pris en compte pour définir les règles d'éligibilité ; la prime devait être versée dès le premier euro de revenu professionnel ;

- la prime devait être ouverte à tous les travailleurs, dès l'âge de 18 ans ; les étudiants et apprentis en auraient en revanche été exclus ;

- le bénéfice de la prime aurait été ouvert jusqu'à 1,2 Smic, plafond unique applicable à l'ensemble des bénéficiaires, quelle que soit leur situation familiale ;

- elle devait être versée mensuellement, sur la base d'une déclaration trimestrielle des revenus d'activité (et d'une vérification annuelle des conditions d'éligibilité du foyer), en appliquant le principe des « droits figés », qui permet de ne pas réviser systématiquement, à la hausse ou à la baisse, le niveau de la prestation en fonction de l'évolution des revenus sur la période considérée ;

- la mise en place de la prime devait s'accompagner de mesures complémentaires destinées aux publics les plus fragiles, notamment aux familles monoparentales ou monoactives ;

- enfin, le rapport prévoyait une mise en place de la prime dès le mois de septembre 2014, en sanctuarisant les crédits consacrés en 2013 au financement du RSA « activité » et de la PPE.

Le Gouvernement a, dans un premier temps, retenu le scénario D en introduisant, dans la loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, une réduction dégressive des cotisations à la charge des travailleurs salariés ayant des revenus inférieurs à 1,3 Smic¹. Cette disposition ayant été censurée par le Conseil constitutionnel au motif qu'elle méconnaissait le principe d'égalité², c'est finalement vers une réforme inspirée du scénario C que s'est engagé le Gouvernement.

La première étape de cette réforme est intervenue avec la suppression de la PPE dans la loi du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014³. La PPE étant perçue sur les revenus de l'année N-1, sa suppression sera effective au 1^{er} janvier 2016.

2) Le dispositif proposé par le Gouvernement

a. Les dispositions d'ordre général

Le présent article rétablit, au sein du code de la sécurité sociale, un titre IV au livre VIII, désormais consacré à la prime d'activité. Parallèlement, les dispositions du code de l'action sociale et des familles relatives au RSA « activité » sont supprimées à l'article 25 du projet de loi.

Ce changement de code n'est pas anodin dans la mesure où l'un des objectifs de la réforme proposée est bien d'établir une distinction claire entre le RSA et le dispositif de soutien à l'emploi que doit constituer la prime d'activité. La nature juridique de cette prime au regard du droit européen a été précisée dans l'avis rendu par le Conseil d'Etat sur le projet de loi. **Bien qu'inscrite dans le code de la sécurité sociale, la prime d'activité n'est pas une prestation de sécurité sociale dans la mesure où elle n'a pas pour objet de couvrir le risque lié à la perte involontaire d'un emploi.** Selon le Conseil d'Etat, elle ne peut pas non plus être qualifiée de prestation financière destinée à assurer le retour à l'emploi dans la mesure où elle ne bénéficie qu'aux travailleurs percevant les ressources les plus modestes. **De fait, la prime d'activité est, tout comme le RSA, une prestation d'assistance sociale.**

Cette analyse ne revêt pas qu'une portée sémantique dans la mesure où une grande partie de la communication gouvernementale insiste sur le caractère novateur de la prime d'activité et sur la distinction qu'il convient d'établir avec le RSA. Pourtant, la prime d'activité reprend l'essentiel des caractéristiques du RSA « activité ». Comme le montreront les développements suivants, cette proximité conduit à inscrire dans le code de la sécurité sociale des dispositions largement similaires à celles qui figurent actuellement dans le code de l'action sociale et des familles.

¹ Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014.

² Décision n° 2014-698 DC du 6 août 2014, loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014.

³ Loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014.

L'article L. 841-1, qui constitue l'article unique du premier chapitre de ce nouveau titre du code de la sécurité sociale, définit les objectifs assignés à la prime d'activité. Celle-ci « a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non-salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle ».

Cette définition a été complétée par l'Assemblée nationale à l'initiative de notre collègue député Christophe Sirugue, rapporteur de la commission des affaires sociales, pour intégrer l'objectif de soutien du pouvoir d'achat. Cet ajout, qui correspond à la nature réelle de la prestation, en traduit également la complexité. Si la prime d'activité n'était qu'un dispositif destiné à inciter à l'activité professionnelle, elle ne se rapprocherait pas autant, dans ses caractéristiques et notamment dans son caractère familialisé, du RSA « activité ». Elle serait entièrement individualisée, conformément à ce que recommandait le scénario C du rapport Sirugue. Mais il est compréhensible, dans le contexte économique et social actuel, que le Gouvernement ait écarté la piste d'un dispositif qui aurait engendré un grand nombre de perdants chez les familles les plus précaires.

La prime d'activité est donc un outil d'incitation au retour et au maintien dans l'emploi mais également de soutien au pouvoir d'achat des travailleurs qui disposent des revenus les plus modestes.

Elle n'est pas pour autant un outil de lutte contre la pauvreté dans la mesure où le barème envisagé par le Gouvernement conduit à concentrer l'effort financier sur les personnes dont les revenus sont proches du Smic. L'objectif de lutte contre la pauvreté est désormais porté par le seul RSA, maintenant réduit à son volet « socle ». Pour autant, l'étude d'impact estime que la création de la prime d'activité pourrait conduire à une diminution du taux de pauvreté monétaire de 0,2 point.

b. Les conditions d'ouverture du droit à la prime d'activité

Les conditions d'ouverture du droit à la prime d'activité sont définies aux articles L. 842-1 à L. 842-7 du code de la sécurité sociale.

• Une prestation ouverte aux personnes qui exercent une activité professionnelle

L'article L. 842-1 dispose en premier lieu que la prime d'activité est ouverte aux personnes **résidant en France de manière stable et effective et qui perçoivent des revenus tirés d'une activité professionnelle.**

Selon les données fournies par l'étude d'impact, **la prime d'activité doit être versée dès le premier euro de revenus professionnels aux travailleurs salariés et indépendants.** Elle diffère en cela de la PPE, qui n'est ouverte qu'à partir de 0,3 Smic, mais pas du RSA « activité », et s'inscrit dans la ligne des préconisations du rapport Sirugue.

La prime d'activité n'est pas un minimum social. La règle prévue à l'article L. 262-10 du code de l'action sociale et des familles selon laquelle l'ensemble des créances alimentaires et sociales doivent avoir été liquidées avant que ne puisse être ouvert le droit au RSA ne sera donc pas applicable aux demandeurs de la prime d'activité.

Dans sa version initiale, l'article L. 842-2 n'ouvre pas le bénéfice de la prime d'activité aux élèves, étudiants, stagiaires au sens de l'article L. 124-1 du code de l'éducation et apprentis au sens de l'article L. 6211 du code du travail.

Votre rapporteur s'interroge à ce titre sur le caractère redondant de la référence aux stagiaires dans la mesure où ces derniers, tels que définis à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, sont bien des étudiants. La mention expresse des stagiaires pourrait par ailleurs être source d'incertitudes. Comme l'indique l'article L. 124-1 précité, le stage est une période temporaire de mise en situation professionnelle. Il donne lieu au versement d'une indemnité mais ne peut être assimilé, en tant que tel, à l'exercice d'une profession engendrant des revenus professionnels. Il découle par conséquent de la définition même de la prime d'activité que les stagiaires en sont exclus à partir du moment où la prestation ne s'adresse qu'aux personnes ayant une activité professionnelle.

Tel n'est pas le cas des apprentis, dans le cadre de leur cursus¹, ainsi que des élèves et des étudiants lorsqu'ils travaillent en parallèle de leur études. Pour ces derniers se pose une autre question. La prime d'activité a pour objet d'inciter à la reprise d'une activité ou au maintien dans l'emploi de personnes qui sont déjà entrées sur le marché du travail ou sont en train de s'y insérer. Son caractère incitatif ne trouve par conséquent pas à s'appliquer pour des jeunes dont l'activité professionnelle est partie intégrante de leurs études supérieures – les apprentis – ou pour des jeunes qui ne travaillent que de façon à subvenir à leurs besoins en parallèle de leurs études.

L'étude d'impact envisage malgré tout l'hypothèse d'une extension de la prime d'activité aux étudiants et apprentis à partir d'une rémunération mensuelle de 0,78 Smic par mois au cours du trimestre précédant la demande². Outre l'argument précédemment évoqué selon lequel la prime d'activité doit avant tout être conçue comme un dispositif de soutien à l'emploi et non d'amélioration du pouvoir d'achat, l'étude d'impact souligne les conséquences budgétaires non négligeables qu'aurait une telle ouverture.

¹ L'article L. 6211-2 du code du travail dispose en effet que : « L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant : 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ; 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage ».

² On peut estimer que le nombre d'élèves, c'est-à-dire de jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire, qui seraient susceptibles de percevoir la prime d'activité compte pour partie négligeable et que la problématique doit donc être limitée aux étudiants et aux apprentis.

Or la réforme proposée par le Gouvernement repose sur une enveloppe budgétaire fermée : inclure les étudiants et les apprentis dans le champ des bénéficiaires conduirait par conséquent à diminuer le niveau de la prime et à en exclure d'autres bénéficiaires potentiels.

- **Une prestation ouverte dès l'âge de 18 ans**

Aux termes du 1° de l'article L. 842-2, la prime d'activité sera ouverte aux personnes âgées de 18 ans et plus. Il s'agit là d'un assouplissement bienvenu par rapport aux règles d'attribution du RSA, qui n'était ouvert qu'à partir de l'âge de 25 ans (à l'exception du RSA « jeunes » et des situations où le demandeur assumait la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître). Cette évolution, qui correspond aux préconisations formulées par le rapport Sirugue, a été unanimement saluée au cours des auditions menées par votre rapporteur. Il est en effet naturel qu'un dispositif ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs disposant de revenus d'activité modestes bénéficie aux jeunes dès leur majorité, qui correspond à l'âge à partir duquel ils sont en mesure de conclure un contrat de travail sans avoir obtenu au préalable l'accord de leurs parents. Entre 700 000 et 1 million de jeunes seraient concernés.

La notion de foyer au titre de la prime d'activité est déconnectée de celle de foyer fiscal. Un jeune pourra donc demander la prime d'activité à titre individuel, qu'il constitue un foyer fiscal autonome ou qu'il demeure rattaché à celui de ses parents¹. Dans l'hypothèse où ses parents seraient également bénéficiaires de la prime d'activité, ces derniers ne pourraient le déclarer comme enfant à charge au titre de la prime d'activité si le jeune perçoit par ailleurs la prestation en son nom propre. Un jeune pourra également faire le choix de rester rattaché au foyer de ses parents pour la prime d'activité : ses revenus et sa présence seront alors pris en compte dans le calcul de la prime d'activité pour l'ensemble du foyer.

C'est donc un triple droit d'option qui pourra s'ouvrir aux jeunes au moment d'effectuer une demande de prime d'activité : être rattaché au foyer de leurs parents pour le bénéfice de la prime, toucher la prime de façon autonome mais en restant rattaché au foyer fiscal de leur parents ; la toucher en ayant constitué un foyer fiscal autonome. Un tel éventail de possibilités suppose que les jeunes soient en mesure de prendre la décision la plus rationnelle possible au regard de leur situation propre, de celle de leurs parents et des droits autres que la prime d'activité auxquels ils pourront, ou non, prétendre. Une telle hypothèse apparaît relativement ambitieuse, d'autant plus que les situations professionnelles des jeunes peuvent évoluer rapidement d'une année sur l'autre.

¹ Cette dernière option est possible pour un enfant majeur jusqu'à l'âge de 21 ans lorsqu'il n'effectue pas d'études supérieures.

• **Des conditions de nationalité et de résidence quasiment identiques à celles applicables pour le bénéfice du RSA**

La règle générale fixée au 2° de l'article L. 842-2 est que le bénéficiaire de la prime d'activité doit être **Français ou titulaire depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour l'autorisant à travailler en France**. Trois catégories de personnes sont exonérées du respect de cette condition :

- les ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

- les réfugiés, les bénéficiaires de la protection subsidiaire, les apatrides et les titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour offrant des droits équivalents et prévu par les traités et accords internationaux ;

- les personnes considérées comme isolées, assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître, sous réserve de remplir les conditions de régularité du séjour prévues à l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice des prestations familiales.

L'article L. 842-7 du code de la sécurité sociale donne une définition de l'isolement qui est identique à celle prévue à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles pour le RSA. Est considérée comme isolée « *une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente et qui notamment ne met pas en commun avec un conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ses ressources et ses charges* ». Une personne dont le partenaire réside à l'étranger ne peut pas être considérée comme isolée.

Les règles mentionnées précédemment – conditions de nationalité, définition de la personne isolée – ne diffèrent pas de celles qui sont applicables pour bénéficier du RSA. Elles sont en revanche plus restrictives que celles qui étaient prévues pour toucher la PPE dans la mesure où celle-ci était ouverte à l'ensemble des personnes domiciliées fiscalement en France dans les conditions fixées par l'article 4 B du code général des impôts. Certains résidents fiscaux non européens vont donc arrêter de toucher la PPE sans pour autant pouvoir prétendre au bénéfice de la prime d'activité.

Une condition supplémentaire est prévue au 4° de l'article L. 842-2. Les travailleurs détachés au sens de l'article L. 1261-3 du code du travail ne sont pas éligibles à la prime d'activité. Sont concernés les travailleurs employés par une entreprise installée hors de France et qui exécutent pour le compte de celle-ci, de façon temporaire, un travail sur le territoire national. Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat souligne que le droit européen impose aux Etats membres de veiller à ce que les entreprises qui détachent des travailleurs sur leur territoire respectent les conditions de travail et d'emploi fixées par le droit national, notamment l'existence d'un

taux de salaire minimal¹. S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le Conseil d'Etat a estimé que la prime d'activité ne pouvait être rattachée à ce taux de salaire minimal et qu'elle ne figurait donc pas parmi les garanties devant être apportées à un travailleur détaché². En tout état de cause, la condition de résidence stable et effective sur le territoire national, prévue à l'article L. 842-1, aurait en pratique très certainement conduit à exclure la grande majorité des travailleurs détachés du bénéfice de la prime d'activité.

L'article L. 842-5 définit, quant à lui, les conditions dans lesquelles le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) peut être pris en compte dans la définition du foyer qui détermine ensuite le niveau de la prime d'activité : il devra respecter les règles de nationalité prévues au 2° de l'article L. 842-2, ne pas avoir la qualité de travailleur détaché, et ne pas être en congé parental d'éducation, sabbatique, sans solde ou en disponibilité. Cette dernière condition est prévue à l'article L. 262-4 du code de l'action sociale et des familles pour les bénéficiaires RSA ainsi que pour leurs ayants droit. Par définition, elle ne peut plus s'appliquer qu'aux ayants droit des bénéficiaires de la prime d'activité dans la mesure où les bénéficiaires exercent nécessairement une activité professionnelle.

Enfin, l'article L. 842-5 dispose que les enfants d'un bénéficiaire étranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, doivent remplir les conditions prévues à l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale précédemment mentionné. La règle fixée est, là encore, identique à celle qui s'applique aux bénéficiaires du RSA.

c. Les modalités de calcul du barème de la prime d'activité

• **Les ressources prises en compte pour calculer la prime d'activité**

Tout comme le RSA « activité », la prime d'activité demeure un dispositif largement familialisé, tout en étant assortie d'une bonification individuelle, présentée plus loin.

Le dispositif proposé ne correspond donc pas au scénario C qui était envisagé dans le rapport Sirugue. L'étude d'impact justifie le choix effectué par le fait qu'une stricte individualisation de la prime aurait conduit à une diminution du montant de la prestation versée à certains bénéficiaires actuels du RSA, notamment aux familles et aux travailleurs à temps très partiel. Telle qu'elle est envisagée, la prime d'activité ne doit au contraire créer aucun perdant chez les bénéficiaires actuels du RSA.

¹ Article 3 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

² CJUE, 14 avril 2009, Commission c/ Allemagne : la CJUE a considéré que les majorations et suppléments, qui ne sont pas définis comme faisant partie du salaire minimum par la législation ou la pratique nationale n'entrent pas dans le champ de la directive.

La première conséquence du caractère familialisé de la prime d'activité réside dans la liste des ressources qui sont prises en compte pour en définir ensuite le montant : les composantes de cette base ressources ne se limitent pas aux revenus d'activité. Elles sont énumérées à l'**article L. 842-4** :

- les ressources ayant le caractère de **revenus professionnels** ou qui en tiennent lieu ; l'étude d'impact précise que seront notamment prises en compte les rémunérations versées aux travailleurs en établissements et services d'aide par le travail (Esat), qui ne sont jusqu'à présent pas assimilées à des revenus d'activité et ne permettraient donc pas à ces personnes de bénéficier du RSA « activité » ;

- les **revenus de remplacement** des revenus professionnels (indemnités journalières, indemnités de chômage...) ;

- l'avantage en nature que constitue **la disposition d'un logement à titre gratuit** ; cet avantage doit être pris en compte de façon forfaitaire ; serait donc calculé un « forfait logement », tout comme pour le RSA ;

- les **prestations et aides sociales**, sauf lorsqu'elles ont une finalité sociale particulière ;

- les **autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu** (pensions alimentaires, revenus de valeurs mobilières ou immobilières...).

Les revenus de sortie du dispositif seront donc variables selon la composition familiale du foyer bénéficiaire, comme l'illustre le tableau ci-après.

**Tableau illustratif de sortie du dispositif
pour différentes configurations familiales
exprimé en revenus d'activité mensuels nets**

Configuration familiale	Revenu d'activité net mensuel au-delà duquel la prime d'activité est nulle
Personne seule	1 550 € (soit 1,3 Smic)
Couple mono-actif sans enfants ou famille monoparentale avec un enfant	2 265 € (soit 1,9 Smic)
Couple biactif sans enfants (avec un membre rémunéré au Smic)	1 250 € (soit 1,05 Smic) pour le 2 ^e membre 2 450 € (soit 2,05 Smic) pour le couple
Couple biactif avec deux enfants (avec un membre rémunéré au Smic)	1 730 € (soit 1,4 Smic) pour le 2 ^e membre 2 930 € (soit 2,4 Smic) pour le couple

Source : Étude d'impact annexée au projet de loi

Un point de la réforme présenté comme central par le Gouvernement réside dans la simplification de la base ressources par rapport à celle qui est prise en compte pour le calcul du RSA. Cette simplification est apparue justifiée au Conseil d'Etat dans la mesure où la prime d'activité n'est pas un minimum social.

La logique de l'article L. 842-4 est en effet différente de celle qui s'applique pour le calcul de la base ressource d'un minimum social dans la mesure où il n'est pas question de prendre en compte l'ensemble des ressources du bénéficiaire mais simplement un nombre limité d'entre elles. Toutefois, les ressources prévues à l'article L. 842-4 devraient peu différer de celles prises en compte pour le calcul du RSA. **Les éléments de patrimoine non producteurs de revenus ou producteurs de revenus non imposables** (ex : livrets d'épargne, biens immobiliers non loués...), intégrés dans la base ressources du RSA, seront exclus de celle de la prime d'activité. Il en est de même s'agissant des **avantages en nature autres que la disposition d'un logement à titre gratuit**. L'impact de cette exclusion devrait cependant s'avérer, en pratique, plus que limité.

Comparaison des bases ressources du RSA et de la prime d'activité

	RSA			Prime d'activité		
	Revenus professionnels	Autres ressources	Ressources non prises en compte	Revenus professionnels	Autres ressources	Ressources non prises en compte
Traitements et salaires	X			X		
Rémunération des stages de formation professionnelle	X			X		
Rémunération dans le cadre d'un chèque emploi service universel (Cesu)	X			X		
Indemnités journalières de maternité, paternité, d'adoption	X			X		
Indemnités journalières de maladie, accident du travail, maladie professionnelle des trois premiers mois	X			X		
Indemnités de chômage partiel	X			X		
Revenus des travailleurs non-salariés	X			X		
Rémunération des aidants familiaux faisant partie du foyer du bénéficiaire	X			X		

	RSA			Prime d'activité		
	Revenus professionnels	Autres ressources	Ressources non prises en compte	Revenus professionnels	Autres ressources	Ressources non prises en compte
Indemnités journalières de maladie, accident du travail, maladie professionnelle, à partir du quatrième mois		X			X	
Indemnités de chômage		X			X	
Rémunération garantie perçue en ESAT		X		X		
Pensions alimentaires		X			X	
Allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie		X			X	
Rentes viagères imposables (retraites, etc.)		X			X	
Dédommagement versé aux victimes de l'amiante		X				X
Libéralités		X				X
Revenus fonciers		X			X	
Revenus de valeurs mobilières (actions, obligations)		X			X	
Capitaux placés non producteurs de revenus ou producteurs de revenus non imposables		X				X
Capitaux non placés et non producteurs de revenus		X				X
Biens immobiliers non loués		X				X
Avantages en nature		X				X
Forfait logement		X			X	
Prestations familiales et sociales incluses dans la base ressources (allocations familiales, etc.)		X			X	
Prestations familiales exclues de la base ressources			X			X

Source : Rapport n° 2792 de M. Christophe Sirugue au nom de la commission des affaires sociales, Assemblée nationale, XIV^{me} législature, mai 2015

A partir du moment où les deux bases ressources diffèrent peu, l'essentiel des simplifications espérées devrait provenir de la pratique, au moment de chaque déclaration trimestrielle de ressources (DTR). L'étude d'impact est sur ce point relativement optimiste dans la mesure où elle indique que les bénéficiaires de la prime d'activité n'auront plus qu'à déclarer deux types de ressources (les revenus professionnels et les revenus de remplacement), les autres étant directement communiquées par l'administration fiscale aux organismes gestionnaires (caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole). En pratique, les choses devraient s'avérer plus complexes pour certaines ressources qui, telles les pensions alimentaires, présentent un caractère fortement aléatoire et dont il est souhaitable qu'elles fassent l'objet d'une déclaration par le bénéficiaire lui-même.

Interrogée sur la question de savoir si les facilités déclaratives seraient identiques quelle que soit la forme prise par la DTR – papier ou dématérialisée –, la Cnaf a indiqué qu'il s'agissait d'un point qui n'était pas encore tranché. Cette réponse illustre le fait que beaucoup des résultats attendus en matière de simplification dépendent de décisions qui ne devraient être prises qu'au cours des mois prochains.

- **Des modalités de calcul de la prime d'activité complexes**

Aux termes de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, le revenu garanti à chaque foyer bénéficiaire du RSA est calculé en faisant la somme d'un montant forfaitaire, fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, et d'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer.

Les modalités de construction de la prime d'activité sont quant à elles beaucoup moins clairement exprimées dans le présent article. L'**article L. 842-3** du code de la sécurité sociale dispose en effet que la prime d'activité est calculée, pour chaque foyer, « *en prenant en compte* » trois éléments : un montant forfaitaire, dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge ; une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ; les autres ressources du foyer.

L'emploi des termes « *en prenant en compte* » est juridiquement imprécis dans la mesure où il ne permet pas de savoir si les éléments listés dans la suite de l'article correspondent aux différentes composantes de la prestation ou bien aux paramètres qui sont pris en compte pour calculer ensuite le montant total de celle-ci. Or les termes utilisés pour définir ces trois éléments ajoutent à la confusion. Les notions de montant forfaitaire ou de fraction des revenus professionnels semblent clairement renvoyer aux différentes composantes de la prestation. En revanche, les « autres ressources professionnelles » correspondent à des paramètres. L'avis du Conseil d'Etat passe pudiquement sur l'imprécision des termes employés en les reprenant tels quels sans en expliciter davantage la signification.

L'étude d'impact fournit la formule de calcul suivante :

$$\text{Prime d'activité du ménage} = [\text{constante familiale} - \text{ressources du ménage}] + [62 \% \text{ des revenus d'activité du ménage} + \text{bonus individuel}]$$

La constante familiale correspondrait au point de sortie du RSA « socle » et les ressources du ménage correspondraient à l'ensemble des ressources prises en compte pour le calcul de la prime, plus larges que les seuls revenus professionnels.

L'autre partie de la formule correspondrait à ce qui est aujourd'hui le RSA « activité » (62 % des revenus d'activité du ménage) et à un bonus calculé pour chaque travailleur membre du foyer. C'est ce dernier élément qui constitue la principale innovation de la prime d'activité par rapport au RSA « activité ».

L'étude d'impact précise que « *de ce montant est déduit, s'il y a lieu, l'équivalent du RSA « socle »* », ce qui semble renvoyer aux situations actuelles de cumul entre RSA « socle » et RSA « activité ».

Il apparaît en premier lieu que la principale différence entre le RSA « activité » et la prime d'activité, hormis la simplification relative de la base ressources, réside dans l'instauration du bonus individuel. Jusqu'au seuil de déclenchement du bonus individuel, la situation d'un bénéficiaire de la prime d'activité ne devrait donc pas varier fondamentalement de celle d'un bénéficiaire du RSA « activité ».

En second lieu, telle qu'elle est présentée dans l'étude d'impact, **la prime d'activité reste construite par rapport au RSA, qu'il s'agisse de ses volets « socle » ou « activité ».** L'équivalence des termes employés dans le code de l'action sociale et des familles et dans le code de la sécurité sociale confirme cette analyse. Dans ces conditions, le « montant forfaitaire » correspondrait au montant forfaitaire du RSA « socle » et la « fraction des revenus professionnels » à celui du RSA « activité ».

Pour autant, aucun renvoi explicite n'est effectué dans le code de la sécurité sociale aux termes employés dans celui de l'action sociale et des familles. Deux arguments peuvent expliquer ce choix. Le premier est d'ordre politique : il consiste à **séparer clairement les deux prestations** afin que la prime d'activité ne puisse pas être rattachée, dans l'esprit de ses bénéficiaires potentiels, au minimum social qu'est le RSA. Le second est lié au fait qu'à l'avenir, **le montant forfaitaire de la prime d'activité pourrait être distinct de celui du RSA.** La prestation serait alors construite sur la base d'un montant forfaitaire tenant compte d'autres prestations. Aucune précision n'est cependant fournie par l'étude d'impact sur la façon dont pourrait, à l'avenir, être construite la prime d'activité sur une base autre que celle du RSA. En tout état de cause, en l'état actuel de la rédaction du présent article, les deux montants forfaitaires sont de toute façon appelés à connaître une évolution distincte dans la mesure où l'un est indexé sur l'inflation prévisionnelle (pour le RSA) et l'autre sur l'inflation constatée (pour la prime d'activité).

La situation des bénéficiaires actuels du RSA « socle + activité » doit faire l’objet d’une attention particulière. Ces personnes percevront deux prestations construites sur deux bases ressources différentes et dont les composantes évolueront à des rythmes différents. Il n’apparaît pas concevable que, pour ces publics, la création de la prime d’activité se traduise par une complexification des démarches à entreprendre. L’article 25 du projet de loi prévoit d’ailleurs que, lorsqu’il exerce, prend ou reprend une activité professionnelle, le bénéficiaire du RSA est réputé avoir formulé une demande de prime d’activité. Il n’aura donc pas deux démarches à entreprendre.

En revanche, les simplifications attendues de l’allègement de la base ressources et des modalités de déclaration des revenus ne s’appliqueront pas en l’espèce : on peut en effet supposer que le bénéficiaire continuera de déclarer ses revenus dans les conditions qui s’appliquent actuellement pour le RSA et que c’est sur la base de cette déclaration que sera calculé le droit à la prime d’activité (la base ressources étant allégée pour cette dernière prestation, les données nécessaires au calcul de l’une seront disponibles pour le calcul de l’autre). Doit également être envisagée l’hypothèse d’un bénéficiaire de la prime d’activité dont il apparaîtrait qu’il a également droit au RSA « socle », compte tenu de la faiblesse de ses revenus. Dans ce cas, il est probable que le bénéficiaire sera informé par l’organisme gestionnaire de son éligibilité au RSA et qu’il devra alors entreprendre une nouvelle démarche pour bénéficier de cette prestation, en fournissant les éléments nécessaires à la construction de la base ressources applicable pour le RSA.

Ces situations ne devraient pas concerner un nombre élevé de bénéficiaires. **Mais elles traduisent la difficulté qu’il y a à construire une prestation nouvelle, qui se veut clairement distincte d’un minimum social, mais qu’il est, au moins à court terme, difficile de séparer du RSA.**

L’article L. 842-3 dispose que le montant du **bonus individuel**, qui est l’une des composantes de la prime d’activité, est une fonction croissante des revenus situés entre un seuil et un plafond, puisque son montant est fixe au-delà de ce plafond.

Le seuil et le plafond qui devraient être appliqués sont explicités par l’étude d’impact. Le bonus se déclenchera à partir de 50 % du Smic (soit un peu moins de 570 euros par mois) pour augmenter linéairement jusqu’à 80 % du Smic (environ 900 euros). A ce niveau de rémunération, il atteindrait son montant maximal, soit 67 euros.

Ce montant resterait fixe une fois le plafond atteint. Le bonus perçu par le bénéficiaire serait maximal jusqu’à 1,15 Smic (environ 1 300 euros) puis serait ensuite absorbé par l’évolution globale du montant de la prime d’activité pour s’éteindre à 1,4 Smic (1 590 euros)¹.

¹ Les seuils et plafonds indiqués sont ceux fournis par l’étude d’impact. Les montants de rémunération ont été calculés en se fondant sur le Smic net mensuel pour 35 heures de travail par semaine, égal à 1 135,99 euros depuis le mois de janvier 2015. Il s’agit d’une hypothèse de travail qui ne préjuge pas de la revalorisation du Smic qui pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2016.

Tableau du montant mensuel de prime d'activité et supplément perçu par rapport au RSA activité pour un célibataire sans enfant (en 2016)

(en euros par mois)

	Montant de prime d'activité	Supplément par rapport au RSA activité
Inactif	0	0
Quart temps - 0,25 Smic	185	0
Mi-temps - 0,5 Smic	246	0
0,6 Smic	222	22
0,7 Smic	199	44
3/4 temps - 0,75 Smic	188	56
0,8 Smic	176	67
0,9 Smic	136	67
Plein temps - Smic	132	67
Plein temps - 1,1 Smic	105	67
Plein temps - 1,2 Smic	60	60
Plein temps - 1,3 Smic	15	15
Plein temps - 1,4 Smic	0	0

Source : Étude d'impact annexée au projet de loi

L'objectif du Gouvernement est donc de concentrer les efforts sur les travailleurs qui perçoivent entre 0,8 et 1,2 Smic. Un autre choix, qui correspond au souhait des associations auditionnées par votre rapporteur, aurait consisté à soutenir plus fortement les travailleurs les plus modestes, ceux dont les revenus sont compris entre 0,5 et 0,8 Smic, dans l'optique de faire passer un maximum de personnes au-dessus du seuil de pauvreté. Le choix opéré par le Gouvernement est différent. Il consiste à cibler un public dont il estime qu'il a été exclu des autres réformes menées jusqu'à présent, qu'il s'agisse de la revalorisation exceptionnelle du RSA « socle »¹ ou de la suppression de la première tranche d'impôt sur le revenu.

Le montant forfaitaire et la fraction des revenus professionnels des membres du foyer doivent être fixés par décret. En revanche, les modalités de calcul de la bonification individuelle le seraient par décret en Conseil d'Etat.

Le montant forfaitaire et le montant maximal de la bonification doivent être revalorisés chaque année en fonction de l'inflation constatée au cours des douze derniers mois et non de l'inflation prévisionnelle, comme cela s'applique pour le RSA. Dans la période actuelle de faible inflation, cette modalité d'indexation du montant forfaitaire apparaît comme la plus adaptée dans la mesure où elle permet d'éviter les biais liés à des prévisions d'inflation généralement supérieures au niveau de l'inflation effectivement constatée.

¹ Dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté, le Gouvernement s'est engagé à augmenter de 10 % le niveau du RSA « socle » sur cinq ans, en sus de l'inflation.

En revanche, il apparaîtrait naturel que le bonus individuel soit indexé, non pas sur l'inflation constatée mais sur le Smic, de façon à pouvoir continuer de produire ses effets maximum entre 0,8 et 1,2 Smic. Une telle mesure ne peut faire l'objet d'un amendement parlementaire puisqu'elle serait déclarée irrecevable au titre de l'article 40 de la Constitution. Votre rapporteur souhaite malgré tout que cette observation puisse être entendue par le Gouvernement.

Tout comme le RSA, la prime d'activité ne sera pas versée en-dessous d'un montant minimal défini par voie réglementaire. Selon l'étude d'impact, ce montant minimal pourrait s'établir à 15 euros, soit 9 euros de plus que celui applicable au RSA « activité ».

Par parallélisme avec les dispositions contenues dans le code de l'action sociale et des familles, l'**article L. 843-3** prévoit que la prime d'activité peut être réduite ou suspendue, pour une durée déterminée, lorsque l'un des membres du foyer est admis dans un établissement de santé ou dans un établissement pénitentiaire.

L'**article L. 843-5** dispose par ailleurs que la radiation des bénéficiaires de la prime d'activité intervient au terme d'une période, qui doit être définie par décret, sans versement de la prestation. Il s'agit de préserver un délai pendant lequel un bénéficiaire de la prime d'activité, qui n'aurait plus d'activité professionnelle, ne perdrait pas pour autant le bénéfice de la prestation et pourrait donc percevoir à nouveau d'une aide en cas de reprise d'une activité. Les modalités de radiation ont été liées pour les deux prestations - prime d'activité et RSA - et font l'objet d'une disposition miroir introduite par l'article 25 du projet de loi dans le code de l'action sociale et des familles.

- **Les règles applicables aux travailleurs indépendants et agricoles**

L'**article L. 842-6** inclut les travailleurs indépendants et agricoles dans le champ de la prime d'activité.

Les travailleurs indépendants y sont éligibles sous réserve de réaliser un chiffre d'affaires dont le niveau ne peut excéder un seuil défini par décret. L'article L. 262-7 du code de l'action sociale et des familles exclut les travailleurs indépendants du bénéfice du RSA lorsqu'ils emploient un ou plusieurs salariés. Cette règle n'est pas prévue s'agissant de la prime d'activité.

Pour les travailleurs agricoles, c'est sur la base du dernier bénéfice agricole connu, qui ne doit pas excéder un montant défini par décret, que doit être calculé le niveau de la prime d'activité.

d. Les modalités d'attribution et de contrôle de la prestation

• **Une prestation qui relève de la responsabilité de l'Etat et dont il assure le financement**

C'est l'Etat qui est responsable de la prime d'activité et qui, aux termes de l'**article L. 843-6**, assure son financement. Si le RSA fait jusqu'à présent l'objet d'un financement partagé entre l'Etat - pour le volet « activité » - et les départements - pour le volet « socle » -, c'est le département qui assure la responsabilité de la prestation dans son ensemble.

L'étude d'impact indique que l'enveloppe budgétaire qu'il est prévu d'allouer au financement de la prime d'activité est construite sur la base des dépenses consacrées au RSA « activité » et à la PPE en 2014, ajustées de façon à tenir compte de l'inflation. Ce sont donc **4,1 milliards d'euros** qui seraient destinés en 2016 à la prime d'activité.

Ainsi définie, l'enveloppe de financement ne tient pas compte, pour l'année 2015, du gel du barème de la PPE, dont l'étude d'impact estime qu'il engendre chaque année environ 300 millions d'euros d'économie.

Ce qui est présenté comme un effort budgétaire par rapport aux dépenses de PPE qui auraient dû être réellement constatées en 2015 pourrait malgré tout être en partie compensé par le dynamisme des dépenses liées au RSA « activité ». L'audition de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) par la commission des finances le 3 juin dernier, dans le cadre de l'examen du projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes de l'année 2014, a en effet mis en évidence le fait qu'en 2014, les dépenses de RSA « activité » ont été plus dynamiques que cela n'avait été envisagé au moment du vote de la loi de finances¹. Cette évolution s'explique par l'impact de la revalorisation exceptionnelle de 2 % du RSA « socle » et par une augmentation de 8 % du nombre de bénéficiaires du RSA « activité ». Selon le rapport annuel de performance de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », la dépense de RSA « activité » s'établit en 2014 à 1,88 milliard d'euros contre une prévision initiale de 1,81 milliard d'euros.

Le RSA « activité » était financé *via* le **Fonds national des solidarités actives** (FNSA), dont la loi de finances pour 2015 a prévu qu'il serait désormais entièrement abondé par le budget de l'Etat². L'avenir de ce fonds, qui finance également le RSA « jeunes » et d'autres prestations plus ponctuelles, n'est pas tranché dans le présent projet de loi. Il devrait l'être par le prochain projet de loi de finances.

¹ *Compte rendu de la réunion de la commission des finances, mercredi 3 juin 2015, audition de Mme Virginie Magnant, adjointe à la directrice générale, cheffe de service des politiques d'appui de la direction générale de la cohésion sociale, sur le RSA « activité », disponible à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20150601/fin.html>*

² *Jusqu'à cette date, il percevait une partie du prélèvement de solidarité sur les produits de placement et les revenus du patrimoine, l'Etat apportant une contribution d'équilibre.*

- **Une gestion déléguée aux caisses d'allocations familiales et aux caisses de mutualité sociale agricole**

L'article L. 843-1 précise que la prime d'activité est servie et contrôlée pour le compte de l'Etat par les caisses d'allocation familiales (CAF) et, pour les ressortissants du régime agricole, par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA).

Dans l'optique de la mise en place d'une prime d'activité totalement distincte du RSA et destinée à favoriser le maintien dans l'emploi, il aurait pu être envisagé de faire intervenir **Pôle emploi** dans le versement de la prestation plutôt que les CAF et les caisses de MSA. L'expérience dont disposent ces dernières dans la gestion du RSA et les difficultés techniques qui ne manqueront pas d'apparaître pour assurer le passage du RSA « activité » vers la prime d'activité plaident cependant pour qu'elles en soient les organismes gestionnaires. La question de l'intervention de Pôle emploi était malgré tout clairement posée dans le rapport Sirugue, qui l'envisageait comme une solution de long terme, dans l'hypothèse où le versement de l'aide serait largement automatisé et où le rôle de l'organisme gestionnaire serait alors recentré sur l'accompagnement des bénéficiaires.

Comme l'indique l'article L. 844-1, les directeurs des CAF et des caisses de MSA ont la charge d'assurer les contrôles et enquêtes concernant la prime d'activité et de prononcer, le cas échéant, des sanctions dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Les règles applicables aux recours dirigés contre les décisions relatives à la prime d'activité, fixées à l'article L. 844-2, sont très largement inspirées de celles en vigueur pour le RSA, à la différence près que l'autorité compétente n'est plus le président du conseil départemental mais l'organisme gestionnaire, qui agit au nom et pour le compte de l'Etat. Par conséquent, les recours préalables à un recours contentieux ne sont plus adressés au président du conseil départemental mais à la commission de recours amiable attachée à la CAF ou à la caisse de MSA. De ce point de vue, le contentieux de la prime d'activité se rapproche du contentieux général de la sécurité sociale. Il est cependant précisé que le contentieux relatif à la prime d'activité relève de la juridiction administrative, ce qui est logique dans la mesure où la prime d'activité n'est pas une prestation de sécurité sociale.

Les règles de récupération des indus, prévues à l'article L. 844-3, sont similaires à celles applicables pour le RSA. La récupération des indus doit se faire, soit, lorsque le bénéficiaire opte pour cette solution, par un paiement en une seule fois, soit par des retenues sur les montants de prime d'activité à échoir. Lorsque cela n'est pas possible, la récupération est effectuée par des retenues sur les autres prestations (prestations familiales, allocations logement, RSA...).

L'**article L. 844-4** prévoit que l'article L. 553-1 du code de la sécurité sociale est applicable à la prime d'activité. Cela signifie que les bénéficiaires de la prime disposent d'un délai de deux ans pour en demander le paiement et que les organismes gestionnaires ont le même délai pour récupérer les indus auprès des bénéficiaires. L'organisme gestionnaire n'est cependant pas soumis à ce délai en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausse déclaration de la part du bénéficiaire de la prime d'activité.

L'**article L. 844-5** reprend les dispositions de l'article L. 262-51 du code de l'action sociale et des familles afin de punir d'une amende de 4 500 euros le fait d'avoir offert ses services à une personne en qualité d'intermédiaire afin de lui faire obtenir la prime d'activité.

Les organismes gestionnaires se voient par ailleurs confier par les **articles L. 845-1 et L. 845-2** une mission de suivi statistique de la situation des bénéficiaires de la prime d'activité et des dépenses engagées au titre de la prestation. Des informations doivent également être transmises de façon à permettre la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs, en vue d'étudier les situations et les parcours d'insertion des bénéficiaires de la prime d'activité.

• **Les simplifications attendues pour les bénéficiaires de la prime d'activité**

Les modalités d'attribution de la prime d'activité doivent être source de simplification pour les bénéficiaires.

La première, exposée précédemment, repose sur l'allègement de la base ressources, dont doit découler une simplification des démarches pesant sur les bénéficiaires de la prime d'activité au moment de remplir leur DTR. Pour être effective, la simplification de la DTR supposera cependant une adaptation des systèmes d'information des CAF et des caisses de MSA ainsi qu'une coopération renforcée avec les services fiscaux. Des interfaces communes doivent être développées qui permettront l'échange de données entre l'Etat et les organismes gestionnaires. Ces éléments ne relèvent pas du domaine de la loi mais sont actuellement en cours de négociation entre la Cnaf et la direction générale des finances publiques (DGFIP). Des résultats de celles-ci dépendront les simplifications espérées.

Les organismes gestionnaires auront également pour mission de développer un simulateur de droits devant permettre au bénéficiaire de calculer, de façon simple, le montant de prime d'activité auquel il est éligible.

L'**article L. 843-4** consacre par ailleurs le principe des « **droits figés** ». Si les droits des bénéficiaires seront réexaminés selon une périodicité qui devrait être fixée par décret à trois mois, **le montant de la prime d'activité attribuée pour un trimestre sera fixe**, quelle que soit l'évolution des ressources du bénéficiaire au cours de la période en question. Il s'agit là d'une évolution importante par rapport au RSA « activité », dont le niveau

était systématiquement ajusté pour tenir compte des variations de revenus. Un tel mécanisme était source d'incertitudes et d'incompréhensions pour les bénéficiaires. Avec le dispositif des « droits figés », les bénéficiaires de la prime d'activité devraient systématiquement disposer d'une visibilité sur trois mois concernant le montant de l'aide qui leur est attribuée.

e. Les gagnants et les perdants à la réforme

Le Gouvernement estime que plus de 5,6 millions d'actifs appartenant à 4 millions de ménages et comprenant 11 millions de personnes devraient être éligibles à la prime d'activité. Le Gouvernement faisant l'hypothèse d'un taux de recours égal à 50 %, correspondant à 66 % de la dépense, ce sont 2 millions de ménages qui toucheraient en pratique la prime d'activité.

Parmi ces 2 millions de ménages devraient automatiquement figurer les 800 000 bénéficiaires actuels du RSA « activité ». Selon l'étude d'impact, la moitié de ces bénéficiaires verraient leur revenu augmenter de l'ordre de 53 euros par mois en passant du RSA « activité » à la prime d'activité. Pour l'autre moitié, la réforme serait neutre. Il convient malgré tout de noter que, dans l'hypothèse d'un seuil de déclenchement du versement de la prime d'activité à 15 euros, c'est-à-dire plus élevé que celui du RSA « activité »¹, certains bénéficiaires actuels du RSA « activité » perdraient à la réforme. Les sommes en jeu et le nombre de personnes concernées devraient malgré tout s'avérer limités.

En tout état de cause, les perdants à la réforme figurent avant tout parmi les bénéficiaires de la PPE, qui ne la percevront plus à partir du 1^{er} janvier 2016 et ne seront pas tous éligibles à la nouvelle prestation². Pour plus de la moitié des bénéficiaires actuels de la PPE, la mise en place de la prime d'activité n'aurait pas d'impact significatif. 20 % d'entre eux seraient en revanche éligibles à la prime d'activité.

Au total, sur 4,5 millions de ménages concernés par la réforme, 2,45 millions sont peu ou pas touchés, 1,25 million connaissent une augmentation de leur revenu disponible et 824 000 voient leur revenu diminuer. Cette estimation est effectuée une fois pris en compte l'impact de la réforme de l'impôt sur le revenu. Une telle méthode de calcul du nombre de gagnants et de perdants apparaît contestable dans la mesure où les bénéficiaires de la PPE qui sont concernés par la réforme de l'impôt sur le revenu seront impactés par celle-ci dès l'année 2015 tandis que l'extinction de la PPE interviendra en 2016. Ils connaîtront donc bien une perte de revenus en 2016.

¹ Celui-ci est fixé à 6 euros.

² Est considérée dans l'étude d'impact comme « gagnant » ou « perdant » à la réforme une personne dont le niveau de revenu évolue de plus de 1 %.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La principale modification introduite en commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale a été effectuée à l'initiative du Gouvernement. Elle concerne l'extension du bénéfice de la prime d'activité aux étudiants et aux apprentis, au-delà d'un seuil de rémunération égal à 0,78 Smic mensuel pendant une période d'au moins trois mois précédant la demande. Cette mesure correspond à l'hypothèse qui avait été étudiée dans l'étude d'impact pour être dans un premier temps écartée. Environ 150 000 jeunes seraient ainsi éligibles à la prime d'activité pour un coût proche de 100 millions d'euros. Ces estimations demeurent cependant fragiles dans la mesure où il est difficile de déterminer quel sera le taux de recours à la prime d'activité chez ce public particulier.

Effectuée à enveloppe de financement constante, cette extension du champ des bénéficiaires devrait conduire à une diminution du montant de la prime qui serait entièrement supportée par le bonus individuel. Au cours de l'audition précitée, la DGCS a indiqué que « *la diminution résultant de cette extension pour les autres publics sera de l'ordre de 5 à 10 euros par mois* »¹. Une interprétation plus optimiste a dans le même temps été fournie à votre rapporteur dans les réponses à ses questionnaires. Il lui a en effet été indiqué que l'enveloppe de financement définie initialement, parce qu'elle ne tenait pas compte de certains facteurs (mise en place des droits figés, simplification de la base ressources, exclusion des travailleurs détachés), avait été surestimée et qu'il était donc possible que le surcoût lié à l'extension du champ des bénéficiaires puisse être absorbé en raison de cette surestimation. Ces explications divergentes montrent la nécessité d'affiner rapidement les prévisions budgétaires relatives à la mise en œuvre de la prime d'activité afin que la définition des barèmes applicables puisse être effectuée dans le respect de l'enveloppe de 4,1 milliards d'euros.

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a par ailleurs complété l'objet de la prime d'activité, tel qu'il est défini à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale, afin d'y intégrer le soutien au pouvoir d'achat.

Plusieurs ajustements ont été apportés en commission des affaires sociales, toujours à l'initiative du rapporteur, afin d'aligner les règles applicables à la prime d'activité sur celles en vigueur pour le RSA :

- lorsque le montant de la prime d'activité est revu en raison de l'hospitalisation ou de l'incarcération du bénéficiaire, les charges de famille qui incombent à ce dernier doivent être prises en compte ;

¹ *Compte rendu de la réunion de la commission des finances, mercredi 3 juin 2015, audition de Mme Virginie Magnant, adjointe à la directrice générale, cheffe de service des politiques d'appui de la direction générale de la cohésion sociale, sur le RSA « activité », disponible à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20150601/fin.html>*

- le bénéficiaire de la prime d'activité doit être informé des modalités de réclamation et de recours dont il dispose concernant la prime ;

- Pôle emploi devra transmettre chaque mois à l'Etat les informations relatives aux inscriptions et aux radiations des bénéficiaires de la prime d'activité de la liste des demandeurs d'emploi.

Concernant le suivi statistique, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a précisé, sur proposition de notre collègue députée Sandrine Mazetier, rapporteure au nom de la délégation aux droits des femmes, que les informations transmises à l'Etat par les organismes gestionnaires de la prime d'activité devraient comporter des indicateurs sexués.

Outre plusieurs modifications d'ordre rédactionnel, l'Assemblée nationale a précisé en séance publique, sur proposition de notre collègue députée Monique Orphé, les modalités d'application de la prime d'activité aux travailleurs agricoles des départements d'outre-mer et des collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy, pour lesquels il convient de prendre en compte la surface agricole exploitée et non le bénéfice agricole.

Sur proposition du rapporteur de la commission des affaires sociales, l'Assemblée nationale a par ailleurs adopté un amendement créant un article L. 843-7 dans le code de la sécurité sociale prévoyant que « *le bénéficiaire de la prime d'activité, lorsqu'il est en recherche d'emploi, a droit à un accompagnement adapté à ses besoins* ».

Deux amendements identiques de notre collègue député Dominique Lefebvre, rapporteur pour avis de la commission des finances, et du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC), ont également été adoptés. Ils prévoient de transposer à la prime d'activité la règle, déjà applicable pour le RSA, selon laquelle la prestation est incessible et insaisissable.

Enfin, l'Assemblée nationale a prévu, à l'initiative du groupe SRC, le lancement d'une campagne d'information dématérialisée, menée conjointement par les CAF et par la DGFIP, en direction des actuels bénéficiaires du RSA « activité » et de la PPE.

III - La position de la commission

Les questions relatives au retour à l'activité des bénéficiaires de minima sociaux et à la mise en place d'allocations dégressives sont étudiées de longue date par la commission des affaires sociales du Sénat. Elle a ainsi adopté, au mois de mai 2005, un rapport d'information présenté par notre collègue Valérie Létard, qui permettait de cerner les enjeux liés à la mise en place de ce qui allait devenir le RSA¹. La commission ne peut donc que se

¹ Rapport d'information n° 334 (2004-2005) de Mme Valérie Létard, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur les minima sociaux, mai 2005.

satisfaire de la création d'une prestation destinée à fusionner deux dispositifs aux objectifs proches et dont l'efficacité s'est avérée, en pratique, imparfaite. Par conséquent, ses observations ne portent pas sur le principe d'une réforme que tous jugent nécessaire mais sur ses modalités.

• **Sur la nature, les modalités de construction et les objectifs assignés à la prime d'activité**

Estimant que le lien intrinsèque entre RSA « socle » et RSA « activité » constituait l'un des facteurs expliquant le fort taux de non recours à cette dernière prestation, le Gouvernement a construit un dispositif dont il souhaite qu'il puisse être le moins possible identifié au minimum social qu'est le RSA. Cette position l'a notamment conduit à effectuer le choix contestable d'inscrire la prime d'activité dans le code de la sécurité sociale, alors même qu'elle n'est pas une prestation de sécurité sociale. La prime d'activité ayant pour objet d'inciter à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle, elle aurait pu trouver sa place dans le code du travail. Mais un tel choix n'aurait pas non plus été cohérent avec les caractéristiques d'une prestation qui demeure un dispositif d'aide sociale, distribué par les CAF, dont il aurait été naturel qu'il figure dans le code de l'action sociale et des familles.

En d'autres termes, la prime d'activité peut difficilement être considérée comme une prestation entièrement nouvelle. En revanche, elle est théoriquement conçue de façon à dépasser les limites du RSA « activité » : le dispositif doit être plus lisible pour les bénéficiaires potentiels et l'incitation à l'activité plus soutenue grâce à la mise en place d'un bonus entièrement individualisé. La construction de la prime repose sur un mécanisme de calcul par définition complexe qu'il est difficile de transcrire en termes juridiques. De cet écueil résulte une rédaction de l'article L. 842-2 particulièrement elliptique dont la commission a estimé qu'elle pouvait être améliorée en adoptant un amendement (amendement COM-43) de votre rapporteur qui, sans modifier le contenu de la prime, en précise les contours et les modalités de calcul.

La réussite de la réforme repose en très grande partie sur les mesures qui vont accompagner sa mise en œuvre. La simplification de la base ressources, au demeurant limitée, doit pouvoir être pleinement constatée par les bénéficiaires lorsqu'ils utiliseront l'outil de simulation qui doit être développé par les CAF et par les caisses de MSA et lorsqu'ils actualiseront leur situation tous les trois mois. Ce qui est synonyme de simplification pour les bénéficiaires crée une charge de travail non négligeable pour les organismes gestionnaires. Ces derniers ont commencé à faire évoluer leurs systèmes d'information et engagé des négociations avec la DGFIP pour que les échanges d'information puissent se faire dans les meilleures conditions. Il conviendra d'être particulièrement attentif à ce que cette charge de travail supplémentaire puisse être correctement absorbée par

les CAF et les caisses de MSA, d'autant plus que le nombre de bénéficiaires dont elles auront la charge pourrait augmenter de façon significative dans les mois à venir.

Pour être réussie, la réforme devra être présentée et expliquée à ses bénéficiaires potentiels. De ce point de vue, les dispositions relatives à la mise en œuvre d'une campagne d'information introduites par l'Assemblée nationale apparaissent fort opportunes. Sur proposition de son rapporteur, votre commission les a complétées (amendement COM-45) afin d'en préciser les délais et d'y associer la MSA. Les contraintes liées à l'application de l'article 40 de la Constitution empêchaient de prévoir une campagne autre que dématérialisée. Il serait cependant nécessaire que les informations puissent également être communiquées directement aux bénéficiaires actuels du RSA et de la PPE sous forme d'envois papier ou de distribution d'informations écrites dans le cadre des rendez-vous des droits organisés dans les CAF.

Votre commission a par ailleurs, toujours sur proposition de son rapporteur, reformulé les dispositions introduites à l'Assemblée nationale sur le droit à l'accompagnement des bénéficiaires de la prime d'activité (amendement COM-44). Celles-ci s'appliquaient en effet aux bénéficiaires « *en recherche d'emploi* ». Or la prime d'activité concerne des personnes qui sont insérées dans l'emploi mais peuvent malgré tout être confrontées à des situations de précarité et d'instabilité. Pour plus de précision, votre commission a adopté une formulation indiquant que « *le bénéficiaire de la prime d'activité a droit à un accompagnement destiné à garantir son maintien durable dans l'emploi* ».

• Sur les prévisions de taux de recours et sur l'impact budgétaire de la réforme

De l'efficacité des mesures de simplification et de communication qui seront mises en œuvre devrait en grande partie dépendre le taux de recours à la prime d'activité. Évalué à 50 % par le Gouvernement, celui-ci s'établit quasiment à mi-chemin entre le taux de recours au RSA « socle » et le taux de recours au RSA « activité ». L'hypothèse formulée peut sembler peu ambitieuse s'agissant d'une prestation présentée comme nouvelle et comme devant être libérée des défauts des deux prestations précédentes. Elle peut au contraire apparaître optimiste si l'on considère que ses caractéristiques principales diffèrent en réalité peu de celles du RSA « activité » et qu'elle continuera d'être versée par les mêmes organismes. Quel que soit le point de vue adopté, l'hypothèse de taux de recours est dans tous les cas fragile. Or l'impact budgétaire d'un taux de recours plus ou moins élevé est non négligeable. Lors de son audition par votre rapporteur, la DGCS a indiqué qu'un taux de recours égal à 80 % conduirait à une dépense supérieure à 5 milliards d'euros.

A ces incertitudes s'ajoutent celles engendrées par l'ouverture de la prime d'activité à certains étudiants et apprentis. 150 000 jeunes seraient concernés pour un coût total d'environ 100 millions d'euros. Comme cela a été montré précédemment, les explications quant à la façon dont se surcoût pourra être absorbé sans dépassement de l'enveloppe de 4,1 milliards d'euros apparaissent fragiles. On peut également s'interroger sur le nombre de jeunes qui seront effectivement intéressés par la prime d'activité : les hypothèses de taux de recours qui ont été émises pour l'ensemble des bénéficiaires potentiels ne trouvent pas nécessairement à s'appliquer pour ce type de public particulier.

L'ouverture de la prime aux étudiants et aux apprentis soulève par ailleurs une question de principe dans la mesure où elle éloigne la prestation de son objectif premier - l'incitation à l'activité - qui ne peut ou ne doit pas trouver à s'appliquer pour les apprentis et les étudiants. En effet, s'agissant des étudiants, il n'est pas souhaitable que le bénéfice de la prime conduise à les éloigner un peu plus de leurs études et, par conséquent, à obérer leurs chances de réussite. S'agissant des apprentis, l'activité professionnelle exercée est pleinement intégrée au cursus et ne peut donc être appréhendée de la même façon que l'activité professionnelle d'une personne pleinement entrée sur le marché du travail. Pour ces deux publics, la prime d'activité ne doit donc être conçue que comme un outil ponctuel de soutien au pouvoir d'achat. Ce « coup de pouce » accordé à des jeunes qui s'appêtent à quitter la vie étudiante peut s'avérer justifier, à la condition de ne pas produire d'effets incitatifs. Il l'est alors d'autant plus pour les étudiants contraints de travailler en parallèle de leurs études. Pour ces raisons, votre commission a, suivant l'avis défavorable de votre rapporteur, rejeté l'amendement (COM-56) présenté par notre collègue Albéric de Montgolfier au nom de la commission des finances, qui visait à n'étendre la prime qu'aux seuls apprentis.

Une attention particulière devra être accordée au suivi de l'impact budgétaire de la réforme. De ce point de vue, les compléments apportés, à l'initiative du rapporteur général de la commission des finances, à la demande de rapport formulée à l'article 28, devraient permettre de disposer d'une estimation relativement fine de l'évolution des coûts engendrés par la mise en œuvre de la prime d'activité.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 25

(art. L. 262-1 à L. 262-4, L. 262-9, L. 262-10, L. 262-24, L. 262-25, L. 262-27, L. 262-27-1 [nouveau], L. 262-28, L. 262-38, L. 262-40, L. 262-45, L. 262-46, L. 262-53 et L. 522-12 du code de l'action sociale et des familles)

Suppression du volet « activité » du revenu de solidarité active

Objet : Cet article tire les conséquences de la création de la prime d'activité en supprimant, au sein du code de l'action sociale et des familles, les dispositions relatives au volet « activité » du revenu de solidarité active.

I - Le dispositif proposé

Par cohérence avec la mise en place de la prime d'activité, le présent article supprime, dans le code de l'action sociale et des familles, les références au volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA).

La définition du RSA qui figure à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles est modifiée par le 1° du présent article. Celui-ci n'a en effet plus pour objet d'inciter à l'activité professionnelle, cette tâche étant désormais dévolue à la prime d'activité. Il est en revanche précisé, en plus de la mission qu'a déjà le RSA d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, qu'il a pour objet de « *lutter contre la pauvreté et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle* ».

L'article L. 262-2 présentait les deux volets du RSA. Ces dispositions sont actualisées au 2° dans la mesure où il n'en existe désormais plus qu'un. La formulation « *montant forfaitaire* », adoptée pour la prime d'activité dans le code de la sécurité sociale, est reprise dans le code de l'action sociale et des familles. Si l'on en croit les données fournies par l'étude d'impact, il pourrait s'agir du même montant forfaitaire. La prime d'activité serait donc construite par référence au niveau du RSA. Pour autant, le projet de loi ne prévoit pas de renvoi explicite, dans un code ou dans l'autre, permettant d'établir une équivalence entre les deux montants.

L'article L. 262-3 prévoyait que les deux volets - socle et activité - du RSA étaient fixés par décret et revalorisés en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac. Ces deux règles ne s'appliquent désormais plus qu'au RSA « socle », comme l'indique le 3°.

Le 4° procède à une simple actualisation de référence au code de l'éducation.

Les modifications effectuées par les 5°, 6°, 7° et 10° aux articles L. 262-9, L. 262-10, L. 262-24 et L. 262-28, s'inscrivent dans la même logique de ne plus prendre en compte que le RSA « socle ».

Le Fonds national des solidarités actives (FNSA) avait pour mission de financer le volet « activité » du RSA. Cette mission est désormais supprimée. Il aura en revanche celle de prendre en charge les frais des caisses d'allocation familiales (CAF) et des caisses de mutualité sociale agricole (MSA) au titre de la gestion de la prime d'activité, tout comme il le fait déjà pour la gestion du RSA.

Aux termes de l'article L. 262-25, le FNSA finance le RSA des foyers dans lesquels un des membres a conclu un contrat unique d'insertion. Il est prévu de procéder de même lorsqu'un contrat a été conclu dans le cadre d'un atelier ou d'un chantier d'insertion. Cette modification est également effectuée, pour les départements d'outre-mer, au 16° du présent article.

Le 8° opère un ajustement rédactionnel à l'article L. 262-25.

Le 9° crée un article L. 262-27-1 prévoyant le basculement automatique de tous les bénéficiaires du RSA, dès lors qu'ils exercent, prennent ou reprennent une activité professionnelle, vers le dispositif de la prime d'activité : ils seront supposés avoir formulé la demande de prime d'activité, sauf mention contraire de leur part.

Le 11° comporte une disposition « miroir » d'une autre disposition prévue à l'article 24 dans le code de la sécurité sociale : la radiation de la liste des bénéficiaires du RSA continue de s'effectuer au terme d'une période, définie par décret, sans versement du RSA mais également de la prime d'activité.

Au 12°, l'intervention du représentant de l'Etat pour demander des informations nécessaires à l'identification des foyers bénéficiaires est supprimée, par cohérence avec la suppression du RSA « activité ».

Les 13° et 14° concernent les règles de récupération des indus. Le délai de prescription fixé à deux ans par l'article L. 262-45 peut être interrompu lorsqu'une procédure de recouvrement déjà engagée pour la prime d'activité rend impossible la récupération des indus. Cette règle s'applique déjà s'agissant d'autres prestations, notamment des aides au logement. Il est prévu à l'article L. 262-46 que, lorsqu'il n'est pas possible de récupérer les sommes dues sur les versements à échoir de RSA, la prime d'activité figure parmi les prestations sur le montant desquelles peut être effectuée la récupération. Les références aux rôles de l'Etat liées au RSA « activité » sont supprimées dans ces deux articles.

Le 15° supprime l'article L. 262-53 qui ne concernait que le RSA « activité ».

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

Par cohérence avec sa position sur l'article 24, votre commission approuve ces mesures de coordination.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 26

(art. 28 et 30 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008

généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, art. 4 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, art. L. 115-2, L. 121-7, L. 131-2, L. 14-10-6, L. 262-29, L. 262-32 et L. 262-33 du code de l'action sociale et des familles, art. L. 114-16-2, L. 114-17, L. 167-3, L. 412-8, L. 523-1, L. 553-1, L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3, L. 861-2 et L. 861-5 du code de la sécurité sociale, art. L. 3252-3, L. 5132-3-1, L. 5134-30-2, L. 5134-72-2 et L. 6325-1 du code du travail, art. L. 3334-6-1, L. 3334-16-2 et L. 3335-4 du code général des collectivités territoriales, art. 81 du code général des impôts, art. L. 98 A du livre des procédures fiscales, art. L. 331-2, L. 334-5 et L. 334-9 du code de la consommation, art. L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation, art. L. 120-11 et L. 120-21 du code du service national, art. 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, art. 13-2 [nouveau] de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales)

Coordinations et dispositions diverses

Objet : Cet article procède, au sein de différents codes et lois, aux coordinations rendues nécessaires par la création de la prime d'activité et par la suppression du volet « activité » du revenu de solidarité active.

I - Le dispositif proposé

- Le présent article procède en premier lieu aux coordinations rendues nécessaires dans plusieurs lois et codes par la suppression du volet activité du revenu de solidarité active (RSA) et par la création de la prime d'activité : les références au RSA « activité » sont supprimées et des références au nouveau titre du code de la sécurité sociale consacré à la prime d'activité sont ajoutées.

- Plus fondamentalement, le **paragraphe II** du présent article modifie le troisième alinéa de l'article L. 115-2 du code de l'action sociale et des familles qui dispose jusqu'à présent que le RSA « garantit à toute personne, qu'elle soit ou non en capacité de travailler, de disposer d'un revenu minimum et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail

s'accroissent ». La deuxième partie de cette phrase est supprimée dans la mesure où cette mission est désormais assignée à la prime d'activité. Les mentions du financement par l'Etat du RSA « activité » sont supprimées aux articles L. 121-7 et L. 131-2 du même code.

- Les dispositions relatives à l'accompagnement des bénéficiaires du RSA sont par ailleurs modifiées. Selon les informations fournies par le Gouvernement, il s'agit de tenir compte du recentrage des missions des maisons de l'emploi sur deux tâches que sont la participation au développement de l'anticipation des mutations économique et le développement local de l'emploi. Ce recentrage conduit à ne plus prévoir une intervention directe des maisons de l'emploi dans l'accompagnement des bénéficiaires du RSA. Ces changements sont effectués aux articles L. 262-29, L. 262-32 et L. 262-33 du code de l'action sociale et des familles.

- Les dispositions de l'article L. 114-16-2 du code de la sécurité sociale relatives à la fraude en matière sociale sont complétées. L'escroquerie ou la tentative d'escroquerie consistant à obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir le RSA ou la prime d'activité serait qualifiée de fraude sociale.

- L'article 81 du code général des impôts est complété par un 9° *quinquies* afin d'exonérer la prime d'activité d'impôt sur le revenu. Cette exonération emporte également celle de la contribution sociale généralisée (CSG) dans la mesure où l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale dispose que les revenus mentionnés au 9° *quinquies* de l'article 81 du code général des impôts ne sont pas soumis à la CSG.

Parallèlement, l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale est modifié afin de soumettre la prime d'activité, et non plus le RSA « activité », à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements de précision et procédant à des coordinations qui n'avaient pas été faites dans le texte initial ainsi qu'un amendement du Gouvernement fixant les modalités d'application de la réforme à Saint-Pierre-et-Miquelon.

III - La position de la commission

Par cohérence avec sa position sur l'article 24, votre commission approuve ces mesures qui en découlent directement.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 27

Entrée en vigueur et adaptation à Mayotte

Objet : Cet article fixe les modalités d'entrée en vigueur de la prime d'activité et prévoit d'habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre de la réforme dans le département de Mayotte.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** du présent article fixe au 1^{er} janvier 2016 la date d'entrée en vigueur des articles 24 à 26 du projet de loi.

Son **paragraphe II** prévoit le passage automatique des bénéficiaires actuels du RSA « activité » vers la prime d'activité puisqu'il dispose que les personnes touchant le RSA au 31 décembre 2015 sont réputées avoir déposé une demande de prime d'activité à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Enfin, le **paragraphe III** vise à autoriser le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre dans le département de Mayotte de la prime d'activité. Les délais fixés pour la publication de l'ordonnance puis pour le dépôt du projet de loi de ratification sont tous les deux fixés à six mois. Le III indique que, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance, les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi continuent de s'appliquer.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Sur proposition du Gouvernement, la commission des affaires sociales a introduit un **paragraphe II bis** créant un droit rétroactif au bénéfice de la prime d'activité : les demandes déposées avant le 1^{er} avril 2016 ouvriront droit à la prime d'activité à partir du 1^{er} janvier 2016. Cette disposition, qui trouvera à s'appliquer aux actuels bénéficiaires de la PPE ainsi qu'à ceux qui ne bénéficient jusqu'à présent d'aucun dispositif, vise à leur ménager une période transitoire dans l'hypothèse où ils ne seraient pas en mesure d'effectuer les démarches nécessaires à la date du 1^{er} janvier 2016.

Les indus non recouverts, les rappels de droits et les frais de contentieux relatifs au RSA « activité » devront continuer d'être financés une fois passée l'échéance du 1^{er} janvier 2016. Un **paragraphe II ter** a été introduit en séance publique à l'initiative du Gouvernement afin que ces frais soient pris en charge par le Fonds national des solidarités actives (FNSA).

III - La position de la commission

Votre commission prend acte de ces dispositions relatives aux modalités d'entrée en vigueur de la prime d'activité et à son application dans le département de Mayotte.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 28

Demande de rapport sur la prime d'activité

Objet : Cet article, inséré en commission par l'Assemblée nationale, demande au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de la prime d'activité dans un délai de dix-huit mois suivant l'entrée en vigueur des articles créant ce nouveau dispositif.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Le présent article, inséré à l'initiative de notre collègue député Christophe Sirugue, rapporteur de la commission des affaires sociales, demande au Gouvernement de remettre un rapport, dans un délai de 18 mois suivant l'entrée en vigueur de la prime d'activité. Ce rapport devra détailler les informations suivantes :

- le taux de recours à la prime d'activité ;
- son coût budgétaire ;
- le nombre de bénéficiaires ;
- la ventilation de ces bénéficiaires par déciles de niveau de vie ;
- ses effets sur le taux de pauvreté monétaire ;
- la situation des bénéficiaires sur le marché de l'emploi, notamment la durée moyenne des contrats des bénéficiaires salariés.

En séance publique, le contenu du rapport a été complété à l'initiative de notre collègue députée Sandrine Mazetier et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC). Il devra également comporter des informations permettant d'évaluer l'impact de la création de la prime d'activité sur les femmes et sur leurs parcours d'insertion, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Haut conseil à

l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a par ailleurs été précisé que toutes les informations contenues dans le rapport devraient être sexuées.

II - La position de la commission

Bien qu'opposée aux multiples demandes de rapports, votre commission a adopté, sur proposition de notre collègue Albéric de Montgolfier, rapporteur général de la commission des finances, **un amendement** (COM-57) visant à compléter les informations qui seront contenues dans le rapport. Il lui apparaît en effet essentiel de pouvoir apprécier la part des différentes composantes de la prime d'activité dans le coût budgétaire total de la prestation et de connaître l'évolution du nombre de bénéficiaires au cours de la période étudiée ainsi que son impact sur la dépense budgétaire. Ces demandes de précision apparaissent particulièrement utiles, notamment au regard des incertitudes liées aux prévisions de taux de recours à la prime d'activité.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 29

Demande de rapport sur les ressources prises en compte dans le calcul de la prime d'activité

Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, demande au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur les ressources prises en compte dans le calcul de la prime d'activité dans un délai de quatre mois suivant la promulgation de la loi.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Le présent article, inséré en séance publique à l'initiative de notre collègue députée Sandrine Mazetier et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC), demande au Gouvernement un rapport présentant les ressources prises en compte dans le calcul de la base ressources de la prime d'activité. Il prévoit que doivent être exclues de cette base ressources les pensions alimentaires. Le rapport doit être transmis au Parlement dans un délai de quatre mois suivant la promulgation de la loi.

II - La position de la commission

Les pensions alimentaires sont actuellement prises en compte dans le calcul du RSA, sur la base des déclarations trimestrielles effectuées par les bénéficiaires.

Votre rapporteur a été alerté au cours de ses auditions sur le fait que les pensions alimentaires sont versées de façon trop aléatoire pour que les indications dont dispose l'administration fiscale à partir de la déclaration de revenus pour une année N-2 puissent être utilisées par les organismes gestionnaires pour définir la base ressources pour une année N. Au cours de ce délai de deux ans, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) estime en effet que 60 % des situations familiales ont évolué : le niveau des pensions déclarées peut dès lors se trouver en décalage avec la situation réellement vécue par le demandeur ou le bénéficiaire de la prime d'activité. Il serait donc préférable que les pensions alimentaires continuent de faire l'objet d'une déclaration trimestrielle, ce qui ne va pas dans le sens des simplifications prévues par le projet de loi. L'étude d'impact indique en effet qu'à l'avenir, seuls deux types de ressources feraient l'objet d'une déclaration trimestrielle, les revenus professionnels et les revenus de remplacement.

L'exposé des motifs de l'amendement adopté à l'Assemblée nationale souligne par ailleurs le caractère particulier des pensions alimentaires qui ne constituent pas un revenu d'activité pour le bénéficiaire mais ont pour objet de contribuer à l'éducation et à l'entretien du ou des enfants.

Interrogée sur ce point au cours de son audition sur le projet de loi, la ministre des affaires sociales, Mme Marisol Touraine, a fourni la réponse suivante : « *Les pensions alimentaires doivent-elles être intégrées dans l'assiette ? La réponse ne va pas de soi. Voulons-nous, par exemple, introduire une différence entre une veuve avec enfants et une mère divorcée touchant une pension alimentaire ? Nous procédons à l'évaluation du surcoût, qui pourrait s'établir entre 330 et 350 millions d'euros par an environ, ce qui implique nécessairement une révision du barème. Des arbitrages devront donc être faits. Nous pourrions présenter au Parlement un rapport dont les premiers éléments devraient être disponibles d'ici quinze jours. La question n'est simple ni sur le plan budgétaire ni sur celui des principes* »¹.

En tout état de cause, le dépôt d'un amendement parlementaire qui exclurait de la base ressources les pensions alimentaires serait irrecevable au titre de l'article 40 de la Constitution. La question doit par conséquent être tranchée par le Gouvernement dès le stade de l'examen du projet de loi. En effet, l'article L. 842-4 du code de la sécurité sociale, tel qu'il est rédigé à l'article 24 du projet de loi, inclut dans la base ressources les revenus soumis

¹ Compte rendu de la réunion de la commission des affaires sociales du 3 juin 2015, disponible à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20150601/soc.html#toc4>

à l'impôt sur le revenu. A partir du moment où la loi fixe cette règle, il n'est pas envisageable qu'un décret pris pour son application conduise à exclure de la base ressources les pensions alimentaires. Cette modification de la base ressources ne pourrait être effectuée que par une loi ultérieure.

La portée de la demande de rapport s'en trouve par conséquent réduite, même si votre rapporteur peut en partager l'objectif. Elle a donc proposé de supprimer cet article (amendement COM-46), afin que la question puisse être tranchée dès le stade de l'examen du présent projet de loi.

Votre commission a supprimé cet article.

EXAMEN EN COMMISSION

I. AUDITION DES MINISTRES

Réunie le mercredi 3 juin 2015, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission entend M. François Rebsamen, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et Mme Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Mme Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. – Je vous parlerai du titre IV, qui porte sur la prime d'activité. Cette prime constitue une avancée considérable pour des millions de travailleurs modestes. Elle vise à soutenir le travail et à mieux le valoriser. Elle donne du pouvoir d'achat à ceux dont le revenu net mensuel est inférieur à 1 350 euros, soit 1,3 Smic, et en particulier lorsqu'il est compris entre 800 et 1 200 euros. La reprise d'une activité est moins sécurisante en temps de crise. Elle engendre également des frais supplémentaires - garde des enfants, déplacements, équipement - alors qu'elle conduit à une diminution des aides sociales, concentrées sur les ménages les plus précaires.

Les dispositifs existants ne donnent pas satisfaction. Le RSA activité est avant tout assimilé à un dispositif d'aide sociale, ce qui constitue l'un des éléments expliquant que seules 32 % des personnes éligibles demandent à en bénéficier. La prime pour l'emploi (PPE) est éparpillée entre de très nombreux bénéficiaires. Ses montants sont souvent faibles et perçus avec une année de décalage. Nombre de nos concitoyens ont le sentiment d'être dans un entre-deux, de ne jamais cocher la bonne case, lorsqu'ils ont des revenus trop élevés pour toucher des aides sociales mais ne bénéficient pas des mesures qui ont été mises en œuvre en matière d'impôt sur le revenu. Nous souhaitons donner du pouvoir d'achat à ces travailleurs modestes, de manière plus simple et plus lisible.

La prime d'activité n'est pas un dispositif de lutte contre la pauvreté. Il existe un plan de lutte contre la pauvreté, qui produit des résultats puisque les prestations servies augmentent.

En pratique, la prime d'activité se déclenchera dès le premier euro gagné. Jusqu'à la moitié du Smic, soit 500 ou 600 euros, son niveau sera équivalent à celui des aides sociales existantes. C'est au-delà qu'elle fera gagner du pouvoir d'achat. Liée à l'activité, elle aura un caractère individuel tout en étant modulée pour tenir compte des charges de famille, comme c'est le cas pour le RSA activité. Nous ne voulons pas faire de perdants parmi ceux qui ont des enfants. Ainsi, un salarié au Smic touchera une prime d'activité de 130 euros par mois, mais de 290 euros par mois s'il est un parent seul avec un enfant – il s'agit, dans la plupart des cas, de mères.

Cette prime met fin à une discrimination dont souffrent les jeunes, puisque seuls 5 000 d'entre eux bénéficient du RSA activité. Ils seront un million à toucher la prime d'activité, dont 120 000 étudiants et apprentis gagnant plus de 900 euros par mois. Au total, plus de 5,5 millions de travailleurs modestes pourront bénéficier de cette prime. Son fonctionnement sera simplifié : chaque trimestre, le bénéficiaire déclarera ses revenus d'activité. Le montant de la prime versée sur la base de ces revenus pendant le trimestre suivant sera recalculé en cas d'évolution des revenus. De cette façon, le nombre d'indus sera limité.

Le projet de loi simplifie aussi le compte pénibilité. Il s'agit là d'un progrès majeur pour les millions de Français qui exercent un travail pénible. Ils pourront partir à la retraite avant les autres, ce qui est justifié car leur espérance de vie en bonne santé est plus courte. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les travailleurs peuvent déjà accumuler des points à ce titre. Ils seront un million à le faire cette année et trois millions l'an prochain. A terme, chaque année, ce sont plus de 100 000 personnes qui pourront ainsi partir plus tôt à la retraite. Le Gouvernement simplifie le dispositif : les entreprises ne devront transmettre qu'une fois par an les informations sur le travailleur, dans la déclaration sociale nominative, et ce seront les caisses de retraites qui établiront les droits du salarié. Il apporte ainsi la sécurité juridique dont les entreprises ont besoin. Il s'agit aussi de garantir l'effectivité de ce dispositif, qui répond à une exigence de justice sociale.

Des inquiétudes se sont manifestées au sujet de l'impact de ce texte sur l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes. Le Gouvernement s'est fortement engagé en faveur de celle-ci et le présent texte s'inscrit dans cet objectif. Nous avons rendu effectives les lois sur l'égalité professionnelle en les assortissant de sanctions, et enrichi les informations que doit transmettre l'employeur en la matière. Résultat : les inégalités salariales reculent deux fois plus vite en France que dans le reste de l'Europe. Mais nous restons attentifs aux suggestions dans ce domaine.

M. Alain Milon, président. – Je vous invite à interroger Mme Touraine uniquement sur la prime d'activité, et à réserver vos autres questions pour M. Rebsamen.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Nous nous félicitons tous de la simplification qu'apporte la prime d'activité. La mise en œuvre de la réforme relève en grande partie du domaine réglementaire. Les efforts de simplification porteront sur l'action des caisses d'allocations familiales (CAF) et des caisses de la mutualité sociale agricole (MSA). Le ministère des finances connaît parfaitement les bénéficiaires de la PPE. Il ne semble pas, pour le moment, avoir l'intention de les

informer du changement de système. Il serait pourtant simple de les avertir sur l'avis fiscal qu'ils recevront à l'automne. Il serait dommage que toute la communication repose sur les CAF. La prime d'activité a pour but de donner des revenus acceptables aux personnes qui choisissent d'exercer une activité. Pour en bénéficier, les étudiants devront beaucoup travailler. Ne souhaitons-nous pas plutôt qu'ils se consacrent à leurs études ?

Les pensions alimentaires seront-elles intégrées à la base des ressources ?

Comment les personnes éligibles à la prime d'activité en apprendront-elles l'existence ? Un effort de communication est nécessaire si vous voulez atteindre un taux de recours de 50 % quand on sait que celui du RSA activité est de 32 %.

M. Philippe Mouiller. – *La réforme du RSA activité était attendue et nous accueillons avec bienveillance sa fusion avec la PPE. Je me rappelle que le Premier ministre a qualifié la prime d'activité de mesure phare de la feuille de route pour le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté. C'est donc bien une mesure de lutte contre la pauvreté... Son budget est issu du regroupement de ceux de la PPE et du RSA. Son évolution est-elle prévue ? Un engagement a déjà été pris de faire progresser le RSA de 2 % par an et il faut tenir compte du nombre d'étudiants et de jeunes de moins de 25 ans qui seront concernés. Faire baisser le taux de non-recours - objectif louable - aura des incidences budgétaires. Où en sont les études prévisionnelles du coût de la prime d'activité ? Avez-vous une vision synthétique des différentes aides qui entourent le RSA, comme la CMU ou les exonérations de cotisations sociales ? L'enjeu est de préserver un écart entre la rémunération de ceux qui travaillent et les revenus de ceux qui ne travaillent pas.*

Mme Nicole Bricq. – *La majorité gouvernementale précédente avait programmé la mort lente de la PPE en gelant son barème depuis 2008. La nôtre réalise la fusion, conformément à un souhait formulé à plusieurs reprises par le Sénat. Les auditions du rapporteur ont confirmé ce que la communication gouvernementale laissait entendre : cette prime est présentée comme une mesure de pouvoir d'achat. Le RSA socle a été relevé ; et 9 millions de ménages ne seront plus imposés sur le revenu. Il est bon de s'occuper à présent de la tranche intermédiaire entre ces deux catégories. Je suis attachée à l'activité. Vous avez déclaré devant l'Assemblée nationale qu'il s'agit d'une nouvelle prestation. Nous devons respecter l'esprit du mécanisme adopté en 2001 pour inciter au retour ou au maintien dans l'emploi. Cette prime doit permettre aux particuliers de faire un arbitrage économique : ont-ils intérêt à travailler ? La communication du Gouvernement doit y insister.*

Quelles ressources entrent dans l'assiette de cette prime ? Un amendement de Mme Sandrine Mazetier prévoit la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur la question, notamment sur l'intégration de la pension alimentaire. Vous avez à l'Assemblée nationale répondu par un accord de principe, estimant qu'une avancée pourrait se concrétiser lors de l'examen au Sénat. Ce sont souvent les femmes qui, au moment de faire un arbitrage entre aller travailler ou rester à la maison, renoncent à l'emploi.

M. Yves Daudigny. – Un exercice intense de vie démocratique, il y a quelques mois, a été l'occasion de vérifier combien les freins, surtout financiers, à la reprise du travail – ou à l'accroissement d'activité – pouvaient être puissants. La prime d'activité est donc bienvenue pour mettre fin aux dysfonctionnements du RSA, qui conduisent certains à ne pas augmenter leur activité. Quel sera l'impact financier de l'élargissement – bienvenu – du dispositif aux jeunes de moins de 25 ans ?

M. Gérard Roche. – Cette loi est bienvenue. A l'époque du revenu minimum d'insertion (RMI), les départements avaient appris à exercer une mission d'insertion, non seulement par le travail, mais par les soins, le logement... Les commissions d'insertion fonctionnaient très bien, les élus y participaient activement. Avec le RSA, les bénéficiaires sont triés. Certains, 20 % ou 30 % d'entre eux, sont considérés comme en état d'exclusion et entrent dans un système comparable à celui du RMI. Les autres sont pris en charge par Pôle Emploi. Mais l'ensemble ne fonctionne guère. Entre l'exclusion et le monde du travail, il n'y a pas continuité mais plutôt un pont, qu'il n'est pas aisé de franchir, surtout quand, avec la crise, l'offre d'emplois diminue. Les équipes de Pôle Emploi sont submergées et il faut parfois six mois pour avoir un rendez-vous. Certains ne toucheront pas la prime d'activité alors qu'ils sont éligibles.

Mme Marisol Touraine, ministre. – Avant d'être présidente de mon conseil général, j'en ai été vice-présidente à l'insertion. Je suis d'accord avec vous, passer de l'exclusion à une certaine activité ne se fait pas aisément : c'est parfois un vrai fleuve qu'il faut traverser ! Mais la prime d'activité n'est pas un dispositif de lutte contre la pauvreté, même si elle s'adresse à des personnes modestes. Le RSA socle ne change pas : la prime d'activité ne fait disparaître que le RSA activité. Il s'agit de donner du pouvoir d'achat à des Français qui travaillent, qui ne sont pas concernés par le plan de lutte contre la pauvreté mais ne gagnent pas assez pour payer des impôts. C'est la reprise ou l'augmentation de l'activité qui déclenche la prime. Il s'agit donc bien de la favoriser en reconnaissant et en valorisant le travail.

Il y aura une campagne d'information, menée conjointement par les CAF et la direction générale des finances publiques (DGFIP). Elle passera notamment par les réseaux sociaux, pour toucher les jeunes. Pour les étudiants, la prime d'activité sera-t-elle contreproductive ? Elle concernera ceux qui partagent leur temps entre une activité professionnelle et la fin de leurs études ou des salariés qui auront repris un cursus de formation ou des apprentis en troisième année. En d'autres termes, il s'agit davantage de salariés étudiants que d'étudiants salariés, et cette catégorie est, précisément, ciblée par le seuil de 900 euros par mois.

La prime d'activité a été conçue en intégrant dès l'origine les jeunes de moins de 25 ans. Seuls les quelque 120 000 étudiants et apprentis ont été ajoutés ensuite au dispositif, à la demande du Président de la République, pour un coût d'environ 100 millions d'euros, qui devrait tenir dans l'enveloppe globale car le montant, sur d'autres postes, a été affiné. Dans l'ensemble, les jeunes constituant environ 20 % des bénéficiaires, le coût de leur prise en charge sera d'environ 800 ou 900 millions d'euros. La prime d'activité devrait connaître une montée en puissance progressive, pour atteindre 4,3 milliards d'euros en 2018.

Concrètement, les bénéficiaires de la prime d'activité devront déclarer leurs revenus à la CAF tous les trois mois : la prime sera versée mensuellement, pendant trois mois sur la base de revenus des trois mois précédents. Les réévaluations seront effectuées tous les trois mois.

Les pensions alimentaires doivent-elles être intégrées dans l'assiette ? La réponse ne va pas de soi. Voulons-nous, par exemple, introduire une différence entre une veuve avec enfants et une mère divorcée touchant une pension alimentaire ? Nous procédons à l'évaluation du surcoût, qui pourrait s'établir entre 330 et 350 millions d'euros par an environ, ce qui implique nécessairement une révision du barème. Des arbitrages devront donc être faits. Nous pourrions présenter au Parlement un rapport dont les premiers éléments devraient être disponibles d'ici quinze jours.

La question n'est simple ni sur le plan budgétaire ni sur celui des principes.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Nos interlocuteurs à la Cnaf ont insisté sur l'instabilité des pensions alimentaires : la plupart des femmes ne les perçoivent plus après deux ans.

Mme Marisol Touraine, ministre. – Sur ce point, il appartient aux caisses de mettre en œuvre la garantie des impayés de pensions alimentaires (Gipa) expérimentée dans vingt départements et qui doit être généralisée à l'automne. La CAF se substitue, à concurrence de 100 euros par mois et par enfant, au conjoint défaillant avant de se retourner contre lui avec des moyens bien supérieurs à ceux d'une femme seule. Les premiers résultats sont encourageants et nous ferons un bilan à la fin de l'été. La pension alimentaire moyenne étant de 150 euros mensuels par enfant, cette garantie est importante.

M. François Rebsamen, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. – Ce projet de loi de progrès social répond à une exigence démocratique et à un impératif d'efficacité économique, afin de contribuer à notre effort en faveur de l'emploi. Le dialogue social n'est pas seulement source de progrès pour les salariés, c'est aussi un gage de meilleur fonctionnement de l'entreprise et d'efficacité économique. De nombreuses études le soulignent, ainsi que les exemples de nos voisins européens. La capacité qu'ont eue certains leaders de la DGB allemande à prendre leur part dans les décisions stratégiques, par exemple dans l'industrie automobile, est un modèle qui devrait nous inspirer. Un dialogue social qui fonctionne, c'est le gage d'un climat apaisé et d'une motivation plus forte des salariés. Cela participe à ce que certains appellent la compétitivité hors coût. Ce projet de loi renforce donc la démocratie sociale.

Il garantit la représentation de l'ensemble des salariés de notre pays. J'ai entendu des critiques, mais comment peut-on admettre, notamment au regard du principe constitutionnel de participation des travailleurs posé par le préambule de la Constitution de 1946, l'exclusion de millions de salariés des TPE et de leurs employeurs du dialogue social ? Le projet de loi met fin à une situation inacceptable, tout en tenant compte de la spécificité des TPE. Pour celles-ci, le dialogue se fera donc dans le cadre de commissions paritaires régionales, qui seront des lieux de

dialogue et de conseil. Un amendement à l'Assemblée nationale a introduit un rôle de médiation pour ces commissions. J'ai demandé que la médiation ne soit ouverte que si les deux parties le souhaitent. On a dit que le projet de loi allait trop loin en conférant un droit universel pour les membres des commissions d'avoir accès aux locaux des entreprises. C'est faux. La première rédaction, qui leur en interdisait l'accès, nous a semblée déplacée. Nous avons donc prévu un accès sur autorisation expresse de l'employeur. Enfin, je salue l'ajout, par l'Assemblée nationale, de la possibilité pour ces commissions de développer des activités sociales et culturelles. Au total, il me semble que le projet de loi atteint un bon équilibre entre la nécessaire représentation des salariés des TPE et la prise en compte des spécificités de ces petites entreprises.

Il vise aussi à rendre le dialogue social plus vivant dans l'entreprise, par des simplifications et des regroupements : on passe ainsi de dix-sept obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise à trois consultations annuelles et de douze obligations de négociation dans l'entreprise à trois blocs cohérents. Le texte ouvre également la possibilité de mieux adapter les institutions représentatives à la situation des entreprises. C'est pourquoi la faculté de mettre en place une délégation unique du personnel est étendue aux entreprises comptant jusqu'à 300 salariés. Cette délégation comprendra aussi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Au-delà de 300 salariés il sera possible, par accord majoritaire, c'est-à-dire conclu par les syndicats qui ont obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles, de regrouper les instances représentatives du personnel. Un accord d'entreprise, majoritaire là encore, pourra modifier la périodicité des négociations. Il reviendra ainsi aux partenaires sociaux de définir eux-mêmes une partie des règles de leur dialogue, au plus près du terrain. Nous clarifions également les compétences entre instances centrales et locales afin d'éviter les consultations multiples sans aucune valeur ajoutée.

Enfin, le texte valorise l'engagement syndical, qui ne saurait être un frein à la carrière. Il prévoit pour les personnes exerçant un mandat lourd une garantie de maintien de salaire, un entretien de fin de mandat pour mieux anticiper la suite de la carrière, et pour tous les titulaires d'un mandat, un système de valorisation des compétences acquises dans l'exercice de leurs fonctions.

Sur l'ensemble de ces volets, les débats à l'Assemblée nationale ont fait évoluer le texte, pour l'essentiel dans un sens positif. Certains ajouts ont suscité des réserves de la part du Gouvernement, tout en suscitant des débats intéressants.

Plusieurs ajouts renforcent les moyens des représentants du personnel à travers la mutualisation et l'annualisation des heures de délégation ou l'institution d'un secrétaire adjoint au sein de la délégation unique du personnel. Cela va dans le bon sens. J'ai en revanche exprimé des réserves sur la réintroduction de la présence des suppléants à toutes les réunions des instances. Leur rôle est, comme leur nom l'indique, de remplacer les titulaires en leur absence. Cette disposition revient sur un point d'équilibre du texte concernant les entreprises de 50 à 300 salariés. Il serait paradoxal d'alourdir leurs obligations, alors que l'objectif était de les simplifier.

Un second ajout concerne les représentants des salariés dans les conseils d'administration. La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise passe également par ce biais. La loi sur la sécurisation de l'emploi a introduit une vraie avancée en généralisant cette présence dans les plus grandes entreprises. Certains aménagements étaient nécessaires. En particulier, il n'était pas normal que les holdings soient écartées de cette règle. Un amendement y a mis bon ordre, c'est une très bonne chose.

En revanche, l'augmentation du nombre d'administrateurs salariés à deux et l'abaissement du seuil, de 5 000 à 10 000 salariés en France et de 10 000 à 5 000 à l'international, reviennent sur l'équilibre décidé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi. J'ai donc exprimé les réserves du Gouvernement.

Un des apports majeurs concerne enfin l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette préoccupation était déjà au cœur du projet de loi initial, en cohérence avec l'engagement du Gouvernement en faveur des droits des femmes. Elle se traduisait par l'obligation d'une composition équilibrée des listes aux élections professionnelles, assortie d'une sanction forte : son non-respect induit la perte de sièges pour les organisations réfractaires. Vingt-sept amendements du Gouvernement et des députés ont fait progresser encore ce thème, avec plusieurs avancées fortes : l'alternance entre femmes et hommes dans les listes aux élections professionnelles, ce qui garantira que les femmes soient en position éligible ; l'introduction de la parité pour les salariés dans les conseils d'administration et dans les commissions paritaires régionales ; les données de l'actuel rapport de situation comparée intégrées dans la base de données unique afin de servir de base à la consultation et la négociation.

Le projet de loi traite aussi des conditions de travail, et il a sur ce point été fortement enrichi. Il opère une simplification drastique du compte personnel de prévention de la pénibilité, qui est à nos yeux un acquis social majeur. Il met l'accent sur la prévention et répond à une exigence de justice : les inégalités inacceptables d'espérance de vie en bonne santé doivent être prises en compte. Cependant, des craintes se sont exprimées ces derniers mois sur la complexité du dispositif. Or, un droit effectif pour les salariés, c'est d'abord un droit qui peut être mis en œuvre. Il fallait passer d'un consensus sur le principe à un consensus sur la méthode. Sur la base du rapport de la mission confiée à Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville, le Gouvernement a présenté plusieurs amendements qui ont été adoptés. Ils suppriment notamment la fiche individuelle. Seule subsiste la déclaration obligatoire de l'employeur à la caisse de retraite, qui informera les salariés, ce qui garantit l'opposabilité des décisions. L'évaluation individuelle des risques est remplacée par un référentiel collectif établi au niveau des branches professionnelles, afin de prémunir l'employeur contre tout reproche sur la nature de ses déclarations.

Le Gouvernement s'est opposé aux propositions qui conduisaient à revenir sur les six facteurs qui font partie du socle essentiel. J'espère que nous pourrons avoir un débat constructif sur ces propositions, qui répondent au souhait de simplification que vous aviez exprimé et que le Gouvernement partage.

Le projet de loi fait un pas important en matière de burn out, ou syndrome d'épuisement professionnel, qui entre dans le débat public au Parlement et qui est inscrit dans la loi. Ces avancées iront de pair avec des actions volontaristes de prévention, réponse la plus appropriée sur ce sujet. Nous avons ainsi établi un guide d'aide à la prévention.

Le texte comporte également des mesures pour renforcer la médecine du travail dans les métiers les plus dangereux, conformément aux préconisations du rapport du député Michel Issindou. Parmi les autres avancées, je citerai la pérennisation du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, avec l'introduction dans la loi des annexes 8 et 10, le traitement amélioré du chômage de longue durée, l'association pour la formation professionnelle des adultes (Afp) transformée en établissement public à caractère industriel et commercial (Epic), ou encore le compte personnel d'activité, qui est une réforme sociale majeure conforme aux annonces du Président de la République.

Telles sont les ambitions de ce projet de loi : améliorer la qualité du dialogue social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, sécuriser les parcours des salariés, pour développer l'emploi et donner aux entreprises une plus grande efficacité économique. Je souhaite travailler avec vous dans un esprit d'écoute et d'ouverture.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Merci de nous avoir donné votre sentiment sur divers amendements adoptés par l'Assemblée nationale qui, pour certains, modifient profondément le texte. Ma tâche de rapporteur en sera facilitée.*

Le projet de loi sur le dialogue social s'ouvre par des dispositions qui, précisément, n'ont pas fait l'objet d'un accord. Les petites entreprises ne veulent pas des commissions paritaires régionales interprofessionnelles telles que prévues à l'article 1^{er}. Des commissions de ce type ont été mises en place par l'UPA et dans l'agriculture sur la base d'accords interprofessionnels, et elles le seront prochainement pour les professions libérales. Mais cela s'est fait par accord des partenaires !

Le regroupement des obligations et des négociations et la simplification des institutions représentatives du personnel (IRP) sont approuvés par les entreprises et les syndicats que nous avons auditionnés. Pourquoi, dès lors, limiter la délégation unique du personnel (DUP) au seuil des 300 salariés ? Le Sénat pourrait encore améliorer les dispositions relatives à la mutualisation des heures de délégation.

L'alternance homme-femme sur les listes pour les élections professionnelles ne figurait pas dans le texte initial. Je suis féministe, mais il y a des limites ! Ces dispositions ne sont pas applicables. On aurait pu s'y prendre autrement pour imposer les femmes dans les diverses instances. Les listes « chabada » risquent de conduire à un déni de démocratie : des listes minoritaires pourraient avoir plus d'élus que les listes majoritaires.

La simplification du compte pénibilité et la suppression de la fiche individuelle, réclamées par notre rapporteure Catherine Deroche lors de l'examen du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, vont dans le bon sens. N'oubliez pas toutes les promesses que nous a faites alors le ministre de l'économie... Je n'en trouve pas la traduction dans ce texte comme annoncé. Nos interlocuteurs se sont dits satisfaits. Néanmoins, l'élaboration des référentiels au niveau des branches comporte un risque de dérapage financier, en l'absence d'analyse fine des cas individuels. Le système pourrait rapidement exploser ! Avez-vous prévu des garde-fous ?

Vous avez survolé rapidement l'article 20 relatif aux intermittents du spectacle. Les règles habituelles de la négociation collective sont battues en brèche puisqu'un accord ad hoc relatif aux règles d'indemnisation des intermittents pourra être conclu. Cet accord devra être repris in extenso par les partenaires sociaux s'il est conforme aux documents de cadrage. Au cours des auditions, la plupart des interlocuteurs se sont montrés dubitatifs sur la possibilité qu'un tel accord soit conclu. Ils craignent que l'insertion des annexes Unedic et la nouvelle procédure de négociation spécifique dans ce texte ne fragilisent le système juridique d'assurance chômage dans son ensemble. Pourquoi, en effet, s'en tenir aux intermittents ? Et les autres ?

M. François Rebsamen, ministre. – *Les partenaires sociaux ont échoué à s'entendre sur la modernisation du dialogue social. J'ai donc reçu chacun d'eux et j'ai repris ici les points qui faisaient l'objet d'un consensus, mais aussi ceux que j'avais mentionnés dans la feuille de route que je leur avais adressée après la conférence sociale de juillet dernier.*

Une grande organisation patronale approuvait la création des commissions paritaires régionales pour les PME en contrepartie de l'instauration d'une instance unique dans les entreprises de plus de 50 salariés. Une autre organisation patronale n'y était pas favorable. Mais il faut tenir compte de la compétition entre elles, car la première mesure de la représentativité des organisations patronales aura lieu en 2017...

Dès lors que l'UPA – qui représente « la première entreprise de France », selon son slogan – a mis en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat qui fonctionnent bien, il m'a paru normal que les 4,6 millions de salariés qui n'étaient pas représentés le soient : c'est une grande avancée sociale. Cela dit, les accords de branche préexistants continueront de s'appliquer, bien évidemment.

Nous avons supprimé les seuils de 150 et de 200 salariés pour ne garder que ceux de 50 et de 300. A partir de 300 salariés, les entreprises disposent d'une véritable représentation syndicale alors que tel n'est pas le cas pour les entreprises plus petites. Les partenaires sociaux ont globalement accepté cette disposition. En cas d'accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés, les modalités du dialogue social seront organisées librement. Certains nous ont reproché de rompre la hiérarchie des normes, mais je suis d'avis de faire confiance aux partenaires sociaux.

La représentation paritaire hommes-femmes avec un effet miroir sur les deux premiers postes tiendra bien sûr compte de la proportion des femmes et des hommes dans l'entreprise. C'est ce que l'Assemblée nationale a traduit par des « listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ». Je l'aurais formulé autrement...

Je me suis exprimé très tôt sur la nécessaire simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité, cela m'a du reste été reproché. La fiche individuelle, trop lourde, compromettrait la mise en œuvre du dispositif par les employeurs. Je précise que le ministère du travail procédera à une homologation des référentiels de branche.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Le ministère du travail connaît-il précisément les conditions de travail dans toutes les branches ?*

M. François Rebsamen, ministre. – *Bien sûr ! La Commission nationale de la négociation collective étudie les 700 branches et proposera bientôt d'en supprimer 100 : elle coupe les branches mortes.*

Pour les intermittents du spectacle, je précise que c'est l'interprofession qui fixe le cadre général, à savoir les accords paritaires sur la gestion de l'assurance chômage. Les organisations syndicales du monde du spectacle et de la culture feront ensuite des propositions concrètes. La spécificité de ces secteurs, que traduisent déjà ces fameuses annexes, justifie cette procédure, qui ne s'étendra pas à d'autres professions.

Mme Nicole Bricq. – *Ce matin, la commission mixte paritaire sur le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a échoué, achoppant sur les dispositions sociales et les dispositions relatives au travail...*

Je félicite le Gouvernement pour les amendements qu'il a présentés visant à rendre opérationnel le compte personnel de prévention de la pénibilité. Du reste, le débat sur ce point n'a pas duré longtemps à l'Assemblée nationale. Et je remarque que les amendements du Gouvernement ont été sous-amendés par des députés proches de la majorité sénatoriale...

Je m'attends à une offensive au Sénat sur les seuils sociaux. Pourtant, vous rationalisez les obligations qui pèsent sur les entreprises, notamment pour ce qui concerne les procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise. La vie des entreprises en sera simplifiée. Je salue votre méthode, loin de toute polémique.

Vous ne semblez pas enthousiaste du vote de l'Assemblée nationale sur les administrateurs salariés, notamment la fixation d'un plancher de deux administrateurs. Que proposerez-vous au Sénat ? Il n'y a malheureusement eu aucune concertation sur ce point.

Ce texte est efficace et opérationnel et il complètera fort bien la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Mme Anne Emery-Dumas. – Je me réjouis de la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles. Les syndicats parviendront très bien à gérer cela, s'ils y mettent la même bonne volonté que les milieux politiques dans le passé récent !

La disparition du rapport de situation comparée dans votre texte a suscité un certain émoi mais l'Assemblée nationale a prévu que la négociation sur la qualité de vie au travail comprendrait un volet sur l'égalité salariale. Même si l'inégalité salariale diminue deux fois plus vite en France qu'en Europe, l'écart est toujours de 27 % ! Le décret de 2012 instaurait une pénalité financière pour les entreprises qui n'étaient pas parvenues à un accord. Qu'en sera-t-il demain ?

M. Jean-Marie Morisset. – Merci, monsieur le ministre, d'avoir assoupli le compte personnel de prévention de la pénibilité. En revanche, vous parlez d'un projet de loi équilibré. Mais vous avez écarté toutes les questions majeures, la réforme du contrat de travail, la redéfinition des seuils qui dissuadent certaines entreprises d'embaucher, etc. Le projet de loi ne respecte pas l'équilibre du projet d'accord entre les partenaires, même si ce dernier a échoué ensuite. Vous savez bien que les commissions paritaires régionales ne font pas consensus, vous les inscrivez quand même dans le texte et les amendements votés à l'Assemblée nationale donnent même à leurs représentants l'accès aux entreprises ! Le chef d'entreprise pourra refuser, avez-vous précisé, mais sous réserve que sa décision soit motivée. Ne craignez-vous pas la multiplication des contentieux dans les entreprises ? Il y aura toujours un juge pour trouver des motifs illégitimes de refus. Les commissions paritaires régionales n'auraient-elles pas été mieux acceptées avec un seuil de 50 salariés ? L'UPA vous aurait alors suivi.

M. Jean-Baptiste Lemoyne. – Vous aviez proposé de suspendre les effets des seuils pendant trois ans. Or, ce texte se borne à faire passer le seuil de 200 à 300 salariés. Mais quid du seuil majeur de 50 salariés ? A défaut d'y toucher, pourquoi ne pas alléger les 35 obligations qui accompagnent son franchissement ?

Vous déplorez que les salariés des TPE soient exclus du dialogue social. En 2012, pourtant, ils se sont exprimés, par un vote sur sigle. Si l'on veut renforcer ce mécanisme, pourquoi ne pas créer une commission nationale avec une sorte de parlement des TPE, qui ferait des recommandations, notamment sur les bonnes pratiques ? Le texte de l'Assemblée nationale est un véritable chiffon rouge. Cette médiation chère à un grand syndicat fait peur aux employeurs, qui craignent une ingérence.

Le compte personnel d'activité est encore flou. Comment financer la portabilité des droits ? Vous n'en avez rien dit. Des entreprises de formation s'inquiètent de la mise en place du compte personnel de formation (CPF) : rares sont les salariés qui exercent leur droit.

Mme Catherine Deroche. – *La pénibilité et les seuils n'expliquent pas à eux seuls l'échec, ce matin, de la commission mixte paritaire. Nous proposons pour notre part de doubler le seuil relatif à l'obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel en le passant à 21 salariés et d'accorder aux entreprises un délai de trois ans après un franchissement de seuil pour satisfaire leurs nouvelles obligations. Enfin, quels aménagements avez-vous prévu à la loi Hamon sur l'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise ?*

Mme Pascale Gruny. – *Je suis déçue par cette loi relative « au dialogue social et à l'emploi » : rien, ou si peu sur l'emploi ! Certes, vous proposez la fusion de la prime pour l'emploi et du RSA activité, afin d'inciter les demandeurs d'emploi à reprendre un travail. Mais les seuils demeurent, la complexité aussi ; rien sur les contrats de travail, ni sur la flexisécurité.*

Vous rendez-vous parfois sur le terrain, monsieur le ministre ? Je n'ai jamais entendu un seul salarié déplorer l'absence de représentation dans son entreprise. Ce texte va alourdir les charges des TPE avec de nouveaux crédits d'heures, payés par les employeurs bien sûr, et dont la mutualisation est une véritable usine à gaz.

M. François Rebsamen, ministre. – *Sur les administrateurs salariés, madame Bricq, je n'avais pas à donner mon avis personnel, mais à transcrire les négociations des partenaires sociaux : tout l'ANI, rien que l'ANI ! Cet accord prévoyait que les grandes entreprises accueilleraient un ou deux administrateurs salariés dans leur conseil d'administration. Or, les holdings avaient échappé à cette mesure, dont 27 coiffant des groupes importants. En revanche, il est exagéré de prévoir deux administrateurs salariés partout, surtout pour les entreprises qui ne comptent que trois administrateurs...*

Je rappelle, madame Emery-Dumas, que le rapport de situation comparée a été fondu par l'ANI du 11 janvier 2013, il y a deux ans, dans la base de données économiques et sociales. J'ai voulu écrire les choses clairement dans la loi. La France est en train de rattraper son retard en matière d'égalité salariale, il ne faudrait pas que notre volonté de poursuivre dans cette voie soit mise en doute. La pénalité de 1 % demeure en vigueur et une cinquantaine d'entreprises ont été condamnées.

M. Morisset m'a interrogé sur les seuils. Depuis des années, le patronat prône la suppression des seuils pour, dit-il, créer des centaines de milliers d'emplois. J'ai proposé aux organisations syndicales de lever le seuil de 50 salariés pendant trois ans afin de voir si des emplois étaient réellement créés, mais elles ont refusé, je me suis donc abstenu d'inclure de telles dispositions dans la loi. Je suis opposé à toute réforme du Smic, du contrat de travail ou des 35 heures. Je ne crois pas en effet que l'instauration d'un contrat unique puisse créer des emplois : tous les contrats de travail possibles et imaginables existent déjà, pour répondre à toutes les situations. En revanche, j'ai souhaité simplifier les obligations liées aux franchissements de seuils, notamment celui des 50 salariés, qui crée le plus d'obligations. Quelles sont-elles ? Des dispositions fiscales, comme le versement transport qui a été porté à 2 % par la droite pour financer les transports en commun des collectivités territoriales. Des normes environnementales, des obligations inscrites dans le code de la

construction et le code de commerce. En revanche, peu d'obligations relevant du code du travail. J'ai donc essayé d'alléger ces contraintes ; les organisations tant patronales que syndicales ont salué ces avancées.

Contrairement à ce que vous avez dit, monsieur Morisset, le refus d'ouvrir l'accès à son entreprise ne devra pas être motivé par le chef d'entreprise. Il s'agit d'un lieu privé ! Je suis prêt à préciser que les membres des commissions paritaires régionales ne pourront accéder à l'entreprise « sans l'accord express de l'employeur », si cela peut vous rassurer. Concernant la médiation, elle exige que les deux parties soient d'accord. L'UPA l'a expérimentée dans certaines régions comme en Paca, elle fonctionne bien. La représentation des petites entreprises était proposée par l'UPA. Que l'on ne vienne pas me parler de provocation, par conséquent, lorsque je l'inscris dans ce projet de loi !

Le compte personnel d'activité sera soumis, dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail, aux partenaires sociaux qui s'en saisiront à la rentrée. Aujourd'hui, la coquille est vide.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – C'est une enveloppe sans rien dedans.

M. François Rebsamen, ministre. – Mais ce dispositif pourrait produire de grandes avancées sociales.

Le CPF est une vraie révolution : depuis longtemps, on a déploré que la formation professionnelle ne s'adresse pas aux demandeurs d'emploi. Neuf mois après avoir été voté, il est entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier et, en deux mois, 1,2 million de comptes ont été ouverts. Au 1^{er} mai, les CPF des demandeurs d'emploi ont été crédités de 100 heures de formation par les partenaires sociaux via le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui a prévu de consacrer 200 millions d'euros pour les financer. Le comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Copanef), qui regroupe les partenaires sociaux, a arrêté la liste des formations éligibles. En septembre, le dispositif sera pleinement opérationnel.

L'ANI du 11 janvier 2013 donne un an aux entreprises qui ont franchi le seuil de 50 salariés pour se mettre en conformité avec les obligations qui en découlent. Je crois au dialogue social. En Allemagne, il va de soi et des syndicalistes se retrouvent parfois à la tête de grandes entreprises. Je souhaite que la France prenne ce chemin.

M. Alain Milon, président. – Merci pour toutes ces précisions, monsieur le ministre.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le mercredi 10 juin 2015, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission examine, sur le rapport de Mme Catherine Procaccia, le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi (n° 476, 2014-2015).

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Ce texte, selon le Gouvernement, s'inscrit dans la lignée des réformes du fonctionnement du marché du travail qu'il a menées depuis trois ans. Jusqu'à présent, elles avaient reposé sur l'accord des partenaires sociaux, principe essentiel et base incontestable. L'échec de la négociation en janvier dernier souligne les limites du modèle français du dialogue social et a contraint le ministre du travail à prendre ses responsabilités en préparant un texte qui, trop souvent, opte pour le plus petit dénominateur commun entre les positions patronales et syndicales.

Entre son examen en Conseil des ministres le 22 avril et son adoption par l'Assemblée nationale le 2 juin, ce projet de loi a plus que doublé de volume : il est passé de 27 à 57 articles et 357 amendements ont été adoptés par les députés.

Dans des délais qui interdisent un travail approfondi, nous devons nous prononcer sur les six volets de ce texte, sans forcément en percevoir la cohérence : la représentation des salariés des TPE, la modernisation des institutions représentatives du personnel (IRP), plusieurs dispositions sur la santé des travailleurs et le compte pénibilité, le régime d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle, diverses mesures d'ampleur limitée en faveur de l'emploi et la création de la prime d'activité – sans compter les mesures annoncées qui arriveront d'ici la lecture au Sénat.

L'article 1^{er} prévoit la mise en place, en 2017, de commissions régionales paritaires interprofessionnelles (CPRI) représentant les salariés et les employeurs des TPE. Actuellement, il n'existe aucune obligation de dialogue social en dessous de onze salariés. En 2012, un scrutin national, sur sigle, a été organisé à destination de ces salariés dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, avec un succès mitigé : 10,4 % de participation.

S'agit-il d'une idée novatrice de nature à remettre en cause le pouvoir du chef d'entreprise dans des structures où le contact avec les salariés est permanent ? Je ne le crois pas : dans l'artisanat, des commissions similaires ont été instaurées en 2010, sur la base d'un accord de 2001 entre l'Union professionnelle artisanale (UPA) et les cinq organisations syndicales nationales ; un mécanisme de représentation externe à l'entreprise existe également dans le secteur agricole ou chez les professions libérales. Eric Woerth, alors ministre du travail, avait proposé dès 2010 d'ouvrir la possibilité de créer de telles commissions : adopté par le Sénat, ce dispositif avait finalement été supprimé par l'Assemblée nationale.

Le présent texte se distingue de ces initiatives par ses conditions de mise en place : alors que la liberté conventionnelle des partenaires sociaux avait fait progresser la représentation des salariés des TPE, c'est maintenant le législateur qui impose un mécanisme uniforme, au grand dam des organisations patronales.

Composées de vingt membres – dix représentants des salariés, dix des employeurs – chacune des dix-huit commissions régionales avait, dans le texte initial, pour mission principale d'informer et de conseiller sur l'application des dispositions légales et conventionnelles et de débattre des problématiques spécifiques aux TPE. Les députés les ont en outre chargées d'assurer une médiation en cas de conflit, avec l'accord des parties, et d'organiser un embryon d'activités sociales et culturelles. Surtout, l'Assemblée nationale a reconnu aux membres des commissions un droit supplémentaire, certes conditionné à l'accord de l'employeur, d'accéder à l'entreprise.

Ces points sont dénoncés avec virulence par les organisations patronales. S'agit-il pour autant de la première étape de l'intrusion des syndicats dans les dernières entreprises qui étaient hors de leur portée ? J'en doute : ces CPRI, sans moyens, n'auront pas la possibilité d'exercer leur mission. Que pourront faire dix représentants des salariés, avec cinq heures de délégation par mois, à l'échelle des futures énormes régions ? Je vous proposerai plusieurs amendements pour parvenir à un compromis acceptable par toutes les parties.

L'extension de la délégation unique du personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 300 salariés et l'inclusion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en son sein sont plus consensuelles. La possibilité pour les entreprises de plus de 300 salariés de fusionner les IRP par accord, sans être encore le conseil d'entreprise unique souhaité par le patronat et évoqué par le ministre, est une mesure de simplification importante qui permet l'adaptation du dialogue social au plus près de l'entreprise.

Les députés sont allés très loin en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les instances, et ont élargi le mécanisme de représentation des salariés dans les conseils d'administration, moins de deux ans après sa création et sans aucune évaluation préalable. Je vous proposerai des amendements sur ces deux points.

Le texte regroupe les dix-sept procédures actuelles d'information-consultation du comité d'entreprise en trois blocs portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sa situation économique et sociale au sens large. Un accord collectif pourra adapter la mise en œuvre de ces dispositions aux spécificités de l'entreprise.

Dans le même sens, les douze négociations obligatoires en entreprise sont regroupées en trois temps, relatifs à la rémunération, la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, tandis qu'un accord collectif majoritaire pourra en modifier la périodicité. Cette rationalisation du dialogue social, à droit constant, apportera de la souplesse, sans pour autant constituer un choc de simplification. Là encore, les députés ont souhaité renforcer à tous les niveaux la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, en créant notamment une rubrique spécifique dans la base de données unique. Le projet de loi assouplit par ailleurs les conditions de conclusion d'accords collectifs par l'employeur en l'absence de délégué syndical, tout en donnant la priorité aux représentants du personnel mandatés.

Le volet relatif à la santé des travailleurs a été considérablement renforcé à l'Assemblée nationale.

Le texte prévoit que les pathologies psychiques comme l'épuisement au travail pourront être reconnues comme des maladies professionnelles par une voie complémentaire à l'inscription aux tableaux, définie par voie réglementaire.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est simplifié et sécurisé, conformément aux principales recommandations du rapport de MM. Sirugue, Huot et de Virville publié le 26 mai dernier, avec la suppression de la fiche individuelle, votée par le Sénat lors de l'examen du projet de loi Macron, la possibilité pour les branches d'établir un référentiel homologué par le ministère pour aider les employeurs lors de leur déclaration, ou encore l'abaissement du plancher de la cotisation additionnelle patronale.

Le Gouvernement semble enfin avoir enfin entendu le message des entreprises et du Sénat mais le dispositif ainsi réformé risque d'être une bombe financière à retardement, en incitant les employeurs à utiliser sans discernement les référentiels de branche pour mesurer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité les plus difficiles à évaluer.

Enfin, le projet met en œuvre les propositions les plus consensuelles du récent rapport du député Michel Issindou sur les avis d'aptitude du médecin du travail. Ce dernier devra rechercher le consentement du salarié sur les propositions de reclassement qu'il propose à l'employeur, tandis que les salariés dont les problèmes de santé peuvent avoir des répercussions sur des tiers feront l'objet d'un suivi médical renforcé.

Le quatrième volet du texte est consacré aux intermittents du spectacle. Si l'article 20 consacre au niveau législatif les annexes 8 et 10 sur l'indemnisation du chômage des techniciens et des artistes, il oblige surtout les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel chargés de négocier la convention d'assurance chômage à déléguer leur compétence aux partenaires sociaux

du monde du spectacle pour qu'ils négocient eux-mêmes les règles de ces annexes. Or cette délégation de compétence pourrait créer un précédent et susciter des demandes multiples remettant en cause le rôle des partenaires sociaux dans les négociations nationales interprofessionnelles. De plus, les conditions d'exercice de cette délégation de compétence ont été critiquées par presque toutes les personnes que nous avons auditionnées compte tenu des incertitudes juridiques et des risques de contentieux qui en découlent. En revanche, les dispositions relatives à un meilleur encadrement du contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) par la voie de la négociation de branche sont bien accueillies.

J'attire votre attention sur trois mesures concernant l'emploi. Ce texte inscrit dans la loi le principe du compte personnel d'activité (CPA), mécanisme de sécurité sociale professionnelle dont les contours sont encore très flous ; ils seront tracés par les partenaires sociaux à l'automne. Il n'était pas utile de passer par la loi pour inviter les partenaires sociaux à engager une négociation, l'article L. 1 du code du travail suffit. Évitions surtout toute précipitation qui risquerait de déclencher une catastrophe administrative de l'ampleur du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le Gouvernement a également complété le texte à l'Assemblée nationale afin d'être habilité à réformer par ordonnance l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), qui serait transformée en établissement public à caractère industriel et commercial, en partie pour régler la question du patrimoine que l'Etat met aujourd'hui à sa disposition – arlésienne législative à laquelle les lois de 2009 et 2014 n'ont pu apporter de solution. Encore faut-il que Bruxelles n'y voit pas une atteinte à la libre concurrence... Enfin, le projet de loi assouplit les règles de la prime de 1 000 euros, créée il y a à peine six mois, pour les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés qui augmentent leur nombre d'apprentis. On ne peut que regretter cette instabilité législative qui contribue aux difficultés de l'apprentissage, d'autant que le Sénat n'a cessé d'alerter sur les difficultés liées à la réforme de la prime régionale.

Le titre IV est consacré à la prime d'activité et fait l'objet d'une saisine pour avis de la commission des finances. Cette nouvelle prestation doit remplacer, à compter du 1^{er} janvier 2016, le volet activité du revenu de solidarité active (RSA) et la prime pour l'emploi (PPE) que nous avons supprimée dans la loi de finances rectificative du 29 décembre 2014. Nous connaissons les faiblesses de ces deux dispositifs. Créée en 2001, la PPE était en voie d'extinction depuis le gel de son barème en 2008, date à laquelle est né le RSA. Versée avec une année de décalage par rapport aux revenus déclarés, elle n'avait pas d'impact immédiat en termes d'incitation à l'activité. Le champ large de ses bénéficiaires conduisait à un saupoudrage qui limitait, lui aussi, son caractère incitatif.

Le RSA-activité a été conçu pour que chaque euro perçu au titre d'une activité professionnelle conduise à une augmentation effective des ressources disponibles. Mais la réactivité du dispositif est également source de lourdeurs, accentuées par la complexité du barème. Les indus et les rappels sont fréquents et la lisibilité de la prestation s'en trouve affaiblie. D'où un faible taux de recours au RSA-activité : ses bénéficiaires potentiels peuvent préférer renoncer à la prestation plutôt que de s'engager dans des démarches lourdes, parfois vécues comme stigmatisantes.

La prime d'activité est présentée par le Gouvernement comme une prestation nouvelle, entièrement détachable du minimum social qu'est le RSA. Pour autant, les bénéficiaires actuels du RSA-activité basculeront automatiquement vers le dispositif. La prime d'activité reste une prestation sociale familialisée et, tout comme le RSA-activité, elle sera versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour le compte de l'Etat.

La prime d'activité diffère cependant du RSA-activité sur plusieurs points : elle sera ouverte aux travailleurs âgés de 18 à 25 ans qui devaient jusqu'à présent remplir des conditions particulièrement restrictives pour être éligibles au RSA-jeune ; ses modalités de calcul et d'attribution seront simplifiées et plus lisibles, en particulier grâce au principe des droits figés – les montants seront versés définitivement pour un trimestre, même si la situation du bénéficiaire a évolué durant ces trois mois ; elle pourra comprendre un bonus individuel, directement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires et dont les modalités de calcul seront précisées par décret, qui devrait se déclencher à partir d'une rémunération égale à 0,5 Smic pour atteindre son maximum entre 0,8 et 1,15 Smic.

Théoriquement, 5,6 millions d'actifs seront éligibles à la prime d'activité. Le Gouvernement fait l'hypothèse d'un taux de recours de 50 % l'année prochaine - contre 35 % actuellement - et y allouera 4,1 milliards d'euros en 2016. Fallait-il conserver une prestation familialisée, en pratique très proche du RSA-activité, ou privilégier un dispositif individualisé, au risque de pénaliser les familles les plus précaires ? Fallait-il concentrer les efforts sur les revenus les plus faibles, dans une optique de lutte contre la pauvreté – ce que souhaitaient les associations – ou donner un coup de pouce aux revenus les plus proches du Smic ? Fallait-il maintenir l'exclusion des étudiants et des apprentis du bénéfice de la prime ou l'ouverture effectuée à l'Assemblée nationale est-elle pertinente dans la mesure où elle s'adresse à des publics proches de l'emploi et qui commencent à s'éloigner des études ?

L'équilibre de la réforme, telle qu'elle nous est présentée, doit pouvoir emporter notre adhésion. Je vous proposerai malgré tout quelques amendements qui préciseront un dispositif très elliptique et, par conséquent, source d'incompréhensions.

Notre modèle social évolue, et le processus d'élaboration de la norme en droit du travail doit en tirer les conséquences. C'est l'un des objets de la mission confiée à Jean-Denis Combrexelle par le Gouvernement, qui devra favoriser le dialogue social au niveau où il est le plus actif. L'échec de la négociation interprofessionnelle ne doit pas masquer la vitalité du dialogue social en entreprise, où plus de 39 000 accords ont été signés en 2013.

Ce projet de loi n'est pas la réforme structurelle des relations entre salariés et employeurs mais un texte de simplification avec plusieurs mesures bienvenues pour surmonter le caractère formel des règles actuelles et développer, sur le plan qualitatif, le dialogue social. Il ne règle pas les principales insuffisances du modèle français comme la faible représentativité des partenaires sociaux au regard de nos voisins européens.

J'ai examiné ce texte non pas dans une optique idéologique ou d'opposition systématique mais en cherchant comment l'améliorer, au bénéfice des employeurs et des salariés car, comme un nombre croissant d'études le montrent, un dialogue social apaisé et efficace est un facteur de performance économique. C'est pourquoi je vous invite à adopter le projet de loi ainsi que les amendements que je vous présenterai.

M. Jean-Noël Cardoux. – *Catherine Procaccia a eu le mérite de défricher un projet de loi fourre-tout et complexe, comme tout ce que nous examinons en ce moment. Nous sommes saisis de trois séries de mesures qui vont se télescoper : le projet de loi Macron, qui va nous revenir en nouvelle lecture, le présent projet de loi et de nouvelles dispositions en faveur des TPE et PME qui doivent faire suite aux récentes annonces du Premier ministre. Bien souvent, c'est un pas en avant, deux pas en arrière, même si parfois, comme pour ce texte, on va dans le bon sens. Les entreprises ont besoin de lisibilité et de stabilité. Ce n'est pas en les soumettant au régime de la douche écossaise que l'on va créer massivement des emplois dans les PME.*

Ce n'est pas en fusionnant la PPE et le RSA « activité », deux mauvaises mesures, que l'on en créera une bonne. Le RSA « activité » imaginé par Martin Hirsch ne devait être ni une prestation supplémentaire, ni une mesure de lutte contre la pauvreté mais bien une incitation à la reprise d'un emploi. Or un individu qui cumule le bénéfice du RSA avec les avantages connexes, comme la gratuité des transports ou des crèches, n'a aucun intérêt à reprendre le travail. D'où l'idée d'une prime venant compenser ce différentiel. Nous en sommes loin, puisqu'on crée une prestation supplémentaire à budget constant, alors qu'il faudrait inciter à la reprise du travail.

M. Philippe Mouiller. – *Je suis inquiet des conséquences financières de la prime d'activité. Avec un budget prévisionnel de 4,1 milliards d'euros, le Gouvernement pourra-t-il tenir ses engagements ? A travers la fusion de la PPE et du RSA « activité », demandée par tous les acteurs, il y a un objectif de revalorisation et de diminution du taux de non-recours, ce qui aura forcément des incidences financières, notamment pour les départements. Dispose-t-on d'une étude d'impact, de coûts prévisionnels, d'une vision prospective sur le sujet ? La ministre, interrogée, n'a fourni que peu d'éléments chiffrés. En avez-vous obtenu davantage ?*

M. Gérard Roche. – *Personnellement, je suis gêné par ce texte qui se limite à une aide au pouvoir d'achat, sans avoir de volet relatif à l'insertion.*

La prime d'activité remplace le RSA « activité », payé par l'Etat, le RSA « socle » étant quant à lui financé par le département. A l'époque du RMI, les départements ont appris le métier de l'insertion à travers les comités d'insertion où les élus siégeaient et établissaient avec les bénéficiaires les contrats d'insertion, par la santé, ou le logement notamment. Cela ne marchait pas trop mal.

Avec le RSA « activité », on a fait un tri : le conseil général continue de s'occuper des personnes les plus éloignées de l'emploi mais les élus ne font plus partie du dispositif d'insertion, où ils faisaient pourtant valoir le bon sens. Celui-ci a été confié directement à Pôle Emploi. C'est un constat d'échec : l'organisme est

tellement surchargé qu'il faut plus de deux mois pour obtenir un premier entretien, cinq mois pour le deuxième. Je crains que le nouveau dispositif n'apporte guère d'amélioration. Pour certains, ce sera la double peine.

Je suis en revanche favorable au dispositif prévu pour les jeunes car les critères d'attribution du RSA « jeunes » étaient beaucoup trop stricts.

M. Michel Amiel. – Quelles seront les modalités de reconnaissance des pathologies psychologiques, comme le burn out, au titre des maladies professionnelles ? On peut connaître des états dépressifs dans sa vie mais comment déterminer leur imputabilité à des causes professionnelles ? N'ouvrons pas la boîte de Pandore. Nous savons, comme employeurs dans nos collectivités, combien il est souvent difficile de faire la part du vrai et du faux.

Comment est établi l'avis d'aptitude par le médecin du travail et comment recherchera-t-il le consentement du salarié sur ses propositions de reclassement ? On connaît les difficultés actuelles de recrutement des médecins du travail.

Mme Pascale Gruny. – Je remercie le rapporteur pour son travail sur ce texte qui vient entre la loi Macron et l'annonce de nouvelles mesures. L'instabilité juridique est un réel souci.

Arrêtons d'imposer aux petites entreprises de nouvelles contraintes. Que vont apporter les CRPI ? Pour une entreprise de trois salariés, c'est une perte de cinq heures de production par mois. Qui va payer ? L'alinéa 36 de l'article 1^{er} prévoit que l'on puisse répartir le crédit d'heures avec une autre entreprise mais selon quelles modalités ?

Deux salariés au minimum au conseil d'administration ? C'est beaucoup, dans une petite entreprise.

Dispose-t-on d'une étude d'impact sur la nouvelle prime d'activité ? Le complément de RSA est souvent peu demandé...

Comment fonctionnera le compte personnel d'activité, notamment pour le maintien dans l'emploi ?

Le texte ne comporte rien sur les seuils, alors que cela avait été annoncé.

Enfin, je me félicite de voir que certains amendements de notre groupe auxquels le Gouvernement s'était opposé lors de l'examen de la loi Macron ont fait leur chemin dans ce texte, nous sommes sur la bonne voie !

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – On ne peut qu'être d'accord avec Jean-Noël Cardoux et Pascale Gruny sur l'instabilité des textes, notamment avec le catapultage d'annonces. Nouvelle lecture de la loi Macron ? Deuxième loi Macron ? Loi Rebsamen ? Difficile de savoir ce qui relève de chaque texte, et surtout ce qui sera voté au bout du compte, compte tenu des amendements et des annonces du Gouvernement...

Rendons au Sénat ce qui lui appartient : nous défendions déjà en 2005 l'idée que, pour remettre les gens au travail, il fallait leur garantir qu'ils n'y perdraient pas d'argent. Ce rapport largement consensuel de notre commission a été en partie repris par Martin Hirsch lorsqu'il a créé le RSA « activité » – avec les

limites que l'on connaît. L'objectif est clair : les personnes sans activité ou ayant une activité insuffisamment rémunératrice doivent pouvoir reprendre ou développer leur activité sans perdre de l'argent. Je ne parle pas ici du RSA « socle ».

La prime d'activité n'est pas une prestation supplémentaire, monsieur Cardoux : elle fusionne deux prestations existantes, la PPE et le RSA « activité », sachant qu'il était auparavant possible de bénéficier de l'une, de l'autre ou des deux.

Le Gouvernement table sur une augmentation du nombre de bénéficiaires, avec un taux de recours de 50 %. Le système n'a jamais très bien fonctionné car les gens hésitent à déposer un dossier pour percevoir une prime de 20 à 30 euros.

Monsieur Roche, les départements sont toujours des acteurs de l'insertion des bénéficiaires du RSA « activité ».

Le RSA-activité comporte toujours une part d'accompagnement, monsieur Roche.

Certaines personnes auditionnées ont regretté que la prime d'activité, censée favoriser le retour à l'emploi, soit versée par les CAF et non par Pôle Emploi. La CAF détient déjà les fichiers du RSA « activité » ; elle aura donc à récupérer ceux de la PPE et surtout à identifier les nouveaux bénéficiaires potentiels, et ce d'ici le 1^{er} janvier, sachant que la PPE a déjà été supprimée. Cela pose notamment des difficultés informatiques... Nous avons entendu la MSA, qui devrait être la plus impactée par la hausse du nombre de bénéficiaires. En effet, le RSA « activité » est perçu par des salariés agricoles mais aussi par des exploitants.

En réponse à Michel Amiel, la boîte de Pandore du burn out a été ouverte par Benoît Hamon. Sans doute une provocation, avant le congrès du PS...

M. Michel Amiel et Mme Nicole Bricq. – Oh !

Mme Catherine Génisson. – Madame le rapporteur, est-ce possible ?

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'article 19 bis est issu d'un amendement de compromis du Gouvernement prévoyant un décret pour adapter les règles de reconnaissance des pathologies psychique dans le cadre de la procédure de l'article L 461-1, alinéa 4, du code de la sécurité sociale. La réflexion se prolongera au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). C'est une ouverture, non une inscription dans le tableau des maladies professionnelles. Je rejoins Michel Amiel sur le fait que ce point serait davantage à sa place dans le projet de loi santé qui est en cours d'examen.

M. Michel Amiel. – C'est une voie complémentaire ?

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Le décret adoptera la procédure de reconnaissance de ces pathologies par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), mais il faut le temps que tous les acteurs s'accordent. On reconnaît déjà le burn out comme tel dans certains cas spécifiques.

Je remercie Pascale Gruny d'avoir assisté à de nombreuses auditions. Plusieurs des éléments que vous avez évoqués sont traités dans les amendements.

Mme Isabelle Debré. – A mon tour de féliciter le rapporteur pour ce travail. Vous soulignez les avancées réalisées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes mais que pensez-vous de la tribune des huit femmes ministres dénonçant un recul ?

Reviendrez-vous sur les seuils sociaux, alors qu'il existe un véritable décalage entre l'ambition de l'exécutif et le texte adopté par l'Assemblée nationale ?

Comment jugez-vous les instances régionales de représentation des salariés dans les TPE, considérées par les chefs d'entreprise comme une complication supplémentaire ?

M. Claude Bérit-Débat. – J'estime que ce projet pallie l'échec du dialogue social, auquel je suis certes favorable, pour mettre en place ce qui n'avait pas abouti. Vous dénoncez le fait qu'il s'en tienne au plus petit dénominateur commun, mais c'est le propre de toute négociation !

L'empilement des textes n'est pas une nouveauté de ce Gouvernement – même si on ne peut se satisfaire d'une telle réponse. N'ayez pas la mémoire courte ! La loi Macron ou les annonces du Premier ministre sur les PME ne relèvent pas nécessairement d'un texte sur le dialogue social ; nous en débattons le moment venu.

Les CPRI vont dans le bon sens et ont déjà été mises en place, à la demande des syndicats, dans les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, avec un certain succès.

Contrairement à Jean-Noël Cardoux, je ne crois pas que la prime d'activité ne soit que l'addition de deux dispositifs qui ont échoué. Il s'agit au contraire de ne pas continuer dans l'échec.

Ce projet de loi va donc dans le bon sens et j'attends les amendements du rapporteur pour l'améliorer.

M. Daniel Chasseing. – Je suis satisfait par la prime d'activité et par le fait qu'elle s'appliquera aux jeunes de 18 à 25 ans.

Le burn out, difficile à estimer, donnera sans doute lieu à des conflits d'expertise.

J'ai déposé un amendement sur la représentation des salariés dans les entreprises de moins de onze salariés. Alors que le Gouvernement souhaite mobiliser les entreprises pour l'emploi, les TPE employant des membres des CPRI seront pénalisées car elles devront leur laisser une disponibilité de cinq heures par mois, ce qui correspond à un jour par mois si l'on considère qu'il n'y a pas de réunion en juillet et en août et que ce droit est cumulable, et ce alors que 28 % seulement de ces entreprises ont une trésorerie positive.

Un amendement adopté par l'Assemblée nationale précise que la commission régionale ne peut intervenir dans la résolution des conflits qu'avec l'accord des parties concernées : si le chef d'entreprise ou le salarié ne le souhaite pas, elle n'intervient pas. Quel effet aura-t-elle, autre que néfaste ?

M. Yves Daudigny. – Je salue l'esprit dans lequel le rapporteur a travaillé, même si dans sa toute première phrase, lorsqu'elle indique que ce texte s'inscrit dans la lignée des réformes du fonctionnement du marché du travail, il n'était peut-être pas indispensable d'ajouter : « selon le Gouvernement » !

La prime d'activité était attendue, nécessaire, indispensable. Martin Hirsch a imaginé le RSA « socle », qui ne faisait que reconduire le RMI, avec les mêmes conditions d'éligibilité et de barème, et le RSA « chapeau » qui, lui, avait pour but d'inciter les demandeurs d'emploi à reprendre un travail en garantissant une augmentation de leur revenu global. Hélas, ce RSA « activité » n'a pas fonctionné à cause de la complexité du dispositif, de son barème incompréhensible, de l'appellation stigmatisante et de sa date même de création, en 2008, juste avant la crise.

Le Gouvernement propose à juste titre de créer une prime d'activité et d'en faire bénéficier les jeunes dès 18 ans. Même si on peut s'interroger sur les aspects financiers du dispositif, il faut appuyer sa création, qui répond à une nécessité.

Mme Elisabeth Doineau. – Après le dialogue de sourds entre les partenaires sociaux, qui ne sont pas parvenus à un accord, le Gouvernement nous présente un brouhaha législatif. Le texte a été enrichi à l'Assemblée nationale, il le sera encore ici. Mais écoutez ce qui se dit sur le terrain, allez dans les foires artisanales et commerciales ! Partout, les artisans et les chefs de TPE nous reprochent d'être hors sol, de leur compliquer la vie et de ne pas nous préoccuper du seul sujet qui compte, à savoir le maintien des emplois et des carnets de commande remplis. En 2014, 30 % des entreprises de moins de cinq salariés ont mis la clé sous la porte.

Certes, MM. Rebsamen et Valls ont déclaré la guerre à la fraude aux détachements de salariés mais le problème doit être résolu rapidement, surtout dans le secteur du bâtiment où l'heure de travail est payée 12 euros pour les travailleurs détachés et 33 euros pour les salariés locaux.

Répondons aux attentes de nos entreprises en supprimant les seuils. Cessons aussi de leur rendre la vie difficile avec des formulaires administratifs tellement compliqués à remplir qu'elles doivent interroger leurs fédérations ou leurs syndicats pour tenter d'y voir clair.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – La tribune des huit ex-ministres est dépassée puisque les problèmes qu'elles dénoncent ont été réglés lors de l'examen par l'Assemblée nationale. L'égalité entre les hommes et les femmes voulue par l'Assemblée nationale va surtout poser problème aux syndicats...

Mme Nicole Bricq. – Cela ne leur fera pas de mal !

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Aucun d'entre eux ne pourra répondre au dispositif imaginé par les députés. On annonçait de la simplification mais il a été complexifié à l'Assemblée. Ce sera très difficile à mettre en place : il risque d'y avoir des annulations d'élections et des syndicats minoritaires pourront alors avoir plus d'élus s'ils présentent plus de femmes sur leurs listes que les syndicats majoritaires. Il s'agit donc d'un déni de démocratie.

Mme Isabelle Debré. – *Présentez-vous des amendements sur ce point ?*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Tout à fait.*

Telles qu'elles sont conçues, les CPRI, issues de tractations avec des syndicats qui veulent obtenir des représentants, ne fonctionneront pas. Comment imaginer qu'un salarié d'une PME du bâtiment, disposant de cinq heures par mois, puisse servir de médiateur ? Derrière ce débat s'en cache un autre : celui de la représentativité syndicale, qui fait peu de cas des intérêts des entreprises et de leurs salariés. Il aurait fallu laisser les organisations patronales présenter leurs propositions, quitte à fixer un terme. Je vous proposerai donc de simplifier le dispositif.

Monsieur Daudigny, mes amendements ne remettront pas en cause la prime d'activité mais viseront à rendre le texte plus intelligible.

Madame Doineau, le Parlement a adopté une proposition de loi contre le dumping social en 2014 et la loi Macron renforce également les moyens de lutte contre la fraude au détachement : les amendes pourront atteindre 500 000 euros en cas de défaut de déclaration préalable.

Enfin, chaque franchissement de seuil impose, il est vrai, des nouvelles obligations mais elles ne concernent pas toutes le droit du travail. Je vous proposerai des amendements pour prévoir leur lissage.

Mme Nicole Bricq. – *Merci, madame la rapporteur, d'avoir reconnu que ce projet de loi était équilibré. J'apprécie le sérieux de votre travail. L'action du Gouvernement est cohérente. Ce texte complètera celui sur la croissance et l'activité qui va être encore enrichi, suite aux mesures annoncées hier en faveur des TPE. Jamais un Gouvernement n'aura autant fait pour encourager la micro-économie.*

Les CPRI, qui suscitent des crispations, ont déjà été expérimentées par l'UPA. Je prends le pari que dans trois ans, personne ne les remettra en cause.

Les procédures d'information-consultation du comité d'entreprise imposées aux entreprises vont passer de dix-sept à trois, il y a une vraie simplification. Prenons garde toutefois à ne pas mettre en péril les activités de conseil en entreprise. Les plus grands cabinets de conseil aux IRP sauront s'adapter, mais ce sera plus difficile pour la myriade de petites entreprises de consultants. Sans doute faudra-t-il interroger le ministre en séance pour voir comment éviter de porter atteinte à cette activité.

J'approuve les observations de notre rapporteur sur l'apprentissage. Le Président de la République a fait des annonces très fortes sur la prime, dont le montant a été modifié, or les entreprises sont encore dans le flou, alors que cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juillet.

La prime d'activité, d'ailleurs portée par Marisol Touraine, a été présentée comme une prestation sociale familiale s'adressant aux travailleurs pauvres. Le Gouvernement a néanmoins rectifié sa communication pour que cette prime soit bien perçue comme une incitation au retour à l'emploi. Il est en effet indispensable que les personnes concernées voient tout l'intérêt qu'elles ont à reprendre une activité et puissent faire un arbitrage économique. Si cette prime est perçue comme une mesure sociale de plus, elle n'aura pas plus d'impact que le RSA « chapeau ». Je vous rappelle aussi que la commission des finances du Sénat a toujours réclamé la fusion de ces deux dispositifs. Le Gouvernement n'est pas sourd, il entend les critiques et les prend en compte.

Que les mauvaises langues arrêtent de dire que ces mesures sont prises dans la perspective des élections de 2017 : il y a un tout début de commencement de reprise, c'est le moment d'intervenir pour l'accélérer.

Mme Aline Archimbaud. – *Le rôle et le travail des CHSCT sont importants, même si la formation des représentants mériterait d'être renforcée. Or, leur intégration dans la DUP risque de réduire leurs pouvoirs, ce qui serait vraiment dommage.*

M. Jean-Baptiste Lemoyne. – *Edgar Faure parlait de « litanie, liturgie, léthargie ». Si le Sénat a montré son visage réformateur et ambitieux avec la loi Macron, je crains que nous ne tombions dans ce triptyque en ce qui concerne le dialogue social interprofessionnel. Il faudrait appliquer le principe de subsidiarité, partir du terrain afin de prendre en compte les attentes des salariés et des chefs d'entreprise.*

La loi va créer des commissions paritaires, a priori inoffensives mais dont les pouvoirs risquent de se renforcer progressivement. Voyez l'Assemblée qui prévoit déjà de faire entrer ses membres dans les entreprises et de leur accorder un rôle de médiation.

La DUP et le conseil sui generis sont des petits pas positifs. Un économiste auditionné a parlé de « pas de fourmi ». Allez-vous nous proposer de renforcer ce volet, madame la rapporteur ?

La souffrance au travail touche beaucoup de salariés, cadres compris. Nous devons notamment mieux réguler l'usage professionnel des nouvelles technologies, qui empiètent sur la sphère privée : on prend ses billets de train sur Internet depuis son bureau mais on répond à 23 heures aux mails de son supérieur. Plutôt que de voter une loi de plus, ne conviendrait-il pas d'étoffer la formation initiale dans les écoles de commerce pour que les futurs managers appréhendent mieux leur rôle ?

Mme Patricia Schillinger. – *Les personnes auditionnées se sont dites majoritairement favorables à un renforcement du dialogue dans les entreprises, comme en Allemagne, et à des actions concrètes en faveur des petites entreprises. La prise en compte de la situation des TPE va booster le dialogue social et favoriser l'emploi. Comme l'a dit Yves Daudigny, nous devons encourager les demandeurs d'emploi à reprendre une activité, en rendant le RSA « activité » véritablement actif, et aider les personnes en souffrance. Oui à une mise en place par les CAF, qui, en tout cas dans mon département, fonctionnent bien.*

Seule une minorité des partenaires sociaux s'oppose à ce texte. Nous devons les entendre. Merci, enfin, au Gouvernement de proposer un texte qui apporte de vraies avancées.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – *Je partage les conclusions de notre rapporteur. Pour avoir travaillé pendant vingt ans en entreprise, je confirme l'importance du dialogue social et donc des dispositions que nous allons adopter. N'imaginons pas qu'elles auront à elles seules un impact négatif sur la santé des entreprises, qui dépend essentiellement de la conjoncture nationale et internationale. Les CPRI n'auront pas les effets que certains évoquent et nombreux sont ceux qui se réjouissent de leur création. L'Assemblée nationale a décidé qu'elles pourraient intervenir dans les locaux des entreprises. Nous devons en revenir au texte initial du Gouvernement.*

Je me félicite des dispositions introduites sur la pénibilité. Le Gouvernement a compris qu'il devait faire machine arrière pour éviter d'aller dans le mur. Le dispositif, tel qu'il est conçu, peut toutefois constituer une bombe financière à retardement. Pourquoi ne pas prévoir une enveloppe fermée pour éviter tout débordement lors des négociations de branches ?

Avant la création du RSA par Martin Hirsch, le Sénat avait demandé dans un rapport que la reprise du travail ne se traduise pas par une perte de revenu du fait de la suppression d'avantages sociaux. La prime d'activité doit poursuivre le même but et sa mise en œuvre être la plus simple possible : nous devons donc améliorer le dispositif.

Mme Anne Emery-Dumas. – *Un mot sur les travailleurs détachés : la loi de juillet 2014, confortée par le projet de loi Macron, étend les possibilités d'intervention de l'inspection du travail. Des fraudes ont été détectées et sanctionnées. Les mesures annoncées hier par le Premier ministre en faveur des TPE et des PME ont été bien accueillies dans mon département.*

Mme Catherine Génisson. – *Je félicite notre rapporteur pour sa force de conviction et sa liberté d'expression. Qualité des conditions de travail, dialogue social et productivité sont des données synergiques.*

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes était un peu éludée dans le texte initial et l'Assemblée a bien fait d'y revenir. Souvenons-nous de la loi Roudy de 1983 qui a instauré le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Je ne suis en revanche pas convaincue par les nouvelles mesures concernant la parité dans différentes instances car divers facteurs méritent d'être pris en compte. Attention aux usines à gaz.

Mme Annie David. – *Je partage votre analyse sur les CPRI, madame le rapporteur. Les cinq heures mensuelles prévues par délégué permettront à peine, dans ma région, d'assurer les temps de trajet ! Nous devons donc préciser les choses.*

Ne vous en déplaise, la DUP n'est pas consensuelle et les auditions que mon groupe mène actuellement le confirment, notamment en ce qui concerne les organisations syndicales. Nous nous inquiétons aussi de l'avenir des CHSCT. Nous ne sommes pas non plus favorables aux visioconférences car rien ne remplace les réunions où les gens se rencontrent.

Vous avez en revanche répondu aux interrogations sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous ne nous opposons pas à l'insertion du rapport de situation comparée dans la base de données unique mais encore faut-il que celle-ci voit le jour dans toutes les entreprises.

On parle beaucoup de pénibilité et de formation professionnelle, mais comme chaque loi revient sur la précédente, rien n'est fait et la situation des salariés n'est toujours pas prise en compte.

Vous connaissez la position de mon groupe sur le RSA et sur la PPE, je n'y reviens donc pas, nous l'exposerons en séance publique.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – J'ai déjà répondu à plusieurs de ces questions et nous y reviendrons lors de la présentation de mes amendements.

Pour la prime d'apprentissage, ce projet de loi supprime l'obligation préalable d'un accord de branche spécifique à partir du 1^{er} juillet pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Mme Nicole Bricq. – C'est bien.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Oui, comme vous l'avez dit au ministre lors de son audition, la prime d'activité doit inciter véritablement au retour à l'emploi et ne pas être uniquement une allocation sociale supplémentaire.

Pas d'inquiétude quant au CHSCT : il a toujours les mêmes pouvoirs au sein de la DUP.

La souffrance au travail doit être prise en compte, en effet. Le COCT et le nouveau plan santé au travail mettront l'accent sur la prévention. C'est une bonne idée, monsieur Lemoyne, que de sensibiliser les écoles de commerce et, plus généralement, les étudiants.

Cela fait des années que nous nous interrogeons sur les limites à instaurer entre vie professionnelle et vie privée pour tout ce qui touche aux nouvelles technologies – qui ne sont plus si nouvelles que ça. Mais rien n'oblige à consulter ses mails le week-end, lorsqu'on est en famille.

Je vous proposerai des amendements pour prendre en compte la pénibilité mais il faut éviter toute bombe à retardement. Ma crainte est que l'on crée, à terme, de nouveaux régimes spéciaux. L'idée d'une enveloppe fermée est intéressante : un amendement serait le bienvenu, monsieur Vanlerenberghe.

Enfin, je salue la sagesse des sénatrices socialistes de notre commission pour ce qui touche à l'égalité entre les hommes et les femmes.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

M. Alain Milon, président. – L'amendement de Jean-Marc Gabouty portant article additionnel après l'article 23 et qui visait à abaisser l'âge de mise à la retraite d'office a été déclaré irrecevable au titre de l'article 40.

Article 1^{er}

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Je ne suis pas favorable aux deux amendements de suppression de l'article 1^{er}, auquel je propose d'apporter des aménagements. La loi n'a pas à imposer la création de ces commissions à une catégorie d'entreprises, alors qu'elles n'existent pas pour d'autres. En revanche, elles pourraient être utiles pour favoriser le dialogue social.

Je propose donc de confier à un accord collectif national ou régional et non à la loi la création des CPRI. A défaut d'accord national dans un délai de six mois, c'est dans chaque région que pourront s'engager des négociations à partir du 1^{er} juillet 2017. L'article 1^{er} d'un texte sur le dialogue social ne va pas imposer la création de commissions qui ont été refusées par les partenaires sociaux ! Cela dit, ces CPRI peuvent jouer un rôle positif en matière d'œuvres sociales, par exemple en obtenant pour les salariés des petites entreprises des réductions pour des places de cinéma.

Je propose de recentrer les attributions des CPRI sur l'information et le conseil aux salariés mais de supprimer en revanche la fonction de médiation. En outre, les membres des CPRI n'auront pas accès aux entreprises, à moins qu'ils en fassent la demande et respectent un délai de prévenance de huit jours. L'employeur pourra toujours refuser. Je supprime le mécanisme de mutualisation des heures de délégation entre les membres des CPRI qui ne relèvent pas du même employeur, impossible matériellement à mettre en place.

Je ne suis donc pas favorable aux amendements de suppression de cet article, espérant que la CGPME poursuive sa réflexion afin d'éviter que le texte de l'Assemblée nationale s'impose à tous.

M. Daniel Chasseing. – *Je suis favorable au dialogue social mais je propose, néanmoins, de supprimer cet article. Les PME connaissent en effet de graves difficultés, elles ne peuvent quasiment plus recruter des apprentis du fait de multiples contraintes. Le Gouvernement souhaite mobiliser les petites entreprises en faveur de l'emploi mais ce projet de loi va à l'encontre du but recherché. Le dialogue social fonctionne au quotidien dans les TPE, contrairement aux grandes entreprises où il n'y a pas de dialogue direct entre les salariés et leurs instances dirigeantes.*

Comment imaginer qu'un salarié d'une petite entreprise pourra s'absenter un jour par mois pour siéger dans une CPRI ? Cela mettrait la TPE en grande difficulté alors que seules 28 % d'entre elles ont une trésorerie positive.

M. Olivier Cadic. – *La complexité de ce dispositif suscite inquiétude et méfiance chez les chefs d'entreprise. Une circulaire du 17 juillet 2013 demande pourtant que toute nouvelle réglementation entraîne le retrait d'une précédente. Ces commissions devront « donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables. » A quoi servent les syndicats pour les salariés et les chambres de commerce, auxquelles les entreprises cotisent déjà ? Comme entrepreneur, je redoute les contraintes nouvelles que cela apportera : le salarié membre de la commission ne pourra être licencié sans intervention de l'inspecteur du travail. Nos concitoyens préféreraient que les TPE se développent et créent des emplois. Le ministre devrait s'y consacrer.*

M. Jean-Louis Tourenne. – *J'entends avec surprise toutes sortes d'arguments contre une mesure dont, au fond, nous ne voyons pas bien pourquoi il faudrait la refuser. Il y a les pudeurs de ceux qui estiment que la loi ne saurait créer des commissions régionales. Mais ne règle-t-elle pas le quotidien de nos concitoyens ? On dénonce un oxymore entre loi et dialogue social. Or la loi n'a pas à définir le contenu du dialogue social mais simplement son cadre et ses conditions. Ne me racontez pas d'histoires ! Ce n'est pas dans les TPE qu'un dialogue existe sur l'amélioration de la productivité et des conditions de travail. Certains, se posant en porte-parole de l'ensemble des TPE et des PME, nous affirment que celles-ci ne veulent pas de cette mesure. Inexact ! J'ai entendu dans les assemblées générales des chambres de métiers qu'une réflexion profonde est engagée sur la manière de mieux fidéliser les employés. Nous ne devons pas supprimer cet article car le dialogue social est un des moyens d'améliorer la productivité.*

M. Gérard Dériot. – Quoique favorable à la suppression de cet article, je pense que nous devrions commencer par discuter les amendements de Catherine Procaccia, qui offrent un compromis acceptable.

Mme Isabelle Debré. – Je suis du même avis que Gérard Dériot. Le premier amendement rend les commissions paritaires interprofessionnelles facultatives. Une fois instaurées, les entreprises seront-elles obligées d'y participer ?

M. Jean-Noël Cardoux. – Je souscris aux propos de Gérard Dériot et Isabelle Debré. Si nous supprimons l'article, c'est le texte de l'Assemblée nationale qui prévaudra. En votant cet amendement, nous ouvrons une porte assortie de verrous posés par les autres amendements. Et la balle sera dans le camp des partenaires sociaux.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Si une CPRI est instaurée par accord régional ou national, c'est que les partenaires sociaux en auront décidé ainsi. Les entreprises concernées devront bien y participer et donner aux représentants les cinq heures de délégation prévues.

M. Daniel Chasseing. – Les entreprises seront donc remboursées ?

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Une prise en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales est déjà prévue par le texte.

Les amendements identiques n^{os} COM-2 et COM-6 ne sont pas adoptés.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Avec l'amendement n^o COM-16, la CPRI peut être instituée par accord national ou régional.

Mme Nicole Bricq. – Nous y sommes défavorables. A l'obligation, vous substituez une faculté : c'est une mort plus douce. L'amendement complexifie les choses, alors qu'il vaudrait mieux, en cohérence avec la loi Notre, que ces commissions soient régionales. Des négociations nationales sont toujours l'occasion de prendre des postures... Nous pouvons nous abstenir sur les autres amendements, pas sur celui-là.

L'amendement n^o COM-16 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n^o COM-17, de précision juridique, garantit que les secteurs d'activité qui ont déjà organisé la représentation des salariés des TPE n'entreront pas dans le champ des CPRI. Dans sa rédaction actuelle, le projet ne tient pas compte de la situation dans l'artisanat ou l'agriculture par exemple.

Mme Annie David. – Le code du travail parle de branches, pas de secteurs d'activité, et les commissions relèvent forcément d'une branche.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Nous ne souhaitons pas remettre en cause l'accord interprofessionnel qui existe à l'Union professionnelle artisanale (UPA). De même, les professions libérales comportent plusieurs branches.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Ne remettons pas en cause ce qui fonctionne !

L'amendement n° COM-17 est adopté, ainsi que l'amendement de coordination n° COM-18.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-19, comme plusieurs autres, revient au texte du Gouvernement. Les CPRI apporteront des avis utiles « sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés ». Je supprime les termes « d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois » de l'alinéa 29 car plus une énumération est longue, plus sa portée juridique est faible.

Mme Annie David. – Si une longue énumération affaiblit la portée d'un texte, pourquoi interrompre celle-ci justement au moment où sont citées les questions relatives à l'égalité professionnelle ? Pour la féministe que je suis, c'est aberrant !

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Vous avez raison. Il faut rectifier l'amendement pour supprimer à partir de «notamment», adverbe qui, d'ailleurs, pose toujours problème.

L'amendement n° COM-19 rectifié est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-20 revient au texte du Gouvernement : je supprime la médiation.

Mme Annie David. – Je suis contre cet amendement.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Moi aussi. L'alinéa 30 précise que les CPRI ont pour compétence « de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. » et que « la commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ». Souhaitez-vous le supprimer ?

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Oui.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Pourtant, tout ce qui évite de saisir une juridiction est bienvenu. Mon expérience syndicale m'a montré l'importance de la médiation.

M. Gérard Roche. – Le rôle de médiateur est difficile. Il doit être choisi spécifiquement pour chaque conflit. Je suis favorable à l'amendement.

L'amendement n° COM-20 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'Assemblée nationale a autorisé aux membres des CPRI l'accès aux entreprises, alors que le ministre souhaitait l'interdire. Mon amendement réaffirme le principe de l'interdiction en l'assortissant d'une exception strictement encadrée.

Mme Annie David. – Je suis contre.

L'amendement n° COM-21 est adopté ; l'amendement n° COM-12 devient sans objet.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Pour répondre à une remarque de Daniel Chasseing, je rectifie l'amendement n° COM-22 pour supprimer la possibilité de cumuler les heures de délégation sur une année. Outre l'alinéa 36, inapplicable, je supprime la dernière phrase de l'alinéa 35.

L'amendement n° COM-22 rectifié est adopté, ainsi que l'amendement de coordination n° COM-24. L'amendement de précision n° COM-23 est retiré.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-25 complète l'amendement n° COM-16, qui a confié aux partenaires sociaux le soin de mettre en place les CPRI dans les TPE, en l'assortissant d'un délai. C'est bien du dialogue social, comme le souhaitait le Gouvernement. A défaut d'accord national, une négociation devra se tenir dans chaque région. A partir de 2017, la représentativité sera mieux mesurée.

L'amendement n° COM-25 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er} bis

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-26 supprime l'article 1^{er} bis, qui demande un rapport.

Mme Annie David. – Sur quoi ?

M. Alain Milon, président. – Sur la situation des salariés des TPE dépourvus de couverture conventionnelle.

L'amendement n° COM-26 est adopté ; l'article 1^{er} bis est supprimé.

L'article 1^{er} ter est adopté sans modification.

Article 1^{er} quater

L'amendement de coordination n° COM-27 est adopté.

L'article 1^{er} quater est supprimé.

L'article 2 est adopté sans modification, ainsi que l'article 3.

Article 4

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-7 supprime l'article 4, qui institue un mécanisme de garantie salariale pour les représentants du personnel, sur le modèle de ce qui existe pour les congés de maternité, alors que ceux-ci ne durent que quelques mois et n'ont rien à voir avec un mandat syndical. Revenons plutôt avec mon amendement n° COM-28 au texte du Gouvernement, qui se fondait sur l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise et non sur les augmentations individuelles, lesquelles récompensent le résultat de chaque salarié.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Pourquoi pas ? Mais il sera possible d'augmenter seulement certains employés, sans que cela ne soit pris en compte pour la rémunération des représentants syndicaux.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'évolution moyenne prend en compte toutes les rémunérations.

L'amendement n° COM-7 n'est pas adopté.

L'amendement n° COM-28 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 5

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Je suis défavorable à l'amendement n° COM-13.

L'amendement n° COM-13 n'est pas adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-29 revient au texte initial du Gouvernement concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections professionnelles, afin de supprimer l'usine à gaz imaginée à l'Assemblée nationale, qui prévoyait l'alternance « jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes »... Tous les syndicats nous ont indiqué qu'elle serait difficile à mettre en place, et qu'elle risquerait d'aboutir à la surreprésentation du sexe le moins présent dans l'entreprise.

L'amendement n° COM-29 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-30 aménage les conséquences, pour les entreprises, de l'annulation par le juge de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise en cas de non-respect de la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise sur les listes de candidats.

L'amendement n° COM-30 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Je suis défavorable à l'amendement n° COM-14.

L'amendement n° COM-14 n'est pas adopté.

L'article 5 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 5 bis

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-31 supprime l'article 5 bis car toutes les auditions nous ont montré que ses dispositions créeront des problèmes. La parité dans les conseils de prud'hommes est souhaitable mais il n'y a pas de candidates.

Mme Michelle Meunier. – C'est la vie ! Il y aura toujours des problèmes de ce type, surtout lorsqu'il s'agit de partager... Alors quoi ? Aux prud'hommes, les sections relatives à l'industrie ou à l'agriculture ne respecteront jamais la parité ? Je suis contre l'amendement.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Encore faut-il qu'il y ait des candidates !

Mme Nicole Bricq. – Quand on cherche, on trouve. Cela dit, la place de ces dispositions n'est pas dans ce texte mais dans l'article 83 du projet de loi pour la croissance et l'activité.

L'amendement n° COM-31 est adopté.

L'article 5 bis est supprimé.

L'article 6 est adopté sans modification.

Article 7

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° COM-32 supprime cet article, qui concerne la représentation des salariés au conseil d'administration des grandes entreprises. Une partie de ses dispositions est d'ordre réglementaire. Pour l'autre, concernant la parité, la présence d'administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration remontant à moins de deux ans, nous ne connaissons pas leur profil ni les éventuelles inégalités.*

L'amendement n° COM-32 est adopté ; l'article 7 est supprimé.

Article 7 bis

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° COM-33 confirme la suppression d'une dérogation grâce à laquelle de nombreuses holdings ont évité d'avoir des représentants des salariés dans les conseils d'administration, et supprime deux ajouts de l'Assemblée nationale qui entrent en contradiction avec l'Ani du 11 janvier 2013 : l'abaissement du seuil de taille des entreprises et l'augmentation du nombre des administrateurs salariés. L'Ani ayant à peine deux ans, il est un peu tôt pour le modifier, surtout sans concertation ni étude d'impact. De plus, cette modification concernerait également des entreprises familiales, dont la gouvernance serait déstabilisée. Enfin, imposer deux représentants des salariés quelle que soit la taille du conseil d'administration, qui peut ne compter que trois ou quatre membres, instaurerait une cogestion qui n'est pas recherchée.*

Mme Annie David. – *Je suis contre cet amendement. Vous dites que l'Ani n'a pas un an mais le texte sur la pénibilité n'a pas eu le temps de s'appliquer avant que vous ne le remettiez entièrement en cause...*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Sur la pénibilité, il ne s'agissait pas d'un Ani...*

L'amendement n° COM-33 est adopté.

Les amendements n°s COM-9 et COM-15 deviennent sans objet.

L'article 7 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 7 ter

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Inversant le mécanisme de l'article afin de lever tout risque juridique, l'amendement n° COM-34 prévoit qu'un accord collectif, plutôt qu'une règle absolue, pourra regrouper le crédit d'heures de délégation des élus du personnel navigant en jours. Il supprime également des dispositions d'ordre réglementaire.*

L'amendement n° COM-34 est adopté.

L'article 7 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel avant l'article 8

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-42 reprend une disposition adoptée par le Sénat lors de l'examen du projet de loi Macron. Faute de pouvoir relever les seuils, il s'agit de mettre en place un dispositif en lissant les effets. A titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les entreprises disposeraient de trois années après le franchissement du seuil de 11 ou de 50 salariés pour se mettre en conformité avec les obligations auxquelles le droit commun les soumet en matière de représentation et de consultation du personnel. Cette mesure de compromis s'inspire d'une disposition applicable en matière de financement de la formation professionnelle et instaure une période transitoire. On nous a tant annoncé que le projet Macron 2 comporterait des dispositions sur les seuils...

Mme Nicole Bricq. – Il n'y a pas de texte Macron 2 mais seulement la nouvelle lecture du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Il est question en effet d'harmoniser les seuils de neuf, dix et onze salariés, où entrent en jeu des prélèvements fiscaux et sociaux : les entreprises auront trois ans pour s'adapter une fois franchi le seuil de onze salariés. Vous avez satisfaction sur ce seuil. Pour celui de cinquante salariés, le problème est d'une autre nature, puisqu'il s'agit du comité d'entreprise. Aussi voterons-nous contre cet amendement.

Mme Isabelle Debré. – Les effets de seuil ont un impact considérable sur le niveau de l'emploi. Je voterai votre amendement mais il aurait fallu aller plus loin. Nous le savons tous, les seuils sont un frein à l'embauche. Des entrepreneurs en viennent même à créer plusieurs sociétés pour ne pas les franchir. J'espère que nous arriverons à régler ce problème. Le Gouvernement avait promis de s'y attaquer et rien ne se passe.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Le seuil de 50 n'est pas supprimé, non plus que l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise. Il est simplement lissé dans le temps. Du reste, la plupart du temps, le comité d'entreprise n'existe pas dans les entreprises de 50 à 100 salariés, faute de candidats...

L'amendement n° COM-42 est adopté ; l'article additionnel 8 A est inséré.

L'amendement n° COM-5 devient sans objet.

Article 8

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-35 constitue une position de compromis sur la présence des suppléants aux réunions des institutions représentatives du personnel. L'Assemblée nationale a prévu la présence des suppléants aux réunions de la délégation unique du personnel ; le ministre y est opposé. Je propose de limiter leur nombre à la moitié de celui des titulaires. Si le ministre souhaite interdire leur présence, j'y serai favorable.

M. Gérard Roche. – Leur présence les prépare à une éventuelle succession. Ils ne doivent pas, pour autant, avoir le droit de vote.

M. Jean-Baptiste Lemoyne. – Redonnons son sens au terme « suppléant ». Ils n'ont pas à assister aux réunions : ils peuvent être mis au courant à d'autres moments.

Mme Pascale Gruny. – Je suis du même avis. Suppléante d'un député, je me suis retrouvée du jour au lendemain à l'Assemblée nationale, sans avoir jamais assisté à une séance – pas plus que vos suppléants. Puis, mieux vaut n'avoir qu'un seul absent : quand travaille-t-on dans l'entreprise ?

Mme Annie David. – Certes, nos suppléants ne participent pas aux séances, puisque nous y votons. Mais ils nous accompagnent souvent dans nos activités sur le terrain et nos réunions publiques. C'est une formation gratuite dont il serait dommage de les priver.

Mme Isabelle Debré. – Prévoyez-vous la présence du suppléant même lorsque le titulaire participe à la réunion ? Si c'est le cas, j'y suis opposée : le suppléant ne doit que pallier l'absence du titulaire. Sinon, qui travaillera dans les entreprises ?

Mme Françoise Gatel. – Les délégués se voient donner du temps pendant lequel il leur appartient de former leurs suppléants afin d'éviter toute rupture dans la représentation, comme dans la chaîne de production.

M. Claude Bérit-Débat. – Comme le ministre, je suis contre la présence des suppléants, même si nos collectivités territoriales l'autorisent...

M. Jean-Pierre Godefroy. – Comment cet amendement pourrait-il être mis en œuvre ? Par tirage au sort ? Ce serait un joyeux bazar !

M. Jérôme Durain. – Au centre de gestion de la fonction publique territoriale, nous avons supprimé la présence des suppléants car les assemblées devenaient trop nombreuses et cela désorganisait les services. A terme, une telle mesure serait de nature à affaiblir le droit syndical.

M. Alain Milon, président. – Si nous n'adoptons pas cet amendement, nous en reviendrons au texte initial, qui prévoit la présence de tous les suppléants.

L'amendement n° COM-35 est adopté, ainsi que l'amendement n° COM-36.

L'amendement n° COM-11 devient sans objet.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-37 porte sur la répartition des heures de délégation. Il est choquant que la personne élue, au lieu d'accomplir son mandat, donne ses heures à une autre : c'est un déni de démocratie. Je propose qu'un titulaire ne puisse transférer que la moitié de son crédit d'heures et cela à un seul autre élu.

Mme Annie David. – Certes, un élu doit assumer son mandat. Mais s'il est en arrêt de travail pour longue maladie ?

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Il y a un suppléant !

Mme Annie David. – Cela ne déclenche pas une nouvelle élection... Et le suppléant peut ne pas être disponible.

L'amendement n° COM-37 est adopté.

L'amendement n° COM-10 devient sans objet.

L'article 8 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 9

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Afin que, dans l'instance unique créée par accord dans une entreprise de plus de 300 salariés, la commission spécialisée sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ne soit pas une coquille vide, l'amendement n° COM-38 propose que la délégation, en tout ou partie, des attributions du CHSCT soit une obligation.

L'amendement n° COM-38 est adopté.

L'article 9 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 10

L'amendement rédactionnel n° COM-39 est adopté.

L'article 10 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 11

L'amendement de précision n° COM-40 est adopté.

L'article 11 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 12

L'amendement de coordination n° COM-41 est adopté.

L'article 12 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 13

L'amendement rédactionnel n° COM-58 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-59 supprime une disposition qui revient sur une stipulation de l'Ani de 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Mme Annie David. – Je m'abstiendrai sur cet amendement et ceux qui suivent.

L'amendement n° COM-59 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-60 donne la possibilité aux membres titulaires élus du comité d'entreprise de définir eux-mêmes, par accord avec l'employeur, les modalités concrètes de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation. Il serait en effet paradoxal de refuser aux membres titulaires la possibilité d'adopter un accord dit « atypique » les conditions d'information et de consultation de leur instance.

L'amendement n° COM-60 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° 61 autorise l'accord à modifier les modalités de consultation récurrente du comité d'entreprise liées aux orientations stratégiques. Par exemple, si une entreprise a élaboré un plan de développement sur trois ans, il faut donner la possibilité d'adapter la consultation sur les orientations stratégiques les deuxième et troisième années.

L'amendement n° COM-61 est adopté.

L'amendement de précision n° COM-62 est adopté, ainsi que l'amendement rédactionnel n° COM-55.

L'article 13 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 14

L'amendement rédactionnel n° COM-63 est adopté ainsi que l'amendement de précision n° COM-64, l'amendement de coordination n° COM-65 et l'amendement rédactionnel n° COM-66.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Le projet initial rendait possible de modifier la périodicité des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par un accord collectif majoritaire mais l'Assemblée nationale en a interdit la conclusion en l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Or la rédaction actuelle s'applique à toutes les négociations, d'où l'amendement n° COM-67 qui restreint la portée de cette interdiction à la seule négociation sur l'égalité professionnelle.

L'amendement n° COM-67 est adopté, ainsi que l'amendement de coordination n° COM-68.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-69 supprime l'alinéa 72, qui crée sans aucune raison une exception aux règles de droit commun de dénonciation d'un accord collectif, pour la négociation des salaires.

L'amendement n° COM-69 est adopté.

L'article 14 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 15

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-70 évite une rigidité en revenant à la rédaction initiale du projet de loi, qui prévoit que l'accord signé avec un élu du personnel non mandaté ne nécessite pas l'approbation de la commission paritaire de branche.

L'amendement n° COM-70 est adopté.

L'article 15 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 16

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-71 ne rend obligatoire la mise en place d'un comité d'entreprise que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Mme Annie David. – Je ne suis pas d'accord. Il faut que ce soit douze mois consécutifs ou non.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement vise à simplifier les règles actuelles de calcul qui sont source de complexité.

L'amendement n° COM-71 est adopté.

L'article 16 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 17 est adopté.

Article 18

L'amendement de précision n° COM-72 est adopté.

L'article 18 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 19

L'amendement rédactionnel n° COM-73 est adopté.

L'article 19 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 19 bis

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – J'émet un avis défavorable à l'amendement n° COM-8 qui supprime l'article 19 bis, relatif au burn out. Il s'agit d'un compromis en attendant des précisions par décret sur l'adaptation de la voie complémentaire de reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles. Je souhaite d'ici là que nos collègues qui travaillent sur le projet de loi santé puissent se pencher sur cette question.

M. Michel Amiel. – Tout en reconnaissant la souffrance au travail, introduire dans la loi ce concept multifactoriel n'est pas du tout adapté. Je voterai l'amendement, même si l'exposé des motifs pos problème.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je voterai contre cette suppression d'article. Dans notre rapport d'information du Sénat de 2010 sur le mal-être au travail, Gérard Dériot et moi-même souhaitons que la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel soit traitée par voie réglementaire. Nous avons alors formulé dix-sept propositions. Supprimer cette notion, c'est nier une maladie répandue pouvant aller jusqu'au suicide. Le patron d'Orange de l'époque avait cru devoir dire devant la commission que la succession de suicides correspondait à une mode...

M. Gérard Dériot. – Il s’agissait du résultat d’une situation due à des conditions de travail et non à une maladie professionnelle comme le prévoit cet article. On ne peut la définir comme telle puisque la situation peut être créée par l’environnement du salarié. Pour l’instant, il est trop tôt pour s’engager dans la voie que propose cet article.

M. Michel Amiel. – Il faudrait sans doute creuser la différence entre maladie professionnelle et accident du travail. Des phénomènes particuliers de forte pression au travail peuvent entraîner un burn out, ce qui n’obère pas tous les autres facteurs de vie. J’ai peur que nous n’ouvrons la boîte de Pandore. Sans vouloir me montrer désagréable avec les comportements de certains patients ou médecins, en tant que maire, j’entends parfois des remarques montrant que la menace de certains agents de se « mettre en maladie », selon l’expression consacrée, est bien réelle. Je voterai pour cet amendement.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Je confirme mon avis défavorable à la suppression. Ceux qui travaillent sur le projet de loi santé pourront améliorer ce dispositif voire le supprimer.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Ce que dit le rapporteur est juste. Nous n’avons pas à nous opposer à l’évolution de la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies psychiques car elle est prévue par voie réglementaire.

M. René-Paul Savary. – Pour suivre le rapporteur, il faut voter l’amendement de M. Gabouty afin que le problème soit traité lors de la loi de santé.

M. Alain Milon, président. – Je partage cette analyse.

L’amendement n° COM-8 est adopté ; l’article 19 bis est supprimé.

L’article 19 ter est adopté.

Article 19 quater

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Le projet de loi prévoit que les facteurs de pénibilité puissent être évalués par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret. Or, cette expression de « référentiel professionnel de branche » n’indique pas clairement s’il s’agit d’un accord conclu au niveau de la branche ou d’un acte unilatéral d’une organisation professionnelle d’employeurs. L’amendement n° COM-74 opte pour la seconde solution, tout en conservant la possibilité d’un référentiel élaboré dans le cadre d’un accord de branche étendu. L’on pourra ainsi élaborer rapidement ces référentiels qui constitueront une aide indispensable aux employeurs pour mettre en œuvre le compte personnel de prévention de la pénibilité.

L’amendement n° COM-74 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-75 est court mais important. Quoique favorables à l'élaboration de ces référentiels, la plupart des partenaires sociaux craignent une dérive financière du système. Aussi faut-il veiller, lors de l'homologation du référentiel de branche, à ce que les règles retenues tiennent compte de la soutenabilité financière du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, si, par simplicité, tout le monde choisit cette solution.

L'amendement n° COM-75 est adopté.

L'article 19 quater est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 19 quinquies, sexies et septies sont adoptés.

Article 19 octies

Mme Annie David. – Parfois, le rapporteur introduit des rapports, parfois il en supprime, comme ici à l'amendement n° COM-76 !

M. Alain Milon, président. – Selon que vous serez puissant ou misérable...

M. Jean-Pierre Godefroy. – Le sujet est suffisamment important - référons-nous à nos travaux avec M. Dériot - pour que ce rapport soit utile.

M. Alain Milon, président. – Ce rapport ne porte pas sur les affections psychiques mais sur leur intégration dans le tableau des maladies professionnelles.

Mme Catherine Génisson. – Le vrai débat porte sur la qualification de « maladies professionnelles » de ces affections psychiques, dont nous reconnaissons parfaitement l'existence. Le rapport partirait d'une fausse base.

M. Alain Milon, président. – Je suis favorable à un rapport sur le burn out mais pas sur son intégration dans le tableau des maladies professionnelles.

L'amendement n° COM-76 est adopté.

L'article 19 octies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 20

M. Alain Milon, président. – Je salue M. Alain Dufaut, rapporteur pour avis de la commission de la culture.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'article 20 porte sur un sujet que nous avons suivi de très loin à la commission des affaires sociales, celui des intermittents du spectacle. Le projet de loi introduit des dispositions allant dans le sens de davantage de concertation et de dialogue entre les partenaires sociaux chargés de négocier la convention assurance chômage et ceux du monde du spectacle et du cinéma.

On aurait par exemple pu éviter les remous précédents en testant au préalable la notion de différé d'indemnisation auprès des intéressés. Personne n'y avait réfléchi. Finalement, l'Etat a financé cette mesure pour apaiser les tensions sociales, pour un coût qui pourrait atteindre cent millions d'euros en année pleine.

Mais dialogue n'est pas forcément synonyme de délégation de compétence ni de mandat de négociation. Nombre d'interlocuteurs que nous avons reçus ont souligné un paradoxe : les intermittents du spectacle veulent des règles spécifiques en bénéficiant de la solidarité interprofessionnelle, mais l'article 20 accorde un mandat aux partenaires sociaux du monde du spectacle pour négocier directement les règles des annexes 8 et 10 les concernant. Cela pose une question de principe. On risque d'ouvrir la boîte de Pandore en consacrant dans la loi les annexes dont les intermittents font l'objet, puisque rien n'empêche d'autres professions couvertes par des annexes de demander le même traitement. Ceci dit, l'article 20 ne définit pas le contenu de ces annexes, dont l'élaboration relève des partenaires sociaux.

Les grands risques juridiques liés à la nouvelle délégation de compétences me conduisent à essayer de sécuriser les choses, afin d'éviter les contentieux contre l'arrêté d'agrément de la convention d'assurance chômage par le ministère du travail. Le tour de table des négociateurs, qui devrait recouvrir neuf branches et les établissements publics concernés, sera lui aussi difficile à établir.

L'amendement n° COM-77 prévoit un mécanisme de concertation renforcée, qui s'inspire d'une disposition qui existe depuis un an rendant obligatoire une concertation entre le Medef, la CGPME et l'UPA et les organisations patronales représentatives au niveau national et multiprofessionnel, avant l'ouverture et la conclusion des négociations nationales interprofessionnelles. Il peut paraître en retrait du texte initial mais il ne remet pas en cause l'esprit du texte. En effet, si la majorité des partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle formulent des propositions raisonnables, les partenaires sociaux en charge de négocier la convention d'assurance-chômage seront fortement incités à les reprendre.

De plus, certains syndicats de représentants des intermittents seront ravis de pouvoir s'exprimer avant l'ouverture de la négociation.

L'amendement n° COM-77 est adopté.

L'amendement n° COM-81 devient sans objet.

M. Alain Dufaut, rapporteur pour avis de la commission de la culture. – *Le comité d'expertise évaluera toutes les propositions des organisations représentatives de l'échelon professionnel. Son rôle est de chiffrer les différents paramètres de l'indemnisation chômage des intermittents. Or la concertation conduite par la mission Gille-Archambault-Combrexelle a démontré l'importance de l'usage des règles, en particulier sur le calcul de la période de référence et la durée ouvrant droit à l'indemnisation. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont formulé de nombreuses propositions très techniques. L'amendement n° COM-82 autorise la saisine du comité d'expertise sur la mise en œuvre des règles spécifiques mentionnées aux annexes 8 et 10.*

Les amendements identiques nos COM-78 et COM-82 sont adoptés.

M. Alain Dufaut, rapporteur pour avis. – Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est légitime dans la production de spectacle mais son utilisation donne lieu à des abus, en particulier dans l'audiovisuel. Faute de délai de carence, les contrats de quelques heures s'enchaînent, tandis que des salariés ajustent leur temps de travail afin d'entrer dans l'intermittence, comme si c'était un statut particulier.

Si l'on veut davantage contrôler cette utilisation, il faut le faire avec les partenaires sociaux. Le problème est bien connu et de l'ordre a été mis depuis 2005. L'accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé dispose que l'employeur doit proposer un CDI à temps complet à partir d'un certain volume de travail ; les règles de l'intermittence doivent être réservées à ceux qui subissent la perte d'emploi.

La Cour de cassation a clairement dit, en 2008, qu'il ne suffisait pas d'être inscrit sur la liste des professions pour signer un CDDU mais qu'il fallait que ce choix soit justifié par des raisons objectives et des éléments concrets établissant le caractère temporaire de l'emploi.

Nous devons encourager les partenaires sociaux à aller le plus loin possible dans la négociation pour mettre à mal les abus. C'est pourquoi l'amendement n° COM-83 propose que les organisations de l'échelon professionnel commencent par dresser un bilan transmis à l'échelon interprofessionnel avant de négocier les conditions de recours au CDDU.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Je vous demande de retirer cet amendement et de le présenter à nouveau en séance publique pour poursuivre notre réflexion. Le CDDU ne concerne pas que les intermittents du spectacle, nous devons donc avoir une approche globale sur la question du CDD et du CDDU.

L'amendement n° COM-83 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° COM-79 est adopté. L'amendement n° COM-84 devient sans objet. L'amendement n° COM-80 est adopté.

L'article 20 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Nous avons préservé l'essentiel de l'article 20 : aucun festival ne souffrira de grève cet été.

Les articles 20 bis, ter et quater sont adoptés.

L'article 21 est adopté.

Article 22

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Ajouter à l'énumération des missions de l'Affpa l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est lui faire l'injure de douter qu'elle en tienne compte. L'amendement n° COM-49 supprime cette mention.

Mme Michelle Meunier. – Ah bravo ! Quel recul !

M. Jean-Pierre Godefroy. – *L'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et la promotion de la mixité des métiers sont des missions essentielles de l'Afpa.*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'inscrire ainsi dans la loi donne l'impression que c'est la seule mission de l'Afpa.*

Mme Nicole Bricq. – *L'article est important. Il transforme l'Afpa en établissement public et la sauve.*

L'amendement n° COM-49 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° COM-50 précise le champ de l'ordonnance qui crée l'Epic Afpa.*

L'amendement n° COM-50 est adopté.

L'article 22 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 22 bis est adopté.

Article 23

L'amendement n° COM-51 est adopté.

L'article 23 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 23 bis et ter sont adoptés.

Article 23 quater

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Les partenaires sociaux ayant souhaité que la nouvelle organisation d'Action logement s'applique dès le 1^{er} janvier 2016, l'amendement n° COM-47 fixe à six mois au lieu de douze la durée de l'habilitation accordée au Gouvernement.*

L'amendement n° COM-47 est adopté.

L'article 23 quater est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 23 quater

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° COM-1 n'a pas de lien direct avec le projet de loi. Avis défavorable.*

L'amendement n° COM-1 n'est pas adopté.

Les articles 23 quinquies et sexies sont adoptés.

Article 23 septies

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° COM-52 supprime une précision inutile.*

L'amendement n° COM-52 est adopté.

L'article 23 septies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 23 octies est adopté.

Article 23 nonies

L'amendement rédactionnel n° COM-53 est adopté.

L'article 23 nonies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 decies

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Encore une demande de rapport. L'amendement n° COM-54 la supprime.*

L'amendement n° COM-54 est adopté ; l'article 23 decies est supprimé.

Article 23 undecies

L'amendement n° COM-48 est adopté ; l'article 23 undecies est supprimé.

Article 24

M. Alain Milon, président. – *Je salue M. Albéric de Montgolfier, rapporteur général de la commission des finances et rapporteur pour avis sur le projet de loi.*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Vous avez été nombreux à vous exprimer tout à l'heure sur la prime d'activité. La voilà avec cet amendement n° COM-56.*

M. Albéric de Montgolfier, rapporteur pour avis de la commission des finances. – *Un amendement gouvernemental a accordé la prime d'activité aux étudiants et apprentis percevant plus de 0,78 Smic net, soit environ 900 euros par mois. La commission des finances y est favorable pour les apprentis, qui sont déjà dans le monde du travail, mais estime que cela pose un problème de fond pour les étudiants qui devraient au contraire poursuivre et réussir leurs études. L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a montré que plus ils travaillent professionnellement, moins ils réussissent : travailler plus de seize heures par semaine diminue de près de 49 points la probabilité de réussir aux examens. Il existe d'autres dispositifs, comme les bourses ou les aides au logement. En outre, l'élargissement du périmètre entraîne un risque de dérive financière.*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *Les étudiants seront très peu à pouvoir bénéficier de cette mesure, ou alors ce seront des étudiants de master 1 ou 2, déjà intégrés dans une voie professionnelle. Pourquoi n'auraient-ils pas droit à la prime d'activité au même titre que les apprentis, engagés dans le même processus ? J'émet un avis défavorable.*

M. Daniel Chasseing. – *Je suis favorable à l'amendement du rapporteur général. Le soutien au pouvoir d'achat des étudiants est une question distincte de celle de la prime d'activité, à prendre en charge à un autre niveau.*

M. Albéric de Montgolfier, rapporteur pour avis. – C'est l'activité professionnelle qui est visée ici et non les stages. Si elle est payée au Smic, les conditions de la prime d'activité requièrent 80 % d'un temps plein, ce qui pose un problème de principe. Un dispositif conçu pour encourager l'activité a-t-il pour finalité de soutenir la vie étudiante ?

Mme Catherine Génisson. – Pourquoi dévaloriser les apprentis ? Si l'on conteste le principe, supprimons aussi la mesure pour les apprentis. Sinon, acceptons la mesure pour tous.

L'amendement n° COM-56 n'est pas adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – La description de la prime d'activité dans le texte du projet de loi est extrêmement compliquée. Nous essayons, par l'amendement n° 43, de la clarifier. Cela incitera peut-être le Gouvernement à nous donner des précisions.

L'amendement n° COM-43 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'Assemblée nationale a voulu que le bénéficiaire de la prime d'activité ait droit à un accompagnement lorsqu'il est en recherche d'emploi. Le terme n'est pas vraiment approprié et l'amendement n° COM-44 prévoit plutôt que cet accompagnement garantit son maintien durable dans l'emploi.

L'amendement n° COM-44 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-45 associe la mutualité sociale agricole (MSA) à l'information auprès des bénéficiaires du RSA activité et de la prime pour l'emploi.

L'amendement n° COM-45 est adopté.

L'article 24 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 25, 26 et 27 sont adoptés.

Article 28

M. Albéric de Montgolfier, rapporteur pour avis. – Nous souhaitons enrichir le rapport qui devra être remis sur la prime d'activité d'éléments relatifs aux déterminants de la dépense pour nous assurer qu'elle sera maîtrisée, d'où l'amendement n° COM-57.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – Il est en effet légitime que la commission des finances souhaite suivre le coût de la prime d'activité. Avis favorable.

L'amendement n° COM-57 est adopté.

L'article 28 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 29

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – L'amendement n° COM-46 supprime la demande de rapport visant à ce que les pensions alimentaires ne soient pas incluses dans le calcul de la prime d'activité. Cette demande est très orientée et inopérante car la question doit pouvoir être tranchée par la ministre dès l'examen du projet de loi.

L'amendement n° COM-46 est adopté ; l'article 29 est supprimé.

Le projet de loi est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 1^{er} Création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles représentant les salariés et les employeurs des TPE			
M. CHASSEING	2	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY	6	Suppression de l'article	Rejeté
Mme PROCACCIA, rapporteur	16	Mise en place des CPRI par accord	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	17	Précision juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	18	Coordination	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	19	Suppression de l'énumération non exhaustive du champ de compétence consultatif des CPRI	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	20	Suppression de la mission de médiation des CPRI	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	21	Restriction de la possibilité, pour les membres des CPRI, d'accéder aux entreprises	Adopté
M. GABOUTY	12	Suppression de la possibilité, pour les membres des CPRI, d'accéder aux entreprises	Satisfait ou sans objet
Mme PROCACCIA, rapporteur	22	Suppression du cumul des heures de délégation sur l'année et de la possibilité de les mutualiser entre membres d'une CPRI	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	23	Correction d'une erreur de référence	Retiré
Mme PROCACCIA, rapporteur	24	Coordination juridique	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme PROCACCIA, rapporteur	25	Fixation d'un délai pour que les partenaires sociaux ouvre une négociation sur la mise en œuvre des CPRI	Adopté
Article 1^{er} bis Rapport sur les salariés des TPE non couverts par une convention collective			
Mme PROCACCIA, rapporteur	26	Suppression de l'article	Adopté
Article 1^{er} quater Commissions paritaires régionales interprofessionnelles à Saint-Barthélemy et Saint-Martin			
Mme PROCACCIA, rapporteur	27	Suppression de l'article	Adopté
Article 4 Garantie de non-discrimination salariale en faveur des représentants du personnel			
M. GABOUTY	7	Suppression de l'article	Rejeté
Mme PROCACCIA, rapporteur	28	Retour au texte initial du projet de loi	Adopté
Article 5 Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles			
M. GABOUTY	13	Dérogation pour les collèges électoraux de moins de quatre membres	Rejeté
Mme PROCACCIA, rapporteur	29	Retour au texte initial du projet de loi	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	30	Conséquences de l'annulation de l'élection de représentants du personnel pour l'employeur	Adopté
M. GABOUTY	14	Dérogation pour les collèges électoraux de moins de quatre membres	Rejeté
Article 5 bis Parité dans la désignation des conseillers prud'homaux			
Mme PROCACCIA, rapporteur	31	Suppression de l'article	Adopté
Article 7 Formation des administrateurs salariés			
Mme PROCACCIA, rapporteur	32	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 7 bis Renforcement de l'effectivité de la présence de représentants des salariés au conseil d'administration			
Mme PROCACCIA, rapporteur	33	Maintien de l'équilibre de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises	Adopté
M. GABOUTY	9	Suppression de l'article	Satisfait ou sans objet
M. GABOUTY	15	Suppression de l'augmentation du nombre de représentants des salariés dans les conseils d'administration des grandes entreprises qui comptent moins de 12 membres	Satisfait ou sans objet
Article 7 ter Heures de délégation des personnels navigants aériens			
Mme PROCACCIA, rapporteur	34	Sécurisation juridique de l'article	Adopté
Article additionnel avant l'article 8			
Mme PROCACCIA, rapporteur	42	Mise en place, à titre expérimental, d'un mécanisme de lissage dans le temps des effets de seuil	Adopté
M. GABOUTY	5	Lissage dans le temps des effets de seuil	Satisfait ou sans objet
Article 8 Extension de la délégation unique du personnel			
Mme PROCACCIA, rapporteur	35	Participation d'une partie des suppléants aux réunions de la délégation unique du personnel	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	36	Possibilité de cumuler sur trois mois, et non douze, les heures de délégation	Adopté
M. GABOUTY	11	Suppression de l'annualisation du crédit d'heures de délégation des élus de la délégation unique du personnel	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme PROCACCIA, rapporteur	37	Renforcement de l'encadrement de la possibilité de mutualiser les heures de délégation entre élus de la délégation unique du personnel	Adopté
M. GABOUTY	10	Suppression de la mutualisation des heures de délégation entre élus de la délégation unique du personnel	Satisfait ou sans objet
Article 9 Regroupement des institutions représentatives du personnel par accord majoritaire			
Mme PROCACCIA, rapporteur	38	Renforcement des prérogatives de la commission spécialisée sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Adopté
Article 10 Clarification des compétences des institutions représentatives du personnel			
Mme PROCACCIA, rapporteur	39	Détermination objective des cas dans lesquels le comité central d'entreprise est seul consulté	Adopté
Article 11 Modernisation du fonctionnement du CHSCT			
Mme PROCACCIA, rapporteur	40	Précision	Adopté
Article 12 Fonctionnement des institutions représentatives du personnel			
Mme PROCACCIA, rapporteur	41	Participation d'une partie des suppléants aux réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise	Adopté
Article 13 Regroupement des consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise			
Mme PROCACCIA, rapporteur	58	Clarification juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	59	Maintien de la possibilité pour les membres élus titulaires d'un comité d'entreprise de conclure un accord avec l'employeur, même en présence d'un délégué syndical, sur les délais préfixes dans lesquels le comité doit rendre ses avis	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	60	Possibilité pour les membres titulaires élus du comité d'entreprise de définir eux-mêmes, par accord avec l'employeur, les modalités concrètes de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation dudit comité	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme PROCACCIA, rapporteur	61	Possibilité pour l'accord mentionné à l'article L. 2323-7 de modifier les modalités de consultation récurrente du comité d'entreprise liées aux orientations stratégiques de l'entreprise	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	62	Rédactionnel	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	55	Coordination juridique	Adopté
Article 14 Regroupement des négociations obligatoires en entreprise			
Mme PROCACCIA, rapporteur	63	Rédactionnel	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	64	Précision juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	65	Coordination juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	66	Rédactionnel	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	67	Interdiction pour l'accord mentionné au nouvel article L. 2242-20 du code du travail de modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes si l'entreprise n'a pas conclu au préalable d'accord ou élaboré de plan d'action sur ce thème	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	68	Coordination juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	69	Suppression des règles dérogatoires à la négociation sur les salaires quand un accord modifie la périodicité des négociations obligatoires en entreprise	Adopté
Article 15 Assouplissement des règles dérogatoires de négociation d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical			
Mme PROCACCIA, rapporteur	70	Suppression de l'approbation de la commission paritaire de branche pour les accords signés avec des élus du personnel non mandatés	Adopté
Article 16 Aménagements des règles relatives au franchissement de certains seuils d'effectifs			
Mme PROCACCIA, rapporteur	71	Simplification des règles de calcul pour créer ou supprimer un comité d'entreprise	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 18 Possibilité pour le fonds de financement des partenaires sociaux de soutenir l'activité des organismes de recherche en politiques publiques de l'Etat			
Mme PROCACCIA, rapporteur	72	Précision juridique	Adopté
Article 19 Clarifications des procédures en matière de santé au travail			
Mme PROCACCIA, rapporteur	73	Précision rédactionnelle	Adopté
Article 19 bis Possibilité de reconnaître les pathologies psychiques comme maladies d'origine professionnelle			
M. GABOUTY	8	Suppression de l'article.	Adopté
Article 19 quater Possibilité pour les branches de définir un référentiel professionnel pour identifier l'exposition des travailleurs à des facteurs de pénibilité			
Mme PROCACCIA, rapporteur	74	Possibilité pour les organisations professionnelles de branche d'élaborer unilatéralement les référentiels	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	75	Obligation pour les services chargés de l'homologation des référentiels de tenir compte de leurs conséquences financières	Adopté
Article 19 octies Demande de rapport au Parlement sur l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques			
Mme PROCACCIA, rapporteur	76	Suppression de l'article	Adopté
Article 20 Pérennisation des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage et aménagements des modalités de leur négociation			
Mme PROCACCIA, rapporteur	77	Instauration d'un mécanisme de concertation renforcée des partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle lors de la négociation des annexes 8 et 10	Adopté
M. DUFAUT, rapporteur pour avis	81	Possibilité pour les partenaires sociaux de demander une évaluation de leurs propositions de modification des annexes 8 et 10 même en dehors de la période de négociation de la convention d'assurance chômage	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme PROCACCIA, rapporteur	78	Ajout d'une mission de suivi des annexes 8 et 10 au nouveau comité d'expertise	Adopté
M. DUFAUT, rapporteur pour avis	82	Ajout d'une mission de suivi des annexes 8 et 10 au nouveau comité d'expertise	Adopté
M. DUFAUT, rapporteur pour avis	83	Obligation pour les partenaires sociaux représentatifs dans le monde du spectacle de faire le bilan des conditions de recours au CDD d'usage	Retiré
Mme PROCACCIA, rapporteur	79	Rédactionnel	Adopté
M. DUFAUT, rapporteur pour avis	84	Rédactionnel	Satisfait ou sans objet
Mme PROCACCIA, rapporteur	80	Suppression de la demande de rapport du Gouvernement au Parlement sur la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle	Adopté
Article 22 Définition des missions de l' Afpa dans le cadre du service public de l'emploi			
Mme PROCACCIA, rapporteur	49	Cohérence juridique	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	50	Précision du champ de l'habilitation	Adopté
Article 23 Contrat de professionnalisation « nouvelle chance »			
Mme PROCACCIA, rapporteur	51	Correction d'une erreur de référence	Adopté
Article 23 quater Habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relatives à la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction			
Mme PROCACCIA, rapporteur	47	Réduction de la durée de l'habilitation	Adopté
Article additionnel après l'article 23 quater			
M. REICHARDT	1	Aménagement des règles de radiation des entreprises du répertoire des métiers	Rejeté
Article 23 septies Utilisation du « hors quota » de la taxe d'apprentissage			
Mme PROCACCIA, rapporteur	52	Suppression d'une précision inutile	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 23 nonies Contrat de professionnalisation dans plusieurs entreprises			
Mme PROCACCIA, rapporteur	53	Simplification et harmonisation rédactionnelle	Adopté
Article 23 decies Demande de rapport au Parlement sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique			
Mme PROCACCIA, rapporteur	54	Suppression de l'article	Adopté
Article 23 undecies Demande de rapport au Parlement sur la garantie jeunes			
Mme PROCACCIA, rapporteur	48	Suppression de l'article	Adopté
Article 24 Création de la prime d'activité			
M. de MONTGOLFIER, rapporteur pour avis	56	Exclusion des étudiants du bénéfice de la prime d'activité	Rejeté
Mme PROCACCIA, rapporteur	43	Nouvelle rédaction des règles de calcul de la prime d'activité	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	44	Accompagnement dans l'emploi des bénéficiaires de la prime d'activité	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur	45	Délais et modalités de mise en œuvre de la campagne d'information sur la prime d'activité	Adopté
Article 28 Demande de rapport au Parlement sur la prime d'activité			
M. de MONTGOLFIER, rapporteur pour avis	57	Contenu du rapport d'évaluation de la prime d'activité	Adopté
Article 29 Demande de rapport au Parlement sur les ressources prises en compte dans le calcul de la prime d'activité			
Mme PROCACCIA, rapporteur	46	Suppression de l'article	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac)**
Claire Guillemain, présidente
François Caillé, secrétaire général
- **Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH)**
Jean-Paul Charlez, président national
- **Gilbert Cette**, économiste, professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille
- **Unédic**
Vincent Destival, directeur général
- **Franck Morel**, avocat associé au cabinet Barthélemy avocats
- **Antoine Lyon-Caen**, professeur de droit du travail à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense
- **François Chérèque**, inspecteur général des affaires sociales, chargé de l'évaluation de la mise en œuvre du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale
- **Pierre-Michel Menger**, professeur au Collège de France
- **Audition de représentants du Collectif Alerte sur la prime d'activité**
 - **Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss)**
François Soulage, président du Collectif Alerte
Jeanne Dietrich, conseillère technique
 - **Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (Fnars)**
Alexis Goursolas, chargé de mission IAE-Emploi-Formation
 - **Emmaüs France**
Gilles Ducassé, directeur général adjoint
- **Groupe Alpha**
Nadia Ghedifa, directrice associée du Groupe Alpha, directrice générale de Secafi
Philippe Gervais, directeur associé du Groupe Alpha
- **Union professionnelle artisanale (UPA)**
Pierre Burban, secrétaire général
Caroline Duc, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement

- **Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)**
Hervé Estampes, directeur général
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
Joseph Thouvenel, vice-président
Michel Charbonnier, conseiller politique
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**
Marilyse Léon, secrétaire nationale
Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe
Joëlle Delair, secrétaire confédérale en charge du dialogue social
Emilie Durlach, secrétaire confédérale
- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
Alexandre Saubot, chef de file sur le dialogue social
Antoine Foucher, directeur général adjoint en charge des affaires sociales
Guillaume Ressot, directeur des affaires publiques
- **Marc Ferracci**, économiste, professeur à l'Université de Nantes, membre du Crest
- **Direction générale de la cohésion sociale**
Aude Muscatelli, sous-directrice de l'inclusion sociale, de l'insertion et de la lutte contre la pauvreté
- **Force Ouvrière (FO)**
Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale en charge de la négociation collective
- **Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA)**
Christine Dupuy, directrice de la réglementation et de l'appui au réseau
Christophe Simon, chargé des relations parlementaires
- **Confédération générale du travail (CGT)**
Agnès Le Bot
Alain Alphon-Layre, membres de la Commission exécutive confédérale
- **Bertrand Martinot**, contrôleur financier, ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, essayiste
- **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**
Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Hugues de Balathier-Lantage, chef de service
- **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**
Marie-Françoise Leflon, secrétaire générale
Karina Aitoufollah, responsable du centre de formation et juriste en droit social

-
- **Table ronde sur la prime d'activité**
 - **François Bourguignon**, économiste, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
 - **Yannick L'Horty**, économiste, professeur à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée
 - **Stéphane Carcillo**, économiste principal à la direction du travail, de l'emploi et des affaires sociales de l'OCDE, chercheur associé au département d'économie de Sciences Po
 - **Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf)**
 - Jean-Louis Deroussen**, président
 - Daniel Lenoir**, directeur général
 - Frédéric Durblin**, adjoint du directeur des prestations familiales et sociales
 - Patricia Chantin**, responsable des relations avec le Parlement
 - **Direction générale du travail (DGT)**
 - Yves Struillou**, directeur général
 - Bénédicte Legrand-Jung**, sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
 - Jean-Henri Pyronnet**, sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail
 - Claire Scotton**, adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail
 - Sophie Baron**, chef du bureau de la politique et des acteurs de la prévention, et
 - **Philippe Antoine**, conseiller confédéral de la CGT chargé des TPE et membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) de la région Paca
 - **Chambre de commerce et d'industrie Paris Ile-de-France**
 - Anne Outin-Adam**, directeur des politiques législatives et juridiques
 - Marc Canaple**, secrétaire général de la commission emploi et travail
 - Véronique Etienne-Martin**, directeur des affaires publiques et de la valorisation
 - Pierre Francoual**, juriste en droit social
 - **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)**
 - François Asselin**, président
 - Jean-Michel Pottier**, vice-président en charge de la formation
 - Jean-Eudes du Mesnil du Buisson**, secrétaire général
 - Sandrine Bourgogne**, secrétaire générale adjoint

Le rapporteur a également reçu des contributions écrites de la part de :

- l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) ;
- la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
- l'Union syndicale Solidaires.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI	PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI	PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI
	TITRE I^{ER} AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE	TITRE I^{ER} AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE	TITRE I^{ER} AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE
Code du travail	CHAPITRE I ^{ER} Une représentation universelle des salariés des TPE	CHAPITRE I ^{ER} Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises	CHAPITRE I ^{ER} Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises
	Article 1^{er}	Article 1^{er}	Article 1^{er}
Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre III Les institutions représentatives du personnel	I. – Le livre III de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre XI ainsi rédigé :	I. – Alinéa sans modification	I. – Alinéa sans modification
	« Titre XI « Commissions paritaires régionales pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés	« Titre XI « Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour salariés	Division et intitulé sans modification
	« Chapitre I ^{er} « Champ d'application	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Art. L. 23-111-1. - I. – Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des	« Art. L. 23-111-1. - I. – Une employeurs	« Art. L. 23-111-1. – I. – Par accord <u>interprofessionnel national ou régional conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-2, une commission paritaire interprofessionnelle</u>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	entreprises de moins de onze salariés.	d'entreprises de moins de onze salariés.	<u>peut être instituée</u> au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés
	« II. – Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6, de commissions régionales :	« II. – Elle place de commissions paritaires régionales par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre. ;	Amdt COM 16 « II. – Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches <u>ou des secteurs d'activité</u> qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :
	« 1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 ;	« 1° Non modifié	« 1° Non modifié
	« 2° Et composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.	« 2° Composées d'au salariés.	« 2° Non modifié
	« III. – Pendant la durée du mandat prévue à l'article L. 23-112-3, le champ de compétence professionnel et territorial de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.	« III. – Non modifié	« III. – Non modifié
	« Chapitre II « Composition et mandat	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Art.	« Art.	« Art.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>L. 23-112-1. - La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :</p> <p>« 1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6 ;</p> <p>« 2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises de moins de onze salariés, dans la région et les branches couvertes par la commission.</p>	<p>L. 23-112-1. - Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Dix ...</p> <p>... salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.</p> <p>« Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.</p> <p>« Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et de le nombre d'hommes ne peut</p>	<p>L. 23-112-1. - Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>« Art. L. 23-112-2. - Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L. 2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.</p>	<p>être supérieur à un.</p> <p>« Art. L. 23-112-2. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 23-112-2. - Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6 <u>et dans les régions dans lesquelles elles ont été instituées</u>, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L. 2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.</p>
	<p>« Cette propagande peut être différenciée par région.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Amdt COM 18</p> <p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Les noms des salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale et les noms des salariés membres de la commission sont notifiés à leur employeur par les organisations syndicales de salariés.</p>	<p>« L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 23-112-3. - Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.</p>	<p>« Art. L. 23-112-3. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 23-112-3. - Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 23-112-4. - Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.</p>	<p>« Art. L. 23-112-4. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 23-112-4. - Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 23-112-5. -</p>	<p>« Art. L. 23-112-5. -</p>	<p>« Art. L. 23-112-5. -</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative.</p>	Non modifié	Non modifié
	<p>« Art. L. 23-112-6. – Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique.</p>	« Art. L. 23-112-6. – Non modifié	« Art. L. 23-112-6. – Non modifié
	<p>« Chapitre III « Attributions</p>	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	<p>« Art. L. 23-113-1. – Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :</p>	« Art. L. 23-113-1. – Alinéa sans modification	« Art. L. 23-113-1. – Alinéa sans modification
	<p>« 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;</p>	« 1° Non modifié	« 1° Non modifié
	<p>« 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé au travail.</p>	« 2° D'apporter ...	<p>« 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs <u>salariés</u> ;</p>
		<p>... au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.</p>	<p>Amdt COM 19</p>
		« 3° (nouveau) De faciliter la résolution de	« 3° (<i>Supprimé</i>)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 23-113-2. – Les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux des entreprises.</p> <p>« Chapitre IV « Fonctionnement</p> <p>« Art. L. 23-114-1. – L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois, en plus du temps passé aux séances de la commission.</p>	<p>—</p> <p>conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.</p> <p>« 4° (nouveau) De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.</p> <p>« Art. L. 23-113-2. – Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 23-114-1. – L'employeur ...</p> <p>... mois. Le salarié informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son absence. Le temps peut être utilisé cumulativement, dans la limite de douze mois, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.</p> <p>« Les membres des commissions paritaires</p>	<p>—</p> <p>Amdt COM 20</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« Art. L. 23-113-2. – <u>Les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux des entreprises, sauf autorisation expresse et écrite de l'employeur, dans le respect d'un délai de prévenance de huit jours.</u></p> <p>Amdt COM 21</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 23-114-1. – L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le salarié informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son <u>absence.</u></p> <p>Amdt COM 22</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		régionales interprofessionnelles peuvent répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils informent leurs employeurs de la répartition. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.	Amdt COM 22
	« Le temps passé par le salarié à l'exercice de ses fonctions, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.	« Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris ...	Alinéa sans modification
	« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.	... conventionnelles.	
	« Art. L. 23-114-2. – L'exercice du mandat de membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée du membre de la commission sont soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la deuxième partie du présent code.	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
		« Art. L. 23-114-2. – L'exercice ...	« Art. L. 23 114 2. – Non modifié
		... déterminée d'un membre ...	
		... de la présente deuxième partie.	
	« Les salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés conformément à	Alinéa sans modification	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>l'article L. 23-112-2 et les anciens membres de la commission bénéficient également de cette protection dans les conditions prévues au même livre IV.</p>		
	<p>« Art. L. 23-114-3. – Les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et leur formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés sont exclusivement financés par les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11.</p>	<p>« Art. L. 23-114-3. – Les réunions et la formation, L. 2135-11.</p>	<p>« Art. L. 23-114-3. – Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 23-114-4. - La commission détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement.</p>	<p>« Art. L. 23-114-4. -Non modifié</p>	<p>« Art. L. 23-114-4. -Non modifié</p>
	<p>« Chapitre V « Dispositions d'application</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 23-115-1. – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent titre, notamment :</p>	<p>« Art. L. 23-115-1. – Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 23-115-1. – Non modifié</p>
	<p>« 1° Les modalités de présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2 ;</p>	<p>« 1° Les modalités de la présentation L. 23-112-2 ;</p>	
	<p>« 2° Les modalités d'information des employeurs des salariés mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 23-112-2 par les organisations syndicales de salariés ;</p>	<p>« 2° Les modalités de la notification aux employeurs des salariés salariés ;</p>	
	<p>« 3 Les modalités de publicité sur la composition de la commission, les noms,</p>	<p>« 3 Les modalités de la publicité relative à la ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Livres IV Les salariés protégés Titre I^{er} Cas, durées et périodes de protection Chapitre I^{er} Protection en cas de licenciement</p> <p>Art. L. 2411-1. - Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :</p> <p style="padding-left: 20px;">1° Délégué syndical ;</p> <p style="padding-left: 20px;">2° Délégué du personnel ;</p> <p style="padding-left: 20px;">3° Membre élu du comité d'entreprise ;</p> <p style="padding-left: 20px;">4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;</p> <p>.....</p> <p style="padding-left: 20px;">18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 4° Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre. »</p> <p style="padding-left: 20px;">II. – Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p> <p style="padding-left: 20px;">1° L'article L. 2411-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... membres ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 4° Non modifié</p> <p style="padding-left: 20px;">II. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 20px;">1° L'article L. 2411 1 est complété par un 20° ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="padding-left: 20px;">II. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Section 13 Licenciement d'un assesseur maritime</p>	<p>—</p> <p>« 19° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;</p> <p>2° Après la section 13, il est créé une section 14 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 14</p> <p>« Licenciement d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle</p> <p>« Art. L. 2411-24. – Le licenciement du salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.</p>	<p>—</p> <p>« 20° Membre ...</p> <p>... L. 23-111-1. » ;</p> <p>2° Est ajoutée une section 15 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 15</p> <p>« Licenciement d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle</p> <p>« Art. L. 2411-24. – Alinéa sans modification</p>	<p>—</p>
<p>Chapitre II Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée</p>	<p>III. - Le chapitre II du même titre I^{er} est ainsi modifié :</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2412-1. - Bénéficie de la protection en cas de rupture</p>	<p>1° L'article L. 2412-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° L'article L. 2412-1 est complété par un 16° ainsi rédigé</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
— d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :	—	—	—
1° Délégué syndical ;			
2° Délégué du personnel ;			
3° Membre élu du comité d'entreprise ;			
.....			
14° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.			
Section 14 Assesseur maritime	« 15° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;	« 16° Membre L. 23-111-1. » ;	
2° Après la section 14, il est créé une section 15 ainsi rédigée :	2° Est ajoutée une section 16 ainsi rédigée :		« Section 15 « Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle
« Section 15 « Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle	« Section 16 « Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle		« Art. L. 2412-15. – La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'incapacité constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur
« Art. L. 2412-15. – La ...	« Art. L. 2412-15. – La avant son terme ...

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2421-2. - La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivant :</p> <p>1° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;</p> <p>2° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;</p> <p>3° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;</p> <p>4° Conseiller prud'homme ;</p> <p>5° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.</p> <p>Art. L. 2422-1. - Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la</p>	<p>—</p> <p>du travail.</p> <p>« Cette procédure s'applique également pendant un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2 et de six mois suivant l'expiration du mandat du salarié ayant siégé dans cette commission. »</p> <p>IV. – L'article L. 2421-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 6° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. »</p> <p>V. – L'article L. 2422-1 du même code est complété par un 8° ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>... travail.</p> <p>« Cette procédure s'applique également pendant une durée de six mois ...</p> <p>... et de six mois à compter de l'expiration ...</p> <p>... commission. »</p> <p>IV. – L'article L. 2421 2 du même code est complété par un 7° ainsi rédigé :</p> <p>« 7° Membre ...</p> <p>... L. 23-111-1. »</p> <p>V. – Non modifié</p>	<p>—</p> <p>IV. – Non modifié</p> <p>V. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;</p>			
<p>2° Délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections pour la désignation des délégués du personnel ;</p>			
<p>3° Membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité d'entreprise, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité d'entreprise ;</p>			
<p>4° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>5° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;</p> <p>5° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;</p> <p>5° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;</p> <p>6° Salarié siégeant ou ayant siégé en qualité de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;</p> <p>7° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public.</p>	<p>—</p> <p>« 8° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission. »</p> <p>VI. – Après le chapitre VIII du titre III du livre IV de la deuxième partie du même code, il est créé un chapitre IX ainsi rédigé :</p> <p>« Chapitre IX « Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle</p> <p>« Art. L. 2439-1. – Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article</p>	<p>—</p> <p>VI. – Le titre III du livre IV de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre X ainsi rédigé :</p> <p>« Chapitre X « Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle</p> <p>« Art. L. 243-10-1. – Le ...</p>	<p>—</p> <p>VI. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 243-10-1. – Non modifié</p>
<p>Titre III Dispositions pénales Chapitre VIII Assesseur maritime</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>L. 23-111-1, d'un salarié figurant sur la propagande des organisations syndicales en vue de la constitution de cette commission ou d'un ancien membre de la commission en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévue au présent livre, est puni de la peine prévue à l'article L. 2432-1. »</p>	<p>... propagande électorale des organisations ...</p>	—
	<p>VII. – Le présent article s'applique à compter du 1^{er} juillet 2017, à l'exception de ses dispositions relatives aux articles L. 23-112-2 et L. 23-114-2 du code du travail et de son II qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016.</p>	VII. – Non modifié	<p><u>VI bis (nouveau). – Le chapitre II du titre II du livre VI de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2622-3 ainsi rédigé :</u></p>
	<p>VIII. – À titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2021, le 2^o de l'article L. 23-112-1 est ainsi rédigé :</p>	VIII. – Alinéa sans modification	<p><u>« Art. L. 2622-3. – Un décret fixe le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L. 23-111-1 et L. 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. »</u></p>
	<p>« 2^o Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un</p>	« 2 ^o Dix ...	<p>Amdt COM 24</p>
			VII. – Non modifié
			VIII. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° de l'article L. 2151-1 dans la région et les branches couvertes par la commission. »	... L. 2151-1 auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission. » IX (<i>nouveau</i>). – Pour l'application de l'article L. 23-111-1 du code du travail à Saint-Pierre-et-Miquelon, les mots : « commission paritaire régionale » sont remplacés par les mots : « commission paritaire territoriale ». Un décret précise la composition de la commission paritaire territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.	IX. – Non modifié <u>X (<i>nouveau</i>). – Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la mise en œuvre du titre XI du livre III de la deuxième partie du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</u> <u>À défaut d'accord, et au plus tard le 1^{er} juillet 2017, une négociation sur le même thème est engagée dans chaque région entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des entreprises implantées dans la région et les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel et dont les</u>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<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 complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par</p>	<p>Article 1^{er} bis (nouveau)</p>	<p><u>résultats au scrutin mentionné aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6 du code du travail est au moins égal au seuil fixé au 3^o de l'article L. 2122-9 du même code.</u></p>
		<p>Le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est complété par un article L. 2141-13 ainsi rédigé :</p>	<p>Amdt COM 25</p>
		<p>« Art. L. 2141-13. – Le ministre chargé du travail publie chaque année un rapport sur les salariés de très petites entreprises non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial, et met en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle. »</p>	<p>Article 1^{er} bis</p>
		<p>Article 1^{er} ter (nouveau)</p>	<p><i>(Supprimé)</i></p>
			<p>Amdt COM 26</p>
			<p>Article 1^{er} ter</p>
		<p>Après le mot : « code », la fin du second alinéa de l'article L. 2322-2 du code du travail est</p>	<p><i>(Non modifié)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>—</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Valorisation des parcours professionnels des élus et délégués syndicaux dans l'entreprise</p>	<p>—</p> <p>supprimée.</p> <p>Article 1^{er} quater (nouveau)</p> <p>Le chapitre II du titre II du livre VI de la deuxième partie du code du travail est complété par un article L. 2622-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2622-3. – Un décret fixe le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L. 23-111-1 et L. 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. »</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical</p>	<p>—</p> <p>Article 1^{er} quater</p> <p><i>(Supprimé)</i></p> <p>Amdt COM 27</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical</p>
<p>Art. L. 2141-5. - Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.</p> <p>Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie</p>	<p>Article 2</p> <p>L'article L. 2141-5 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Article 2</p> <p>L'article L. 2141-5 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1^o (nouveau) Le second alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie</p>	<p>Article 2</p> <p><i>(Non modifié)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.</p>	<p>« Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire ou le délégué syndical bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut, à sa demande, se faire accompagner à cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.</p>	<p>personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. » ;</p>	<p>2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p>
	<p>« Lorsque l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 est réalisé à l'issue d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou de délégué syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences</p>	<p>« Au ...</p> <p>... titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un ...</p> <p>... Il peut se faire accompagner par une ...</p> <p>... L. 6315-1.</p> <p>« Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un ...</p> <p>... ou d'un mandat syndical ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Sixième partie La formation professionnelle tout au long de la vie Livre I^{er} Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation et de l'orientation professionnelles Titre I^{er} Principes généraux Chapitre II Égalité d'accès à la formation</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »</p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. – Le chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est complété par une section 3 ainsi rédigée :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Section 3</p> <p style="padding-left: 40px;">« Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 6112-4. – Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Après avis de la commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... acquise. »</p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Division et intitulé</p> <p style="padding-left: 40px;">sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 6112-4. – Les ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... personnel ou d'un mandat syndical...</p> <p>... certification.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 3</p> <p style="text-align: center;"><i>(Non modifié)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 6123-1. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé :</p> <p>1° D'émettre un avis sur :</p> <p>a) Les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue ;</p> <p>b) Le projet de convention pluriannuelle définie à l'article L. 5312-3 ;</p> <p>c) L'agrément des accords d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 ;</p> <p>d) Le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'État dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;</p> <p>2° D'assurer, au plan national, la concertation entre l'État, les régions, les départements, les organisations syndicales de</p>	<p>—</p> <p>« Un recensement des certifications ou parties de certification comportant ces compétences et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles est annexé à la liste mentionnée au premier alinéa du présent article. »</p> <p>II. – Le 1° de l'article L. 6123-1 du même code est complété par un e ainsi rédigé :</p> <p>« e) La liste des compétences et son annexe mentionnées à l'article L. 2141-5-1. »</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>« e) La ... l'article L. 6112-4 ; ».</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour la définition des orientations pluriannuelles et d'une stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi et, dans ce cadre, de veiller au respect de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles ;</p> <p>3° De contribuer au débat public sur l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;</p> <p>4° De veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles ;</p> <p>5° De suivre les travaux des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et la mise en œuvre des conventions régionales pluriannuelles de coordination prévues à l'article L. 6123-4 du présent code, des contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles définis à l'article L. 214-13 du code de l'éducation et des conventions annuelles conclues pour leur application ;</p> <p>6° D'évaluer les politiques d'information et d'orientation professionnelle,</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi, aux niveaux national et régional. A ce titre, il recense les études et les travaux d'observation réalisés par l'État, les branches professionnelles et les régions. Il élabore et diffuse également une méthodologie commune en vue de l'établissement de bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, dont il établit la synthèse ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>7° D'évaluer le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation ;</p>			
<p>8° De contribuer à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation.</p>			
<p>Les administrations et les établissements publics de l'État, les régions, les organismes consulaires et les organismes paritaires participant aux politiques de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle sont tenus de communiquer au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.</p>			
<p>En cas d'urgence, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut être consulté et émettre un avis soit par voie électronique, soit en réunissant son bureau dans</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>des conditions définies par voie réglementaire.</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>Après l'article L. 2141-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2141-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2141-5-1. – En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2411-2 et L. 2142-1-1 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise. »</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2141-5-1. – En ...</p> <p>...aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins ...</p> <p>... mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant ...</p> <p>... salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. »</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2141-5-1. – En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise. »</p>
<p>Deuxième partie</p> <p>Les relations collectives de travail</p>	<p align="center">Article 5</p> <p>I. – Après la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du</p>	<p align="center">Article 5</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>	<p align="center">Article 5</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>

Amdt COM 28

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Livres III Les institutions représentatives du personnel Titre I^{er} Délégué du personnel Chapitre IV Nombre, élection et mandat Section 2 Élection Sous-section 4 Mode de scrutin et résultat des élections</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>livre III de la deuxième partie du code du travail, est insérée une sous-section 4 bis ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Sous-section 4 bis « Représentation équilibrée des femmes et des hommes</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2314-24-1. – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.</p> <p style="text-align: center;">« Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :</p> <p style="text-align: center;">« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;</p> <p style="text-align: center;">« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.</p> <p style="text-align: center;">« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2314-24-1. – Pour ...</p> <p style="text-align: center;">... électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« 1° Non modifié</p> <p style="text-align: center;">« 2° Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2314-24-1. – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.</p> <p style="text-align: center;">Amdt COM 29</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« 1° Non modifié</p> <p style="text-align: center;">« 2° Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 2314-7. – Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.</p> <p>Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.</p> <p>Art. L. 2314-11. - La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.</p> <p>« Les dispositions du présent article s'appliquent, d'une part, à la liste des délégués titulaires, d'autre part, à la liste des délégués suppléants.</p> <p>« Art. L. 2314-24-2. – Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »</p> <p>II. – L'article L. 2314-11 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.</p> <p>« Art. L. 2314-24-2. – Dès ...</p> <p>... information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »</p> <p>II. – Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2314-24-2. – Non modifié</p> <p><u>I bis (nouveau). – Le second alinéa de l'article L. 2314-7 du même code est complété par les mots : « ou lorsque le juge prononce l'annulation de l'élection de délégués du personnel en application du troisième alinéa de l'article L. 2314-25. »</u></p> <p>Amdt COM 30</p> <p>II. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.</p>	<p>« Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>
<p>La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.</p>	<p>III. – L'article L. 2314-25 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>1° Non modifié</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>Art. L. 2314-25. - Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.</p>	<p>1° Au premier alinéa, après le mot : « électorat, », sont insérés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-24-1 » ;</p>	<p>2° Sont ajoutés deux</p>	<p><u>2° Est ajouté un alinéa</u></p>
<p>Lorsqu'une</p>	<p>2° Il est complété par</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.</p>	<p>—</p> <p>un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devait respecter la liste de candidats. »</p>	<p>—</p> <p>alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« La ...</p> <p>... candidats élus des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.</p>	<p>—</p> <p><u>ainsi rédigé :</u></p> <p>« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions prévues à l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. »</p>
<p>Titre II Comité d'entreprise Chapitre IV Composition, élection et mandat Section 2 Élection</p> <p>Art. L. 2324-6. - Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les</p>	<p>IV. – La section 2 du chapitre IV du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'article L. 2324-6 est abrogé ;</p>	<p>IV. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Amdt COM 29</p> <p>IV. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.</p>	<p>2° Après la sous-section 4, est insérée une sous-section 4 bis ainsi rédigée :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
<p>Sous-section 4 Mode de scrutin et résultat des élections</p>	<p>« Sous-section 4 bis « Représentation équilibrée des femmes et des hommes</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2324-22-1. – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.</p>	<p>« Art. L. 2324-22-1. – Pour ...</p>	<p>« Art. L. 2324-22-1. – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.</p>
	<p>« Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :</p>	<p>... électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.</p>	<p>Amdt COM 29</p>
	<p>« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>« 1° Non modifié</p>
	<p>« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	<p>« 2° Non modifié</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 adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 2324-10. – Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.</p> <p>Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.</p> <p>Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.</p> <p>« Les dispositions du présent article s'appliquent, d'une part, à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise, d'autre part, à la liste de ses membres suppléants.</p> <p>« Art. L. 2324-22-2. – Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.</p> <p>« Art. L. 2324-22-2. – Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2324 22 2. – Sans modification</p> <p><u>IV bis (nouveau). – Le premier alinéa de l'article L. 2324-10 du même code est complété par les mots : « ou que le juge prononce l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise en application du troisième alinéa de l'article L. 2324-23. »</u></p>
	<p>V. – L'article L. 2324-13 du même code</p>	<p>V. – Non modifié</p>	<p>Amdt COM 30</p> <p>V. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2324-13. - La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.</p>	<p>est ainsi modifié :</p> <p>1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».</p>	<p>VI. – Alinéa sans modification</p>	<p>VI. – Alinéa sans modification</p>
<p>La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.</p>	<p>VI. – L'article L. 2324-23 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>1° Sans modification</p>	<p>1° Sans modification</p>
<p>Art. L. 2324-23. - Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des</p>	<p>1° Au premier alinéa, après le mot : « électorat, »,</p>	<p>1° Sans modification</p>	<p>1° Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.</p>	<p>sont insérés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1 » ;</p>		
<p>Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.</p>	<p>2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p><u>2° Est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</u></p>
	<p>« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L. 2324-22 entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devait respecter la liste de candidats. »</p>	<p>« La prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne candidats.</p>	<p>« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devait respecter la liste de candidats. »</p>
		<p>« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte ces prescriptions. »</p>	<p>Alinéa supprimé</p> <p>Amdt COM 29</p>
	<p>VII. – Le présent article entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.</p>	<p>VII. – Non modifié</p>	<p>VII. – Non modifié</p>
<p>Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes</p>		<p>Article 5 bis (nouveau)</p>	<p>Article 5 bis</p>
<p>Art. 1er – Le Gouvernement est autorisé, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail et de celle des organisations professionnelles d'employeurs définie au 6° de l'article L. 2151-1 du même code. Ces dispositions déterminent, dans le respect de l'indépendance, de l'impartialité et du caractère paritaire de la juridiction :</p> <p>1° Le mode de désignation des conseillers prud'hommes ;</p> <p>2° Les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils ;</p> <p>3° Les conditions des candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle ;</p> <p>4° Les modalités d'établissement de la liste de candidats ;</p> <p>5° La procédure de nomination des conseillers prud'hommes ;</p> <p>6° Les modalités de remplacement en cas de vacance ;</p> <p>7° La durée du mandat des conseillers prud'hommes ;</p> <p>8° Le régime des autorisations d'absence des salariés pour leur formation à</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>Le 2° de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est complété par les mots : « , ces modalités de répartition devant assurer la présence de femmes et d'hommes à parité dans toutes les sections et dans tous les collèges et conseils. »</p>	<p>—</p> <p><i>(Supprimé)</i></p> <p>Amdt COM 31</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'exercice de la fonction prud'homale ;</p> <p>9° Le cas échéant, les adaptations nécessaires en matière de définition des collèges et des sections.</p> <p>Le projet de loi de ratification de cette ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant sa publication.</p>	<p>—</p> <p>Article 6</p> <p>Après l'article L. 2143-16 du code du travail, il est inséré un article L. 2143-16-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2143-16-1. - Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis, le cas échéant, celles mentionnées à l'article L. 2143-16, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »</p>	<p>—</p> <p>Article 6</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2143-16-1. - Chaque ... hormis celles mentionnées ... concertations à un autre niveau que ...</p> <p>... branche. »</p>	<p>—</p> <p>Article 6</p> <p><i>(Non modifié)</i></p>
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 225-27-1. - I. ...</p> <p>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 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur</p>	<p>Article 7</p>	<p>Article 7</p> <p>I (nouveau). - Le premier alinéa du II de l'article L. 225-27-1 du code de commerce est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>Article 7</p> <p><i>(Supprimé)</i></p> <p>Amdt COM 32</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>à douze.</p>	<p>À la seconde phrase de l'article L. 225-30-2 du code de commerce, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « dont la durée ne peut être inférieure à vingt heures par an ».</p>	<p>« Les administrateurs salariés doivent satisfaire à l'article L. 2314-24-1 du code du travail. »</p>	<p><u>Le code de commerce est ainsi modifié :</u></p>
<p>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.</p>		<p>II. – Non modifié</p>	<p>Article 7 bis</p>
<p>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</p>		<p>Article 7 bis (nouveau)</p>	
		<p>I. – Le premier alinéa du I de l'article L. 225-27-1 du code de commerce est ainsi modifié :</p>	<p><u>1° Au premier alinéa du I de l'article L. 225-27-1, les mots : « , 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 » sont supprimés.</u></p>
		<p>1° (nouveau) Les mots : « cinq mille » sont remplacés par le mot : « mille » ;</p>	<p>Amdt COM 33</p>
		<p>2° (nouveau) Les mots : « dix mille » sont remplacés par les mots : « cinq mille » ;</p>	
		<p>3° Les mots : « 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, » sont supprimés.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>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.</p> <p>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 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à 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, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.</p> <p>.....</p>		<p>II (nouveau). – À la fin du premier alinéa du II du même article L. 225-27-1, les mots : « dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze » sont supprimés.</p>	<p><u>2° Au premier alinéa du I de l'article L. 225-79-2, les mots : « , 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 » sont supprimés.</u></p>
<p>Code des transports</p>		<p>Article 7 ter (nouveau)</p>	<p>Article 7 ter</p>
		<p>Le chapitre IV du titre II du livre V de la sixième partie du code des transports est complété par un article L. 6524-6 ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Art. L. 6524-6. – Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant élu ou désigné est un personnel navigant exerçant l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6521-1 du présent code, le crédit d'heures légal prévu aux articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6 et</p>	<p>« Art. L. 6524-6. – <u>Un accord collectif peut prévoir que</u>, lorsque le représentant élu ou désigné est un personnel navigant exerçant l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6521-1 du présent code, le crédit d'heures légal prévu aux articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6 et</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	— L. 4614-3 du code du travail, ou le crédit d'heures conventionnel, est regroupé en jours. « Il ne peut être attribué moins d'un jour. Un jour comprend sept heures. Lorsque le crédit d'heures légal ou conventionnel est supérieur à un multiple de sept, les heures excédentaires donnent droit à un jour si l'excédent est supérieur ou égal à cinq heures ou à une demi-journée si l'excédent est inférieur ou égal à quatre heures. Ce jour ou cette demi-journée suit immédiatement le ou les jours alloués. »	— L. 4614-3 du code du travail, ou le crédit d'heures conventionnel, est regroupé en jours. » <i>Alinéa supprimé</i> Amdt COM 34 CHAPITRE III Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises CHAPITRE III Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises CHAPITRE III Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises Article 8 A (nouveau) <u>À titre expérimental, pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, selon les modalités prévues aux articles L. 2143-3, L. 2312-2, L. 2322-2 et L. 4611-1 du code du travail, l'effectif de onze ou de cinquante salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, aux obligations fixées aux entreprises n'ayant pas franchi ce seuil par le titre IV du livre premier et le livre III de la deuxième partie ou par le titre premier du livre VI de la quatrième partie du même</u>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
Code du travail	Article 8	Article 8	Article 8
Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre III Les institutions représentatives du personnel Titre II Comité d'entreprise Chapitre VI Délégation unique du personnel Section 1 Mise en place	I. – La section 1 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :	I. – L'article L. 2326-1 du code du travail est ainsi modifié :	I. – Non modifié
Art. L. 2326-1. - Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.	1° L'article L. 2326-1 est ainsi modifié :	1° Le premier alinéa est ainsi modifié :	<u>code.</u> <u>Le Gouvernement procède à l'évaluation de cette mesure et remet au Parlement, trois mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport sur l'opportunité de la pérenniser.</u>
	a) Au premier alinéa :	<i>Alinéa supprimé</i>	Amdt COM 42
	– le mot : « deux » est remplacé par le mot : « trois » ;	a) À la première phrase, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents » et sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;	
	– après les mots : « au comité d'entreprise », sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;	b) La seconde phrase est ainsi rédigée :	
	– les mots : « Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. » sont remplacés par les mots : « Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et,	« Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.</p>	<p>s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;</p>	<p>—</p> <p>2° Après le mot : « constitution », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. » ;</p>	<p>—</p>
<p>La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, les mots : « du comité d'entreprise ou de son renouvellement » sont remplacés par les mots : « de l'une des trois institutions représentatives ou lors de leur renouvellement. » ;</p> <p>c) Le troisième alinéa est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>3° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>—</p>
	<p>« La durée des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique. » ;</p>	<p>« La durée du mandat des ...</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2313-12. - Lorsque, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur met en place une délégation unique du personnel dans les conditions fixées à l'article L. 2326-1,</p>	<p>d) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>... unique. » ;</p> <p>4° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>—</p>
	<p>« Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p>
		<p>I bis (nouveau) . – À l'article L. 2313-12 du même code, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents » ; »</p>	<p>I bis. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise.</p>	<p>—</p> <p>II. – La section 2 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>—</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>1° L'article L. 2326-2 est ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>II. – Non modifié</p>
<p>Section 2 Composition et élection</p> <p>Art. L. 2326-2. - Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Art. L. 2326-2. – La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues aux articles L. 2324-3 à L. 2324-23.</p>	<p>« Art. L. 2326-2. – La ...</p> <p>... prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre.</p>	
<p>Art. L. 2326-3. - Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.</p>	<p>« Art. L. 2326-3. –Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>2° Il est ajouté un article L. 2326-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2326-2-1. – Non modifié</p>	
<p>Les réunions de délégué du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.</p>	<p>« Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel. »</p>		
<p>Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, vingt heures par mois.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Section 3 Attributions et fonctionnement</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>III. – La section 3 du même chapitre VI est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2326-4. – Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions.</p> <p>« Art. L. 2326-5. – Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p> <p>« Art. L. 2326-6. - Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :</p> <p>« 1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces six réunions par an portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;</p> <p>« 2° Le secrétaire désigné en application de l'article L. 2326-5 exerce les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Section 3 « Attributions et fonctionnement</p> <p>« Art. L. 2326-3. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 2326-4. – Les secrétaire et un secrétaire adjoint dans des d'État.</p> <p>« Art. L. 2326-5. - Alinéa sans modification</p> <p>« 1° La ces réunions annuelles portent travail ;</p> <p>« 2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions travail ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2326-3. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 2326-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 2326-5. - 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 adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« 3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux représentants ayant qualité pour siéger cinq jours au moins avant la séance ;</p>	<p>« 3° Un personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;</p>	<p>« 3° Non modifié</p>
	<p>« 4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;</p>	<p>« 4° Non modifié</p>	<p>« 4° Non modifié</p>
	<p>« 5° Lorsque l'expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État ;</p>	<p>« 5° Lorsqu'une expertise d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;</p>	<p>« 5° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>« 6° L'avis de la délégation unique du personnel est rendu dans les délais applicables au comité d'entreprise ;</p>	<p>« 6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;</p>	<p>« 6° Non modifié</p>
	<p>« 7° En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions, avec voix délibérative. Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévue à l'article L. 2323-8.</p>	<p>« 7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.</p>	<p>« 7° <u>Un nombre de membres suppléants de la délégation unique du personnel inférieur de moitié au nombre de titulaires peut participer aux réunions avec voix consultative.</u></p>
	<p>« Art. L. 2326-7. – Les règles en matière de crédit d'heures pour chacune des institutions sont adaptées comme suit :</p>	<p>« Art. L. 2326-6. – Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour suit :</p>	<p>Amdt COM 35</p> <p>« Art. L. 2326-6. – Alinea sans modification</p>
	<p>« 1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique ;</p>	<p>« 1° Les ...</p> <p>... unique. Le membre informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son absence. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette annualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de</p>	<p>« 1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique. Le membre informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son absence. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de <u>trois</u> mois. Cette <u>règle</u> ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette mutualisation ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire ;</p> <p>« 3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article. »</p> <p>IV. – Le même chapitre VI est complété par une section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 4 « Conditions de suppression</p> <p>« Art. L. 2326-8. – L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la</p>	<p>plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>« 2° Les ...</p> <p>... employeur. Cette répartition ne peut ...</p> <p>... d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>IV. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2326-8. – L'employeur...</p>	<p>demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'État ;</p> <p>Amdt COM 36</p> <p>« 2° <u>Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, transférer à un autre membre titulaire ou à un membre suppléant une partie du crédit d'heures de délégation dont ils disposent.</u> Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1°. <u>Un membre titulaire ne peut transférer chaque mois plus de la moitié du crédit d'heures de délégation dont il dispose ;</u></p> <p>Amdt COM 37</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>IV. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>—</p> <p>délégation unique du personnel, décider de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions relatives à chacune des institutions concernées. Les mandats des membres de la délégation unique du personnel sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions.</p> <p>« Art. L. 2326-9. – Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés. »</p>	<p>—</p> <p>... l'échéance du mandat de ses ...</p> <p>... dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. Le mandat des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à ... institutions.</p> <p>« Art. L. 2326-8. – Sans modification</p> <p>« Art. L. 2326-9 (nouveau). – Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de trois cents salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme dans les conditions prévues au présent chapitre. À l'échéance du mandat des membres de la délégation</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>—</p> <p>V. – Pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>—</p> <p>unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2391-1. À défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application des dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. »</p> <p>V. – Pour ...</p> <p>... vigueur du présent article, l'employeur</p> <p>... vigueur du présent article, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.</p> <p>À l'issue de cette période, il met en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions prévues au présent article, soit un comité d'entreprise, une délégation du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>—</p> <p>V. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	Article 9	Article 9	Article 9
	Le livre III de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre IX ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	« Titre IX « Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Chapitre I ^{er} « Mise en place et attributions	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Art. L. 2391-1. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé 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 élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.	« Art. L. 2391-1. – Dans exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur élections des titulaires ...	« Art. L. 2391-1. – Non modifié
	« L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.	Alinéa sans modification	
	« Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives ou lors de son renouvellement.	« Sa mise représentatives mentionnées au premier	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction des mandats des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit alinéa.</p>	<p>alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.</p> <p>« L'accord ...</p> <p>... réduction de la durée du mandat des membres ...</p> <p>... alinéa.</p>	
	<p>« Art. L. 2391-2. – Dans les entreprises comportant des établissements distincts au sens de l'article L. 2327-1, l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupements distinctes en fonction des établissements.</p>	<p>« Art. L. 2391-2. – Dans ...</p> <p>... distincts, l'instance ...</p> <p>... établissements.</p>	<p>« Art. L. 2391-2. – Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 2391-3. – En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2391-1, un accord conclu au niveau de l'établissement au sens de l'article L. 2327-1 dans les conditions mentionnées au même article peut prévoir la création de l'instance mentionnée audit article</p>	<p>« Art. L. 2391-3. – En ...</p> <p>... établissement dans les ...</p> <p>. article</p>	<p>« Art. L. 2391-3. – Non modifié</p>
		<p>« Art. L. 2391-4 (nouveau). – L'instance définie au présent chapitre peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant au moins trois cents salariés, quel que soit leur effectif. L'accord défini à l'article L. 2391-1 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au</p>	<p>« Art. L. 2391-4. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« Chapitre II « Composition et élection</p>	<p>niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2392-1. – L'accord prévu à l'article L. 2391-1 ou à l'article L. 2391-3 définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des niveaux fixés par décret en Conseil d'État en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>« Art. L. 2392-1. – L'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 ...</p> <p>... à des seuils fixés ...</p> <p>... fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>« Art. L. 2392-1. – Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 2392-2. – Les représentants syndicaux mentionnés à l'article L. 2324-2 assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues au même article.</p>	<p>« Art. L. 2392-2. – Non modifié</p>	<p>« Art. L. 2392-2. – Non modifié</p>
	<p>« Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.</p>		
	<p>« Art. L. 2392-3. – Les élections des membres de l'instance se déroulent dans les conditions prévues aux articles L. 2324-1 à L. 2324-28 lorsque le regroupement</p>	<p>« Art. L. 2392-3. – Les ...</p> <p>... prévues à la section 2 du chapitre IV du titre II du présent livre lorsque le</p>	<p>« Art. L. 2392-3. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>défini par l'accord prévu aux articles L. 2391-2 et L. 2391-3 intègre le comité d'entreprise ou d'établissement et dans les conditions prévues aux articles L. 2314-2 à L. 2314-25 dans les autres cas.</p>	<p>regroupement défini par l'accord prévu aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 intègre le comité d'entreprise ou d'établissement, et dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du présent livre dans les autres cas.</p>	—
	<p>« Chapitre III « Fonctionnement</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2393-1. – L'accord mentionné à l'article L. 2391-1 et à l'article L. 2391-3 fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :</p>	<p>« Art. L. 2393-1. – L'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 notamment :</p>	<p>« Art. L. 2393-1. – Alinéa sans modification</p>
	<p>« 1° Le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;</p>	<p>« 1° Le nombre minimal de réunions, qui ne mois ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>
	<p>« 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué en temps utiles aux représentants du personnel ;</p>	<p>« 2° Les communiqué aux représentants du personnel ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>
	<p>« 3° Le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants ;</p>	<p>« 3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;</p>	<p>« 3° Non modifié</p>
	<p>« 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un nombre fixé par un décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;</p>	<p>« 4° Leun seuil fixé instance ;</p>	<p>« 4° Non modifié</p>
	<p>« 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un nombre</p>	<p>« 5° Le membres pour l'exercice de un seuil fixé</p>	<p>« 5° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>fixé par un décret en Conseil d'État ;</p> <p>« 6° Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :</p> <p>« a) La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;</p> <p>« b) Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.</p> <p>« Art. L. 2393-2. – L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27 et L. 2325-34. La commission des marchés est mise en place dès lors que l'instance remplit les critères prévus à l'article L. 2325-34-1.</p> <p>« Art. L. 2393-3. – À défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>par un décret en Conseil d'État ;</p> <p>« 6° Alinéa sans modification</p> <p>a) Non modifié</p> <p>« b) Un consacrées, en tout ou partie, à l'exercice ...</p> <p>... an.</p> <p>« Art. L. 2393-2. – L'accord ...</p> <p>... L. 2325-34, dans les conditions prévues aux mêmes articles. Une commission L. 2325-34-1.</p> <p>« Art. L. 2393-3. – Non modifié</p>	<p>« 6° Alinéa sans modification</p> <p>« a) La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle <u>sont</u> confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;</p> <p>Amdt COM 38</p> <p>« b) Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2393-2. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 2393-3. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>« Les autres règles de fonctionnement sont celles prévues :</p>	—	—
	<p>« 1° Pour le comité d'entreprise au chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement ;</p>		
	<p>« 2° Pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au chapitre IV du titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie IV, lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.</p>		
	<p>« Chapitre IV « Suppression de l'instance</p>	<p>« Chapitre IV « Suppression</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2394-1. – Par dérogation à l'article L. 2261-10, la dénonciation de l'accord prévu aux articles L. 2391-1 et L. 2391-3 prend effet dès la fin du préavis défini à l'article L. 2261-9. L'employeur procède sans délai à l'élection des membres ou à la désignation des institutions qui étaient regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Les mandats des membres de l'instance sont prorogés jusqu'à la date de mise en place de ces institutions. »</p>	<p>« Art. L. 2394-1. – Par accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 ...</p>	<p>« Art. L. 2394-1. – Non modifié</p>
	<p>... élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, ...</p>	<p>... d'elles. Le mandat des membres de l'instance est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions. »</p>	
	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>
<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</p>	<p>I. – L'article L. 2323-3 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>I.– Alinéa sans modification</p>	<p>I.– Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>vœux.</p> <p>Il dispose d'un délai d'examen suffisant.</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 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. 2281-12, L. 2323-72 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 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>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 et avoir rendu un avis négatif.</p> <p>L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.</p> <p>Art. L. 2327-2. - Le comité central d'entreprise exerce les attributions</p>	<p>1° Au troisième alinéa, après les mots : « les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise », et après les mots : « permettre au comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise » ;</p> <p>2° À l'avant-dernier alinéa, après les mots : « le comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise.</p> <p>II. – L'article L. 2327-2 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>1° Le troisième alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase, après les mots : « avis du comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise » ;</p> <p>b) À la seconde phrase, après les mots : « comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise » ;</p> <p>2° Sans modification</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.</p>	<p>1° Au deuxième alinéa, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-26 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-45 » ;</p>	<p>1° À la fin du second alinéa, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-26 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-43 »</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et L. 2323-26.</p>	<p>2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
	<p>« Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Il est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »</p>	<p>« Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne nécessitent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »</p>	<p>« Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne <u>comportent</u> pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »</p>
	<p>III. – L'article L. 2327-15 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>III. – Non modifié</p>	<p>III. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2327-15. - Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces</p>	<p>« Art. L. 2327-15. – Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.</p>		<p>Amdt COM 39</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
établissements.	<p>« Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.</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 temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le 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>IV. – L'article L. 4616-1 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « a pour mission d'organiser » sont remplacés par le mot : « organise » ;</p> <p>2° Les mots : « , et qui peut rendre un avis » sont remplacés par la phrase et les mots suivants : « L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend » ;</p> <p>3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures</p>	IV. – Non modifié	IV. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</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 de coordination.</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 de coordination est réputée avoir été consultée.</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, qui rendent leurs avis.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. »</p> <p>V. – L'article L. 4616-3 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au deuxième alinéa, le mot : « remet » est remplacé par le mot : « transmet » et les mots : « , le cas échéant, » sont supprimés ;</p> <p>2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'État. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>1° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « , le cas échéant, » sont supprimés ;</p> <p>2° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. – Non modifié</p>
	Article 11	Article 11	Article 11
	I. – Le premier alinéa de l'article L. 4611-1 du code	I. – Non modifié	I. – Alinéa sans

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 4611-1. - Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés.</p>	<p>du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un de ces comités. »</p>	<p>—</p>	<p>modification</p> <p>« Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à l'un de ces comités <u>s'il en existe</u>. »</p>
<p>La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.</p>		<p>I bis (nouveau). – À la première phrase de l'article L. 4611-3 du même code, après le mot : « salariés, », sont insérés les mots : « lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ».</p>	<p>Amdt COM 40</p> <p>I bis. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 4611-3. - Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.</p>	<p>II. – Les articles L. 4612-8 et L. 4612-8-1 du même code deviennent respectivement les articles L. 4612-8-1 et L. 4612-8-2.</p> <p>III. – L'article L. 4612-8 du même code est ainsi rétabli :</p>	<p>II. – Non modifié</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p>	<p>II. – Non modifié</p> <p>III. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 4612-8. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement</p>	<p>« Art. L. 4612-8. – Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et</p>	<p>« Art. L. 4612-8. – Dans ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.</p>	<p>l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leur compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.</p>	<p>... instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent ...</p>	<p>... utilement leurs attributions en ...</p>
	<p>« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité ou, le cas échéant, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis sont rendus. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quinze jours.</p>	<p>... soumises.</p> <p>« Sauf spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ou à défaut ...</p>	
	<p>« À l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif. »</p>	<p>... jours.</p> <p>« À ...</p> <p>... instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés ...</p> <p>... négatif. »</p>	
<p>Art. L. 4613-1. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.</p>	<p>IV. – Au premier alinéa de l'article L. 4613-1 du même code, après le mot : « désignés », sont insérés les mots : « , pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant</p>	<p>IV. – Non modifié</p>	<p>IV. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.</p>	<p>désignés ».</p> <p>V. – L'article L. 4614-2 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>V. – Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>V. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 4614-2. - Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'article L. 2325-18.</p>	<p>« Art. L. 4614-2. – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions.</p>	<p>« Art. L. 4614-2. – Le ...</p> <p>... travaux.</p>	
<p>Il en est de même des résolutions que le comité adopte.</p>	<p>« Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>VI. – Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour la durée mentionnée à l'article L. 4613-1 du code du travail à compter du prochain renouvellement des mandats en cours.</p>	<p>VI. – Les ...</p> <p>... renouvellement du comité en place.</p>	<p>VI. – Non modifié</p>
	<p>VII. – À l'article L. 4614-12 et, deux fois, à l'article L. 4616-1 du code du</p>	<p>VII. – Sans modification</p>	<p>VII. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2325-10. - Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.</p> <p>Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.</p> <p>L. 2324-1. - Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.</p> <p>La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et</p>	<p>travail, la référence : « L. 4612-8 » est remplacée par la référence : « L. 4612-8-1 ».</p> <p>Article 12</p> <p>I. – Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa de l'article L. 2315-10 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« En l'absence des délégués du personnel titulaires, les délégués du personnel suppléants participent aux réunions avec l'employeur » ;</p> <p>2° À l'article L. 2324-1, la deuxième phrase est remplacée par trois phrases ainsi rédigées :</p> <p>« En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants du</p>	<p>—</p> <p>Article 12</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Supprimé</p> <p>2° Supprimé</p>	<p>—</p> <p>Article 12</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p><u>1° Le premier alinéa de l'article L. 2315-10 est ainsi rédigé :</u></p> <p><u>« Un nombre de délégués du personnel suppléants inférieur de moitié au nombre de délégués du personnel titulaires peut participer aux réunions avec l'employeur » ;</u></p> <p>Amdt COM 41</p> <p><u>2° À l'article L. 2324-1, la deuxième phrase est remplacée par quatre phrases ainsi rédigées :</u></p> <p><u>« En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants du</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.</p>	<p>comité d'entreprise participent aux réunions avec voix délibérative. Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévue à l'article L. 2323-8. Ces dispositions s'appliquent aux délégués du personnel qui exercent les attributions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2315-2. » ;</p>		<p><u>comité d'entreprise participent aux réunions avec voix délibérative. Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévue à l'article L. 2323-8. Un nombre de membres suppléants inférieur de moitié au nombre de titulaires présents peut participer aux autres réunions avec voix consultative. Ces dispositions s'appliquent aux délégués du personnel qui exercent les attributions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2315-2. » ;</u></p>
<p>Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.</p>	<p>3° Après l'article L. 2325-5, il est inséré un article L. 2325-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p>3° La section 1 du chapitre V du titre II est complétée par un article L. 2325-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Amdt COM 41</p>
<p>« Art. L. 2325-5-1. – L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p>	<p>« Art. L. 2325-5-1. – L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p>	<p>« Art. L. 2325-5-1. – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p>	<p>3° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 2325-20. - L'employeur fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.</p> <p>Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>4° L'article L. 2325-20 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, il est ajouté un alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire de ce comité dans le délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret. » ;</p> <p>b) Au début du premier alinéa, les mots : « L'employeur » sont remplacés par les mots : « À l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui » ;</p> <p>c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Un décret définit dans quelles conditions il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>4° Alinéa sans modification</p> <p>a) Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>... dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai ...</p> <p>... décret. » ;</p> <p>b) Non modifié</p> <p>c) Alinéa sans modification</p> <p>« Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut ...</p> <p>... comité. » ;</p> <p>4° bis (nouveau) Après l'article L. 2327-13, il est inséré un article L. 2327-13-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2327-13-1. – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité central d'entreprise</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>4° Non modifié</p> <p>4° bis Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2334-2. - Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.</p> <p>L'ordre du jour de la réunion est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.</p> <p>Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail.</p>	<p>—</p> <p>5° L'article L. 2334-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le chef de l'entreprise dominante peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité de groupe. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>6° Après l'article L. 2341-11, il est inséré un article L. 2341-11-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2341-11-1. – Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du</p>	<p>—</p> <p>peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité central d'entreprise peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>5° Alinéa sans modification</p> <p>« Le recours à la visioconférence pour réunir le comité de groupe peut être autorisé par accord entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité de groupe peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>6° Le chapitre I^{er} du titre IV est complété par un article L. 2341-12 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2341-12. – Le recours à la visioconférence pour réunir le</p>	<p>—</p> <p>5° Non modifié</p> <p>6° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>groupe peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise européen. Un décret en détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>7° Après l'article L. 2353-27, il est inséré un article L. 2353-27-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2353-27-1. – Le dirigeant de la société européenne peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité de la société européenne. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>8° Après le titre IX nouveau, il est inséré un titre X nouveau ainsi rédigé :</p> <p>« Titre X « Réunions communes des institutions représentatives du personnel</p> <p>« Chapitre unique « Dispositions générales</p> <p>« Art. L. 23-101-1. – L'employeur peut organiser</p>	<p>comité d'entreprise européen peut être autorisé par accord entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise européen peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>7° La sous-section 4 de la section 1 du chapitre III du titre V est complétée par un article L. 2353-27-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2353-27-1. – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité de la société européenne peut être autorisé par accord entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité de la société européenne peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>8° Il est ajouté un titre X ainsi rédigé :</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 23-101-1. – L'employeur ...</p>	<p>7° Non modifié</p> <p>8° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre, ainsi qu'à l'article L. 4616-1, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.</p> <p>« Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune qui peut comporter des points complémentaires inscrits à l'ordre du jour selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué cinq jours au moins avant la séance aux membres des institutions réunies.</p> <p>« Les règles de composition et de fonctionnement de chaque instance sont respectées.</p> <p>« Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.</p> <p>« Art. L. 23-101-2. – L'employeur peut recourir à la visioconférence pour tenir ces réunions communes. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »</p>	<p>... livre et à l'article ...</p> <p>... consultation.</p> <p>« Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon ...</p> <p>... communiqué au moins huit jours avant ...</p> <p>... réunies.</p> <p>« Les ...</p> <p>... chaque institution sont respectées.</p> <p>« Lorsque ...</p> <p>... que l'institution devant ...</p> <p>... propres.</p> <p>« Art. L. 23-101-2. – Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L. 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret. »</p>	
Quatrième partie Santé et sécurité au travail Livre V	II. – Le livre V de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :	II. – Le livre VI de la quatrième partie du code du	II. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
— Préventions des risques liés à certaines activités ou opérations	<p>1° Après l'article L. 4614-11 du même code, il est inséré un article L. 4614-11-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4614-11-1. – L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>2° Après l'article L. 4616-5, il est inséré un article L. 4616-6 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4616-6. – L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir l'instance de coordination. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »</p>	<p>—</p> <p>travail est ainsi modifié :</p> <p>1° La section 3 du chapitre IV du titre I^{er} est complétée par un article L. 4614-11-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4614-11-1. – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres désignés du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;</p> <p>2° Le chapitre VI du même titre I^{er} est complété par un article L. 4616-6 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4616-6. – Le recours à la visioconférence pour réunir l'instance de coordination peut être autorisé par accord entre l'employeur et les représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles l'instance de coordination peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »</p>	— CHAPITRE IV Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Deuxième partie Les relations collectives de travail Livres III Les institutions représentatives du personnel Titre II Comité d'entreprise Chapitre III Attributions Section 1 Attributions économiques Sous-section 1 Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail comprend les articles L. 2323-1 à L. 2323-9 et est ainsi modifiée :</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2323-1. - Le comité d'entreprise 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.</p>	<p>1° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° Non modifié</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à</p>	<p>« Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6. » ;</p>	<p>« Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. » ;</p>	<p style="text-align: center;">Amdt COM 58</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>2° L'article L. 2323-2 est ainsi modifié :</p>	<p>2° Non modifié</p>	<p>2° Non modifié</p>
<p>Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.</p>	<p>a) La référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2323-2. - Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.</p>	<p>b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>a) Non modifié</p>	<p>a) Non modifié</p>
<p>« Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise. » ;</p>	<p>3° L'article L. 2323-3 est ainsi modifié :</p>	<p>a) Non modifié</p>	<p>a) Non modifié</p>
<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 vœux.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « , définies aux L. 2323-6 à L. 2323-60, » sont supprimés ;</p>	<p>a) Non modifié</p>	<p>a) Non modifié</p>
<p>Il dispose d'un délai d'examen suffisant.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<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 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. 2281-12, L. 2323-72 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 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>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 et avoir rendu un avis négatif.</p> <p>L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.</p>	<p>b) Au troisième alinéa, après les mots : « Sauf dispositions législatives spéciales, », sont insérés les mots : « l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, » ;</p> <p>c) Au même troisième alinéa, les mots : « L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 » sont remplacés par les mots : « L. 2323-10, L. 2323-12 et L. 2323-15, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues par la présente section » ;</p>	<p>b) La première phrase du troisième alinéa est ainsi modifiée :</p> <p>– après le mot : « spéciales, », sont insérés les mots : « l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, » ;</p> <p>– à la fin, les références : « L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 » sont remplacées par les mots : « L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-11, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p> <p>– après le mot : « spéciales, », sont insérés les mots : « l'accord défini à l'article L. 2323-7 <u>ou</u> » ;</p> <p>Amdt COM 59</p> <p>– Alinéa sans modification</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 et avoir rendu un avis négatif.</p>	<p>4° Après l'article L. 2323-5, sont insérés les articles L. 2323-6 et L. 2323-7 ainsi rédigés :</p>	<p>4° Les articles L. 2323-6 et L. 2323-7 sont ainsi rédigés :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>
<p>L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.</p>	<p>« Art. L. 2323-6. – Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la</p>	<p>« Art. L. 2323-6. – Non modifié</p>	<p>« Art. L. 2323-6. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>présente section sur :</p> <p>« 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;</p> <p>« 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;</p> <p>« 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.</p> <p>« Art. L. 2323-7. - Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir :</p> <p>« 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ;</p> <p>« 2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3, 4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 ;</p> <p>« 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-14, qui ne peut toutefois être inférieur à six ;</p> <p>« 4° Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus. » ;</p>	—	—
		« Art. L. 2323-7. - Alinéa sans modification	« Art. L. 2323-7. - Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, <u>ou l'accord mentionné à l'article L. 2323-3</u> peut définir :
		« 1° Sans modification	Amdt COM 60 « 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections <u>2 à 4</u> de la présente section ;
		« 2° La...	Amdt COM 61 « 2° Non modifié
		... L. 2323-13 et des données mentionnées au 2° de l'article L. 2323-17 ;	« 3° Non modifié
		« 3° Le ...	
		... peut être inférieur à six ;	
		« 4° Sans modification	« <u>L'accord d'entreprise peut également définir</u> les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</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 et, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>—</p> <p>5° Elle est complétée par l'article L. 2323-7-2, qui devient l'article L. 2323-8 et par l'article L. 2323-7-3, qui devient l'article L. 2323-9 ;</p>	<p>—</p> <p>5° L'article L. 2323-7-2 devient l'article L. 2323-8 est ainsi modifié :</p>	<p>—</p> <p>troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus. » ;</p>
<p>La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.</p>		<p>a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;</p>	<p>Amdt COM 60</p>
<p>Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :</p>			<p>5° Non modifié</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 L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;</p>		<p>b) (nouveau) Après le 1°, il est inséré un 1° bis ainsi rédigé :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<p>2° Fonds propres et endettement ;</p> <p>3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;</p> <p>4° Activités sociales et culturelles ;</p> <p>5° Rémunération des financeurs ;</p> <p>6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;</p> <p>7° Sous-traitance ;</p> <p>8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.</p>		<p>« 1° bis Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ; »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.</p>	<p>—</p> <p>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 trois cents salariés. Il peut être enrichi 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.</p>	<p>—</p> <p>6° L'article L. 2323-7-3 devient l'article L. 2323-9 et est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– les mots : « contenus dans les rapports et informations » sont supprimés ;</p> <p>– après la première occurrence du mot : « entreprise », sont insérés les mots : « et au comité</p>	<p>—</p> <p>6° Non modifié</p>
<p>Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.</p>	<p>6° Au premier alinéa de l'article L. 2323-7-3, devenu l'article L. 2323-9, les mots : « contenus dans les rapports et informations » sont supprimés et la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 ».</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 actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
d'État.		d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;	
		– le mot : « ses » est remplacé par le mot : « leurs » ;	
		– la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;	
Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.			
Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.		b) (nouveau) Au dernier alinéa, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »	
	II. – La sous-section 2 de la section I du même chapitre III est ainsi modifiée :	II. – La sous-section 2 de la même section I comprend les articles L. 2323-10 et L. 2323-11 et est ainsi modifiée :	II. – Non modifié
Sous-section 2 Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise	1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise » ;	1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise » ;	
Paragraphe 1 Marche générale de l'entreprise Paragraphe 2 Communication des documents comptables et finan-	2° Les divisions et intitulés des paragraphes de la sous-section sont supprimés ;	2° Les divisions et les intitulés des paragraphes 1 à 9 sont supprimés ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>ciers. Paragraphe 3 Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies. Paragraphe 4 Projets de restructuration et de compression des effectifs. Paragraphe 5 Recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial Paragraphe 6 Intéressement, participation et épargne salariale. Paragraphe 7 Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Paragraphe 8 Offre publique d'acquisition. Paragraphe 9 Crédit d'impôt compétitivité emploi</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, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.</p> <p>Le comité émet un avis sur ces 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,</p>	<p>—</p> <p>3° Elle est constituée de l'article L. 2323-7-1, qui devient l'article L. 2323-10, et de l'article L. 2323-11 nouveau ;</p>	<p>—</p> <p>3° L'article L. 2323-7-1 devient l'article L. 2323-10 et est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. » ;</p> <p>a bis) (nouveau) À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « ces orientations » sont remplacés par les mots : « les orientations stratégiques de l'entreprise » ;</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>La base de données mentionnée à l'article L. 2323 7 2 est le support de préparation de cette consultation.</p>	<p>4° L'article L. 2323-7-1, qui devient l'article L. 2323-10, est ainsi modifié :</p>	<p>b) Au troisième alinéa, la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;</p>	
<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. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à 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>a) Après la première phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Cette consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. » ;</p>	<p>4° <i>Supprimé</i></p>	
	<p>b) Au troisième alinéa, la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;</p>		
	<p>5° Après l'article L. 2323-10 nouveau, il est inséré un article L. 2323-11 ainsi rédigé ;</p>	<p>5° L'article L. 2323-11 est ainsi rédigé :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-7. - Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :</p> <p>1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;</p> <p>2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;</p> <p>3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;</p> <p>4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 2323-11. – Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit alors les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :</p> <p>« 1° Aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;</p> <p>« 2° Pour l'application de l'article L. 2323-10, à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe définie à l'article L. 2331-1. » ;</p> <p>6° L'article L. 2323-7 devient l'article L. 2323-28 ;</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 2323-11. – Un ...</p> <p>... Il prévoit les ...</p> <p>... groupe.</p> <p>« 1° Sans modification</p> <p>« 2° Sans modification</p> <p>6° Supprimé</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-12. - Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.</p>	<p>—</p> <p>7° L'article L. 2323-12 devient l'article L. 2323-55 ;</p>	<p>—</p> <p>7° Supprimé</p>	<p>—</p>
<p>À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.</p>	<p>8° Les articles L. 2323-13, L. 2323-14, L. 2323-15 et L. 2323-16 deviennent respectivement les articles L. 2323-29, L. 2323-30, L. 2323-31 et L. 2323-32 ;</p>	<p>8° Supprimé</p>	
<p>Art. L. 2323-13. - Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.</p>			
<p>Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa.</p>			
<p>Art. L. 2323-14. - Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.</p>			
<p>Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.</p>			
<p>Le comité d'entreprise est régulièrement informé et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>consulté sur la mise en œuvre de ce plan.</p>			
<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 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>Cet avis est transmis à l'autorité administrative.</p>			
<p>Art. L. 2323-16. - Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.</p>			
<p>Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.</p>			
<p>Art. L. 2323-17. - Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de</p>	<p>9° L'article L. 2323-17 devient l'article L. 2323-59 ;</p>	<p>9° Supprimé</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.</p>	—	—	—
<p>Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.</p>			
<p>L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.</p>			
<p>À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.</p>			
<p>Art. L. 2323-19. - Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce.</p>	<p>10° Les articles L. 2323-19, L. 2323-21, L. 2323-22, L. 2323-23, L. 2323-24, L. 2323-26, L. 2323-26-1 A et L. 2323-26-1 B deviennent les articles L. 2323-33 à L. 2323-45 ;</p>	<p>10° Supprimé</p>	
<p>L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance.</p>			
<p>Art. L. 2323-20. - Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.</p>			
<p>Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.</p>			
<p>Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du paragraphe 8.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-21. – Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.</p>			
<p>L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-25.</p>			
<p>Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité d'entreprise décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.</p>			
<p>Art. L. 2323-21-1. – L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2323-21 se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.</p>			
<p>Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.</p>			
<p>Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2323-21.</p>			
<p>Art. L. 2323-22. – L'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.</p>			
<p>Art. L. 2323-22-1. – L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2323-21 établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.</p>			
<p>Art. L. 2323-23. – I. – Préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est réuni et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>consulté sur le projet d'offre. Au cours de cette réunion, il examine le rapport établi par l'expert-comptable en application de l'article L. 2323-22-1 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le comité d'entreprise émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.</p>			
<p>L'avis du comité d'entreprise ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.</p>			
<p>II. – Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, 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 du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>du délai prévu au deuxième alinéa du I, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-23-1. – I. – À la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Les articles L. 2323-21 à L. 2323-23 s'appliquent. Les délais prévus à ces mêmes articles courent à compter de l'annonce de l'offre.</p>			
<p>En cas de modification significative des informations présentées au comité d'entreprise entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le comité d'entreprise est caduc. Le comité d'entreprise est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues auxdits articles L. 2323-21 à L. 2323-23.</p>			
<p>Art. L. 2323-24. – La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23, ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.</p>			
<p>Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23.</p>			
<p>La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre.</p>			
<p>La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.</p>			
<p>Art. L. 2323-25. – Par dérogation à l'article L. 2323-2, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.</p>			
<p>En revanche, il réunit le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre, ou de l'annonce de l'offre dans le cas prévu à l'article L. 2323-23-1, en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-26. – Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, et sans préjudice de l'article L. 2313-13, l'employeur en informe directement les salariés.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>De même, à défaut de comité d'entreprise dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salariés. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même aux salariés sans délai.</p>			
<p>Art. L. 2323-26-1 A. – Si, à l'issue de l'offre publique, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise faisant l'objet de l'offre au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, il rend compte au comité d'entreprise de cette société, au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre, de la manière dont il a mis en œuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du comité d'entreprise, dans le cadre des auditions prévues aux articles L. 2323-21-1 et L. 2323-23 du présent code, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8-du code monétaire et financier.</p>			
<p>Art. L. 2323-26-1 B. –</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Les articles L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A du présent code ne s'appliquent pas aux offres mentionnées aux articles L. 225-207 et L. 225-209 du code de commerce ou lorsque la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités, agissant seules ou de concert au sens de l'article L. 233-10 du même code, détenant plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société faisant l'objet de l'offre.</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 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.</p>	<p>11° Les articles L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3 deviennent respectivement les articles L. 2323-56 et L. 2323-57 ;</p>	<p>11° Supprimé</p>	
<p>Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.</p>			
<p>Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.</p>			
<p>Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de 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>Art. L. 2323-26-3. – Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>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>—</p>	<p>—</p>	<p>—</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>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>Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.</p>			
<p>Art. L. 2323-6. - Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la</p>	<p>12° Les articles L. 2323-6, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-10, L. 2323-11, L. 2323-18 et L. 2323-26-1 sont abrogés.</p>	<p>12° L'article L. 2323-26-1 est abrogé.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. 2323-8. - Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.</p>			
<p>Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.</p>			
<p>Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.</p>			
<p>Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.</p>			
<p>Art. L. 2323-9. - Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-10. - Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce qui établissent ces documents.</p>			
<p>Les informations communiquées au comité d'entreprise, en application du présent article, sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 2325-5.</p>			
<p>Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.</p>			
<p>Art. L. 2323-11. - Le comité d'entreprise reçoit communication du rapport mentionné aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du même code.</p>			
<p>Art. L. 2323-18. - Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.</p>	<p>—</p> <p>III. – La sous-section 3 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :</p>	<p>—</p> <p>III. – La sous-section 3 de la même section 1 est ainsi rédigée :</p> <p>« Sous-section 3</p> <p>« Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise</p> <p>« Art. L. 2323-12. – La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.</p> <p>« L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.</p>	<p>—</p> <p>III. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p data-bbox="948 286 991 295">—</p> <p data-bbox="804 383 1129 622">« Art. L. 2323-13. – En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-12, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :</p> <p data-bbox="804 663 1129 927">« 1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;</p> <p data-bbox="804 967 1129 1637">« 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 et suivants du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;</p> <p data-bbox="804 1677 1129 2063">« 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code, les documents établis en application du même article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
Sous-section 3 Information consultation sur conditions de travail.	et les 1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise » ; 2° Elle est constituée des articles L. 2323-12 à L. 2323-14 ainsi rédigés : « Art. L. 2323-12. – La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.	l'article L. 2325-5 du présent code ; « 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ; « 5° Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et sur leur utilisation ; « 6° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. « Art. L. 2323-14. – Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues à la présente sous-section, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. »	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>« L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.</p> <p>« Art. L. 2323-13. – En vue de cette consultation, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :</p> <p>« 1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;</p> <p>« 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que les communications et copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce ;</p> <p>« 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code ;</p> <p>« 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;</p>	—	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-27. - Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.</p> <p>À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.</p> <p>Art. L. 2323-32. - Le comité d'entreprise est</p>	<p>—</p> <p>« 5° Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation ;</p> <p>« 6° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.</p> <p>« Art. L. 2323-14. - Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues dans la présente sous-section, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. » ;</p> <p>3° Les articles L. 2323-27 et L. 2323-32 deviennent respectivement les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;</p>	<p>—</p> <p>3° Supprimé</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.</p> <p>Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.</p> <p>Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.</p> <p>Art. L. 2323-28. - Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.</p> <p>Art. L. 2323-29. - Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.</p> <p>Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.</p> <p>Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la</p>	<p>4° Les articles L. 2323-28 à L. 2323-31 sont abrogés.</p>	<p>4° Supprimé</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>charge de travail des salariés concernés.</p>	<p>IV. – La sous-section 4 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :</p>	<p>IV. – La sous-section 4 de la même section 1 est ainsi modifiée :</p>	<p>IV. – Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2323-30. - Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.</p> <p>Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.</p>	<p>1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ;</p>	<p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>Sous-section 4 Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Paragraphe 1 Orientations de la formation professionnelle</p> <p>Paragraphe 2 Plan de formation</p> <p>Paragraphe 3 Apprentissage</p>	<p>2° Les divisions et intitulés des paragraphes de la présente sous-section sont supprimés ;</p>	<p>2° La division et l'intitulé du paragraphe 3 sont supprimés ;</p>	<p>2° Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-35. - Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 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>3° Les articles L. 2323-35, L. 2323-36 et L. 2323-38 à L. 2323-43 sont abrogés ;</p>	<p>3° Supprimé</p>	<p>3° Supprimé</p>
<p>Art. L. 2323-36. - Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :</p>			
<p>1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</p>			
<p>2° Les actions de développement des compétences du salarié.</p>			
<p>Art. L. 2323-38. - Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.</p>			
<p>Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53.</p>			
<p>Les délégués syndicaux sont également</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-39. - Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise.</p>			
<p>À défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance.</p>			
<p>Art. L. 2323-40. - Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33.</p>			
<p>Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 2241-6, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 2323-41. - Le comité d'entreprise est</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>consulté sur :</p> <p>1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;</p> <p>2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;</p> <p>3° Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;</p> <p>4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;</p> <p>5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;</p> <p>6° Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;</p> <p>7° Les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.</p> <p>Art. L. 2323-42. - Le comité d'entreprise est informé sur :</p> <p>1° Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;</p> <p>2° Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>la manière dont ils l'ont été ;</p> <p>3° Les perspectives d'emploi des apprentis.</p> <p>Art. L. 2323-43. - La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34 et suivants.</p>	<p>—</p> <p>4° Le paragraphe 1 comprend les articles L. 2323-15 à L. 2323-19, qui sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« Paragraphe 1 « Dispositions communes</p> <p>« Art. L. 2323-15. – La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-14, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit</p>	<p>—</p> <p>4° Le paragraphe 1 est ainsi rédigé :</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2323 15. – La ...</p> <p>... travail, l'égalité ...</p>	<p>—</p> <p>4° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	d'expression n'a été conclu.	... conclu.	
	« Art. L. 2323-16. – Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence.	« Art. L. 2323-16. – Afin ...	
	« Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.	... relevant de la compétence de ce dernier.	
	« Art. L. 2323-17. – En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :	Alinéa sans modification	
	« 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;	Art. L. 2323-17. – Alinéa sans modification	
	« 2° Des informations et des indicateurs chiffrés sur	« 1° Sans modification	
		« 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action qu'il établit pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et qu'il dépose auprès de l'administration ;</p>	<p>la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8, ainsi que les accords ou, à défaut, le plan d'action établis pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</p>	
	<p>« 3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;</p>	<p>« 3° Sans modification</p>	
	<p>« 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;</p>	<p>« 4° Sans modification</p>	
	<p>« 5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :</p>	<p>« 5° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;</p>	<p>« a) Alinéa sans modification</p>	
	<p>« b) À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ;</p>	<p>« b) À dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11 ;</p>	
	<p>« c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;</p>	<p>« c) Sans modification</p>	
	<p>« d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;</p>	<p>« d) Sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;</p>	<p>« e) La ...</p> <p>... congés payés prévue ...</p> <p>... aménagements de la durée et des horaires ...</p> <p>... concernés ;</p>	
	<p>« 6° Les éléments figurant dans le rapport de prévention présenté par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4612-16 ;</p>	<p>« 6° Les ...</p> <p>... rapport et le programme annuels de prévention présentés ...</p> <p>... travail prévus à l'article L. 4612-16 ;</p>	
	<p>« 7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;</p>	<p>« 7° Sans modification</p>	
	<p>« 8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;</p>	<p>« 8° Sans modification</p>	
	<p>« 9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues aux 1° à 4° de l'article L. 2281-11.</p>	<p>« 9° Les ...</p> <p>... prévues à l'article L. 2281-11.</p>	
	<p>« Art. L. 2323-18. – Les informations mentionnées à l'article</p>	<p>« Art. L. 2323-18. – Les ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 2323-68. - Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés.</p>	<p>L. 2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.</p> <p style="text-align: center;">—</p> <p>« Art. L. 2323-19. – Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il détermine également les modalités de la mise à disposition des salariés et de toute personne qui demande ces informations d'une synthèse du plan d'action mentionné au 2° de l'article L. 2323-17. » ;</p> <p>5° Le paragraphe 2, intitulé « Dispositions complémentaires pour les entreprises d'au moins 300 salariés », comprend les articles L. 2323-68 à L. 2323-72, L. 2323-74, L. 2323-75 et L. 2323-77 qui deviennent les articles L. 2323-20 à L. 2323-27, et qui sont ainsi modifiés :</p> <p>a) L'article L. 2323-68, qui devient l'article L. 2323-20, est ainsi modifié :</p> <p style="text-align: center;">—</p> <p>- au premier alinéa, la référence : « L. 2323-77 » est remplacée par la référence : « L. 2323-27 » et les mots : « l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... réunion de ce dernier.</p> <p>« Art. L. 2323-19. – Sans modification</p> <p>5° Le paragraphe 2 est intitulé : « Dispositions complémentaires pour les entreprises d'au moins trois cents salariés » et comprend les articles L. 2323-20 à L. 2323-27, tels qu'ils résultent des a à e suivants :</p> <p>a) L'article L. 2323-68 devient l'article L. 2323-20 et est ainsi modifié :</p> <p style="text-align: center;">—</p> <p>- Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>5° Le paragraphe 2 est intitulé : « <u>Bilan social</u> » et comprend les articles L. 2323-20 à L. 2323-27, tels qu'ils résultent des a à e suivants :</p> <p style="text-align: center;">Amdt COM 62</p> <p>a) Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.</p> <p>Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.</p> <p>Art. L. 2323-70. - Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au</p>	<p>—</p> <p>sont remplacés par les mots : « la consultation prévue à l'article L. 2323-15 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus » ;</p> <p>- après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« À cette fin, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les données relatives à ce bilan social. » ;</p> <p>- au deuxième alinéa, les mots : « il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un » sont remplacés par les mots : « le comité d'établissement est consulté sur le » ;</p> <p>b) À l'article L. 2323-70, qui devient l'article L. 2323-22, les mots : « en un document unique » sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>— le même premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>a bis) L'article L. 2323-69 devient l'article L. 2323-21 ;</p> <p>b) L'article L. 2323-70 devient l'article L. 2323-22 et, au premier alinéa, les mots : « en un document unique » sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>a bis) Non modifié</p> <p>b) Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.</p>	<p>c) À l'article L. 2323-71, qui devient l'article L. 2323-23, après les mots : « au niveau national », sont insérés les mots : « et interprofessionnel » ;</p>	<p>c) L'article L. 2323-71 devient l'article L. 2323-23 et, au premier alinéa, après le mot : « national », sont insérés les mots : « et interprofessionnel » ;</p>	<p>c) Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-71. - Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'État détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.</p>	<p>Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.</p>		
<p>Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.</p>	<p>d) L'article L. 2323-72, qui devient l'article L. 2323-24, est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>d) L'article L. 2323-72 devient l'article L. 2323-24 et est ainsi rédigé :</p>	<p>d) Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-72. - Le comité d'entreprise ou</p>	<p>« Art. L. 2323-24. - Les informations du bilan</p>	<p>« Art. L. 2323-24. - Sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.</p>	<p>social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>À cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.</p>	<p>« Elles sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité d'entreprise. » ;</p>		
<p>Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 2323-68, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.</p>			
<p>Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.</p>			
<p>Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p>			
		<p>d bis) Les articles L. 2323-74 et L. 2323-75</p>	<p>d bis) Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-77. - Des décrets en Conseil d'État déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente sous-section dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.</p> <p>Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.</p>	<p>e) L'article L. 2323-77, qui devient l'article L. 2323-27, est ainsi modifié :</p> <p>- il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe. » ;</p> <p>- au premier alinéa, qui devient le deuxième alinéa, les mots : « de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2323-20 à L. 2323-26 » ;</p>	<p>—</p> <p>deviennent, respectivement, les articles L. 2323-25 et L. 2323-26 ;</p> <p>e) L'article L. 2323-77 devient l'article L. 2323-27 et est ainsi modifié :</p> <p>– au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>– au premier alinéa, la référence : « de la présente sous-section » est remplacée par les références : « des articles L. 2323-20 à L. 2323-26 » ;</p>	<p>—</p> <p>e) Non modifié</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. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord</p>	<p>f) Les articles L. 2323-33 à L. 2323-43 sont abrogés.</p>	<p>f) Supprimé</p>	<p>f) Supprimé</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>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>Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 2242-2 et L. 2323-57, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 1142-4.</p> <p>Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.</p> <p>Art. L. 2323-34. - Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.</p> <p>Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret détermine le calendrier de ces deux réunions.</p> <p>Art. L. 2323-35. - Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer,</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 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>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-36. - Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise.</p>			
<p>Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p>			
<p>Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :</p>			
<p>1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</p>			
<p>2° Les actions de développement des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>compétences du salarié.</p> <p>Art. L. 2323-37. - Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.</p> <p>Art. L. 2323-38. - Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.</p> <p>Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53.</p> <p>Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.</p> <p>Art. L. 2323-39. - Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983</p>	—	—	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise.</p>			
<p>À défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance.</p>			
<p>Art. L. 2323-40. - Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33.</p>			
<p>Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 2241-6, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 2323-41. - Le comité d'entreprise est consulté sur :</p>			
<p>1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;</p>			
<p>2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;</p> <p>3° Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;</p> <p>4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;</p> <p>5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;</p> <p>6° Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;</p> <p>7° Les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.</p> <p>Art. L. 2323-42. - Le comité d'entreprise est informé sur :</p> <p>1° Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;</p> <p>2° Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;</p> <p>3° Les perspectives d'emploi des apprentis.</p> <p>Art. L. 2323-43. - La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34 et suivants.</p>	<p>V. – La sous-section 5 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :</p>	<p>V. – La sous-section 5 de la même section 1 est ainsi modifiée :</p>	<p>V. – Alinéa sans modification</p>
<p>Sous-section 5 Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire</p>	<p>1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise » ;</p>	<p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>
	<p>2° Elle comprend les paragraphes suivants :</p>	<p>2° Sont insérés :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
	<p>a) Le paragraphe 1, intitulé : « Organisation et marche de l'entreprise », comprend les sous-paragraphes suivants :</p>	<p>a) Un paragraphe 1, intitulé : « Organisation et marche de l'entreprise » et comprenant des sous-paragraphes 1 à 5, tels qu'ils résultent des cinq derniers alinéas du présent a.</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>
	<p>- le sous-paragraphe 1, intitulé : « Organisation de l'entreprise », comprenant l'article L. 2323-7, qui devient l'article L. 2323-28 ;</p>	<p>Le sous-paragraphe 1 est intitulé : « Organisation de l'entreprise » et comprend l'article L. 2323-7, qui devient l'article L. 2323-28.</p>	<p>Le sous-paragraphe 1 est intitulé : « Organisation de l'entreprise » et comprend l'article L. 2323-7, <u>dans sa rédaction antérieure à la présente loi</u>, qui devient l'article L. 2323-28.</p>
	<p>- le sous-paragraphe 2, intitulé : « Introduction de nouvelles technologies », comprenant l'article L. 2323-13, qui devient l'article L. 2323-29 et l'article L. 2323-14, qui devient l'article L. 2323-30 ;</p>	<p>Le sous-paragraphe 2 est intitulé : « Introduction de nouvelles technologies » et comprend les articles L. 2323-13 et L. 2323-14, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-29 et L. 2323-30.</p>	<p>Amdt COM 55 Alinéa sans modification</p>
	<p>- le sous-paragraphe 3, intitulé : « Restructuration et compression des effectifs », comprenant l'article L. 2323-15, qui devient l'article L. 2323-31, et l'article L. 2323-16, qui devient l'article L. 2323-32 ;</p>	<p>Le sous-paragraphe 3 est intitulé : « Restructuration et compression des effectifs » et comprend les articles L. 2323-15 et L. 2323-16, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-31 et</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 2323-20. - Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article</p>	<p>- le sous-paragraphe 4, intitulé : « Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise », comprenant l'article L. 2323-19, qui devient l'article L. 2323-33 et l'article L. 2323-20, qui devient l'article L. 2323-34 ;</p> <p>- le sous-paragraphe 5, intitulé : « Offre publique d'acquisition », comprenant les articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 B, qui deviennent les articles L. 2323-35 à L. 2323-45 ;</p> <p>b) Le paragraphe 2, intitulé : « Conditions de travail », comprenant les articles L. 2323-27 et L. 2323-32, qui deviennent les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;</p> <p>c) Le paragraphe 3, intitulé : « Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire », comprenant les articles L. 2323-44 et L. 2323-45, qui deviennent les articles L. 2323-48 et L. 2323-49 ;</p>	<p>L. 2323-32.</p> <p>Le sous-paragraphe 4 est intitulé : « Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise » et comprend les articles L. 2323-19 et L. 2323-20, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-33 et L. 2323-34.</p> <p>Le sous-paragraphe 5 est intitulé : « Offre publique d'acquisition » et comprend les articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 B, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-35 à L. 2323-45 ;</p> <p>b) Un paragraphe 2 intitulé : « Conditions de travail » et comprenant les articles L. 2323-27 et L. 2323-32, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;</p> <p>c) Un paragraphe 3 intitulé : « Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire » et comprenant les articles L. 2323-44 et L. 2323-45, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-48 et L. 2323-49 ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>b) Non modifié</p> <p>c) Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.</p>	<p>3° Au dernier alinéa de l'article L. 2323-34 nouveau, les mots : « du paragraphe 8 » sont remplacés par les mots : « du sous-paragraphe 5 » ;</p>	<p>3° À la fin du dernier alinéa de l'article L. 2323-34, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, la référence : « du paragraphe 8 » est remplacée par la référence : « du sous-paragraphe 5 » ;</p>	<p>3° Non modifié</p>
<p>Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du paragraphe 8.</p>	<p>4° Au deuxième alinéa de l'article L. 2323-35 nouveau, la référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;</p>	<p>4° À la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2323-35, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;</p>	<p>4° Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-21. – Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.</p>	<p>Au cours de la réunion</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité d'entreprise décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.</p>	<p>—</p> <p>5° Aux articles L. 2323-36 et L. 2323-38 nouveaux, la référence : « L. 2323-21 » est remplacée par la référence : « L. 2323-35 » ;</p>	<p>—</p> <p>5° Au premier alinéa de l'article L. 2323-36 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2323-38, tels qu'ils résultent du a du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-21 » est remplacée par la référence : « L. 2323-35 » ;</p>	<p>—</p> <p>5° Non modifié</p>
	<p>6° À l'article L. 2323-39 nouveau, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;</p>	<p>6° À l'article L. 2323-39, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;</p>	<p>6° Non modifié</p>
		<p>6° bis (nouveau) Au début de l'article L. 2323-40, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, la mention : « I. - » est supprimée ;</p>	<p>6° bis Non modifié</p>
	<p>7° À l'article L. 2323-40 nouveau, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;</p>	<p>7° À la première phrase du premier alinéa et à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 2323-40, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;</p>	<p>7° Non modifié</p>
	<p>8° À l'article L. 2323-41 nouveau, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 et L. 2323-39 » ;</p>	<p>8° À la première phrase du premier alinéa et à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2323-41, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-23 »</p>	<p>8° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<p>Art. L. 2323-27. - Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.</p>	<p>9° À l'article L. 2323-42 nouveau, la référence : « L. 2323-23-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-40 » ;</p>	<p>sont remplacées par les références : « L. 2323-35 et L. 2323-39 » ;</p>	9° Non modifié
	<p>10° À l'article L. 2323-44 nouveau, les mots : « L. 2323-21-1 et L. 2323-23 » sont remplacés par les mots : « L. 2323-36 et L. 2323-39 » ;</p>	<p>9° Au second alinéa de l'article L. 2323-42, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-23-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-40 » ;</p>	10° Non modifié
	<p>11° À l'article L. 2323-45 nouveau, les mots : « L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A » sont remplacés par les mots : « L. 2323-38 à L. 2323-44 » ;</p>	<p>10° À l'article L. 2323-44, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, les références : « L. 2323-21-1 et L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-36 et L. 2323-39 » ;</p>	11° Non modifié
	<p>12° À l'article L. 2323-27, qui devient l'article L. 2323-46, les mots : « sur les problèmes généraux » sont remplacés par les mots : « en cas de problème ponctuel ».</p>	<p>11° À l'article L. 2323-45, tel qu'il résulte du a du 2° du présent V, les références : « L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A » sont remplacées par les références : « L. 2323-38 à L. 2323-44 » ;</p>	12° Non modifié
<p>À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
— compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.	— VI. – La sous-section 6 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :	— VI. – La sous-section 6 de la même section 1 est ainsi modifiée :	— VI. – Non modifié
Sous-section 6 Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise	1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » ;	1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » ;	
	2° Elle comprend les paragraphes suivants :	<i>Alinéa supprimé</i>	
	a) Le paragraphe 1 intitulé : « Droit d'alerte économique » comprenant les articles L. 2323-78 à L. 2323-82, qui deviennent les articles L. 2323-50 à L. 2323-54 ;	2° Le paragraphe 1 est intitulé : « Droit d'alerte économique » et comprend les articles L. 2323-78 à L. 2323-82, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-50 à L. 2323-54 ;	
	b) Le paragraphe 2 intitulé : « Aides publiques » comprenant les articles L. 2323-12, L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3 qui deviennent les articles L. 2323-55 à L. 2323-57 ;	2° bis Le paragraphe 2 est intitulé : « Aides publiques » et comprend les articles L. 2323-12, L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-55 à L. 2323-57 ;	
	c) Le paragraphe 3 intitulé : « Droit d'alerte sociale » comprenant les articles L. 2323-53 et L. 2323-17 qui deviennent respectivement les articles L. 2323-58 et L. 2323-59 ;	2° ter Sont ajoutés : a) Un paragraphe 3 intitulé : « Droit d'alerte sociale » et comprenant les articles L. 2323-53 et L. 2323-17, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-58 et L. 2323-59 ;	
	d) Le paragraphe 4 intitulé : « Informations trimestrielles du comité d'entreprise » qui comprend l'article L. 2323-60 et L. 2323-61 ;	b) Un paragraphe 4 intitulé : « Informations trimestrielles du comité d'entreprise » et comprenant les articles L. 2323-60 et L. 2323-61, tels qu'ils résultent du 8° du présent VI ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-79. - Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.</p>	<p>3° Les sous-paragraphes sont abrogés ;</p>	<p>3° Les divisions et les intitulés des sous-paragraphes des paragraphes 1 et 2 sont supprimés ;</p>	
<p>Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-78. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.</p>	<p>4° À l'article L. 2323-79, qui devient l'article L. 2323-51, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 » ;</p>	<p>4° À la fin de la première phrase du second alinéa de l'article L. 2323-51, tel qu'il résulte du 2° du présent VI, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 » ;</p>	
<p>Art. L. 2323-82. - Les informations concernant l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.</p>	<p>5° À l'article L. 2323-82, qui devient l'article L. 2323-54, les mots : « de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « du présent paragraphe » ;</p>	<p>5° À la première phrase de l'article L. 2323-54, tel qu'il résulte du 2° du présent VI, la référence : « de la présente sous-section » est remplacée par la référence : « du présent paragraphe » ;</p>	
<p>Art. L. 2323-12. - Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.</p>	<p>6° L'article L. 2323-12, qui devient l'article L. 2323-55, est ainsi modifié :</p>	<p>6° L'article L. 2323-55, tel qu'il résulte du 2° bis du présent VI, est ainsi modifié :</p>	
	<p>a) Le premier alinéa est supprimé ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.</p>	<p>b) Au second alinéa, après les mots : « A défaut », sont insérés les mots : « de consultation du comité d'entreprise sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise prévue à la sous-section 3 de la section 1 du présent chapitre » ;</p>	<p>b) Au second alinéa, après le mot : « défaut », sont insérés les mots : « de consultation du comité d'entreprise sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise prévue à la sous-section 3 de la section 1 du présent chapitre » ;</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-53. - Lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.</p>	<p>7° Le premier alinéa de l'article L. 2323-53 qui devient l'article L. 2323-58 est ainsi modifié :</p>	<p>7° Le premier alinéa de l'article L. 2323-58, tel qu'il résulte du a du 2° ter du présent VI, est ainsi modifié :</p>	
	<p>a) Les mots : « , entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi » sont supprimés ;</p>	<p>a) Sans modification</p>	
<p>Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.</p>	<p>b) Après les mots : « réunion du comité », sont insérés les mots : « ayant abordé ce sujet, » ;</p>	<p>b) Sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2323-60. - À la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.</p>	<p>8° Après l'article L. 2323-59, sont insérés les articles L. 2323-60 et L. 2323-61 nouveaux ainsi rédigés :</p>	<p>8° Les articles L. 2323-60 et L. 2323-61 sont ainsi rédigés :</p>	
	<p>« Art. L. 2323-60. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :</p>	<p>« Art. L. 2323-60. - Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;</p>	<p>« 1° Sans modification</p>	
	<p>« 2° Les éventuels retards de paiement par l'entreprise de cotisations sociales ;</p>	<p>« 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;</p>	
	<p>« 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.</p>	<p>« 3° Sans modification</p>	
<p>Art. L. 2323-61. - Sans préjudice des obligations de consultation du comité d'entreprise incombant à l'employeur, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.</p>	<p>« Art. L. 2323-61. - Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations énumérées à l'article L. 2323-60. » ;</p>	<p>« Art. L. 2323-61. - Sans modification</p>	
<p>Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>et financier prévus par les articles L. 2323-51, L. 2323-55 à L. 2323-57 et L. 3123-3, un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant sur :</p> <p>1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;</p> <p>2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;</p> <p>3° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;</p> <p>4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;</p> <p>5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.</p> <p>Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.</p> <p>Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.</p> <p>L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 à L. 1233-24, L. 2242-15 et L. 2242-16.</p>	—	—	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 2323-46. - Chaque trimestre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :</p>	<p>9° Les articles L. 2323-46, L. 2323-48, L. 2323-50, L. 2323-52, L. 2323-55 à L. 2323-60 sont abrogés.</p>	<p>9° Supprimé</p>	
<p>1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;</p>			
<p>2° L'exécution des programmes de production ;</p>			
<p>3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.</p>			
<p>Art. L. 2323-47. - Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p>			
<p>À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.</p>			
<p>Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.</p>			
<p>Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.</p>			
<p>Les modalités d'application du présent</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>article sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-48. - Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.</p>			
<p>Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.</p>			
<p>Art. L. 2323-49. - À la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.</p>			
<p>Art. L. 2323-50. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :</p>			
<p>1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;</p>			
<p>2° L'exécution des programmes de production ;</p>			
<p>3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-51. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur informe le comité d'entreprise :</p>			
<p>1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;</p>			
<p>2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;</p>			
<p>3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de portage salarial ;</p> <p>4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.</p> <p>Art. L. 2323-52. - Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés :</p> <p>1° Avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;</p> <p>2° Avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.</p> <p>Art. L. 2323-54. - Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.</p> <p>Ils reçoivent chaque trimestre un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre.</p> <p>Art. L. 2323-55. - Au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>À cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.</p>			
<p>Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par décret en Conseil d'État</p>			
<p>Art. L. 2323-56. - Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur :</p>			
<p>1° est L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;</p>			
<p>2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51.</p>			
<p>Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours suivant la réunion.</p>			
<p>Art. L. 2323-57. - Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.</p>			
<p>Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.</p> <p>Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.</p> <p>Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.</p> <p>Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 2323-58. - Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.</p>			
<p>Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.</p>			
<p>Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.</p>			
<p>Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p>			
<p>Sous-section 7 Adaptation des règles de consultation par voie d'accord (article 2323-61)</p>	<p>VII. – La sous-section 7 de la section 1 du même chapitre III est abrogée.</p>	<p>VII. – La division et l'intitulé de la sous-section 7 de la même section 1 sont supprimés.</p>	<p>VII. – Non modifié</p>
<p>Sous-section 8 Participation aux</p>	<p>VIII. – La sous-section 8 de la section 1</p>	<p>VIII. – La sous-section 8 de la même</p>	<p>VIII. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
— conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.	— du même chapitre III qui devient la sous-section 7 comprend les articles L. 2323-62 à L. 2323-67.	— section 1 devient la sous-section 7 et comprend les articles L. 2323-62 à L. 2323-67.	—
Sous-section 9 Bilan social.	IX. – Les sous-sections 9 et 10 de la section 1 du même chapitre III sont abrogées.	IX. – Les divisions et les intitulés des sous-sections 9 et 10 de la même section 1 sont supprimés.	IX. – Non modifié
Art. L. 2323-68. - Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés.			
Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.			
Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.			
Art. L. 2323-69. - Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.</p>			
<p>Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.</p>			
<p>Art. L. 2323-70. - Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.</p>			
<p>Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 2323-71. - Après consultation des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'État détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.</p> <p>Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.</p> <p>Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.</p> <p>Art. L. 2323-72. - Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.</p> <p>À cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.</p> <p>Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article</p>	—	—	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 2323-68, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.</p>			
<p>Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p>			
<p>Art. L. 2323-73. - Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.</p>			
<p>Art. L. 2323-74. - Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles L. 225-108 et L. 225-115 du code de commerce.</p>			
<p>Art. L. 2323-75. - Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de l'article L. 6331-12 ainsi que de celles qui prévoient</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'établissement de programmes annuels de formation.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-76. - Les dispositions de la présente sous-section ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.</p>			
<p>Art. L. 2323-77. - Des décrets en Conseil d'État déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente sous-section dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.</p>			
<p>Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.</p>			
<p>Sous-section 10 Droit d'alerte économique</p>			
<p>Art. L. 2323-78. - Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.</p>			
<p>Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.</p>			
<p>Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2325-23.</p> <p>Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.</p> <p>Art. L. 2323-79. - Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.</p> <p>Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-78. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.</p> <p>Art. L. 2323-80. - Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité 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</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.</p>			
<p>Art. L. 2323-81. - Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise 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.</p>			
<p>Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.</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 la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 2323-82. - Les informations concernant</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2323-73. – Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.</p>	<p>X. – L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>IX bis (nouveau). – Les articles L. 2323-73 et L. 2323-76 du même code sont abrogés.</p>	<p>IX bis. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-76. – Les dispositions de la présente sous-section ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.</p>	<p>X. – Le I de l'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>X. – Le I de l'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>X. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2325-35. – I. - Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :</p>	<p>1° Au 1°, les mots : « l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 » sont remplacés par les mots : « la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ; »</p>	<p>1° À la fin du 1°, les mots : « l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 » sont remplacés par les mots : « la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 » ;</p>	
<p>1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ;</p>	<p>2° Au 1° bis, qui devient le 2°, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » ;</p>	<p>2° Au 1° bis, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » ;</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° Le 2° est abrogé ;</p>	<p>3° Le 2° est ainsi rédigé : « 2° En vue de la consultation annuelle sur la</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</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 licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ;</p> <p>6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A, relatifs aux offres publiques d'acquisition.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>4° Au 3°, la référence : « L. 2323-20 » est remplacée par la référence : « L. 2323-34 » ;</p> <p>5° Au 4°, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ; »</p> <p>4° Sans modification</p> <p>5° Sans modification</p> <p>6° (nouveau) Au 6°, les références : « L. 2323-21 à L. 2321-26-1 A » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-44 ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>X bis. – Non modifié</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>Art. L. 2325-38. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-13 et L. 2323-14.</p>		<p>X bis (nouveau). – Le premier alinéa de l'article L. 2325-38 du même code est complété par les mots : « et en vue de préparer la</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>.....</p> <p>Art. L. 3312-7. - Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le projet d'accord d'intéressement lui est soumis pour avis avant sa signature, dans un délai déterminé par voie réglementaire.</p>	<p>XI. – L'article L. 3312-7 du même code est abrogé.</p>	<p>négociation sur l'égalité professionnelle ».</p> <p>XI. – Non modifié</p> <p>XII (nouveau). – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° À la fin du second alinéa de l'article L. 1143-1, les mots : « du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « des données mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8 » ;</p> <p>2° À la fin du 1° du I de l'article L. 1233-30, à la première phrase de l'article L. 1233-33, au deuxième alinéa du I de l'article L. 1233-58 et au premier alinéa de l'article L. 4614-12-1, la référence : « L. 2323-15 » est remplacée par la référence : « L. 2323-31 » ;</p> <p>3° À l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1233-57-3, la référence : « L. 2323-26-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-56 » ;</p> <p>4° À l'article L. 2313-7-1, les références : « L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 » sont remplacées par les références : « L. 2323-12, L. 2323-56 et L. 2323-57 » ;</p> <p>5° L'article L. 2313-14 est ainsi modifié :</p>	<p>XI. – Non modifié</p> <p>XII. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p>a) Au premier alinéa, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 » ;</p> <p>b) À la fin du 1°, la référence : « L. 2323-81 » est remplacée par la référence : « L. 2323-53 » ;</p> <p>6° À la fin du 1° de l'article L. 2325-26, les références : « L. 2323-33 et suivants » sont remplacées par les mots : « L. 2323-10 et L. 2323-15 dans les domaines qui relèvent de sa compétence » ;</p> <p>7° L'article L. 2325-37 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 2323-20 » est remplacée par la référence : « L. 2323-34 » ;</p> <p>b) Au dernier alinéa, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-44 » et, à la fin, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;</p> <p>8° À la fin du premier alinéa de l'article L. 2325-38, les références : « L. 2323-13 et L. 2323-14 » sont remplacées par les références : « L. 2323-29 et L. 2323-30 » ;</p> <p>9° À l'article L. 2328-2, la référence : « L. 2323-68 » est remplacée par la référence : « L. 2323-20 » ;</p> <p>10° À la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 2332-1, la</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » ;	—
		11° L'article L. 2332-2 est ainsi modifié:	
		a) À la seconde phrase du premier alinéa, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;	
		b) Au second alinéa, les références: « L. 2323-21 et suivants » sont remplacées par les références : « L. 2323-26 à L. 2323-44 » ;	
		12° Au premier alinéa de l'article L. 4612-9, la référence : « L. 2323-13 » est remplacée par la référence : « L. 2323-29 » ;	
		13° À la fin de l'article L. 4612-10, la référence : « L. 2323-14 » est remplacée par la référence : « L. 2323-30 » ;	
		14° À la fin de l'article L. 5121-20, les mots : « dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 » sont supprimés ;	
		15° À la fin du second alinéa de l'article L. 6122-1, la référence : « L. 2323-33 » est remplacée par la référence : « L. 2323-15 »	
		XIII (nouveau). – Le code de commerce est ainsi modifié :	XIII. – Non modifié
		1° Aux deux derniers alinéas de l'article L. 236-27, au deuxième alinéa de l'article L. 23-10-7, au second alinéa de l'article L. 23-10-11, au deuxième alinéa de l'article L. 141-28	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p>et au second alinéa de l'article L. 141-31, la référence : « L. 2323-19 » est remplacée par la référence : « L. 2323-33 » ;</p>	—
		<p>2° La seconde phrase des articles L. 225-37-1, L. 225-82-1 et L. 226-9-1 est ainsi modifiée :</p>	
		<p>a) Les mots : « établir le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 2323-57 et dans celles qui mettent » sont remplacés par le mot : « mettre » ;</p>	
		<p>b) Sont ajoutés les mots : « ainsi que sur celle des données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8 ».</p>	
		<p>XIV (nouveau). – Au deuxième alinéa de l'article L. 916-1 et à la seconde phrase du cinquième alinéa de l'article L. 917-1 du code de l'éducation, la référence : « L. 2323-33 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 ».</p>	XIV. – Non modifié
		<p>XV (nouveau). – À la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 111-84 et au troisième alinéa de l'article L. 111-88 du code de l'énergie, la référence : « L. 2323-68 » est remplacée par la référence : « L. 2323-20 ».</p>	XV. – Non modifié
		<p>XVI (nouveau). – Le code monétaire et financier est ainsi modifié :</p>	XVI. – Non modifié
		<p>1° Au quatrième alinéa de l'article L. 142-9, les références : « L. 2323-19</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre II La négociation collective – les conventions et accords collectifs de travail Titre IV La négociation collective et les conventions et accords collectifs de travail Chapitre II Négociation obligatoire en entreprise Section 1 Modalités de la négociation obligatoire</p> <p>Art. L. 2242-1. - Dans</p>	<p>—</p> <p>Article 14</p> <p>I. – La section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° À l'article L. 2242-1 :</p>	<p>—</p> <p>et L. 2323-21 à L. 2323-24 et L. 2323-26 » sont remplacées par les références : « L. 2323-33 et L. 2323-35 à L. 2323-41 et L. 2323-43 » et les références : « L. 2323-78 à L. 2323-82 » sont remplacées par les références : « L. 2323-50 à L. 2323-54 » ;</p> <p>2° Au quatrième alinéa du II de l'article L. 214-165, les références : « L. 2323-7 à L. 2323-11, L. 2323-46, L. 2323-51, L. 2323-55 » sont remplacées par les références : « L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-13, L. 2323-15, L. 2323-17, L. 2323-28, L. 2323-60 ».</p> <p>XVII (nouveau). – À l'article L. 254-1 du code de la sécurité intérieure, la référence : « L. 2323-32 » est remplacée par la référence : « L. 2323-47 ».</p> <p>Article 14</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° L'article L. 2242-1 est ainsi modifié :</p>	<p>—</p> <p>XVII. – Non modifié</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 adopté par la Commission
<p>—</p> <p>les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre » sont remplacés par le signe : « : » ;</p>	<p>a) À la fin du premier alinéa, les mots ... : « : » ;</p>	
	<p>b) Après le premier alinéa, sont insérés des a à c ainsi rédigés :</p>	<p>b) Après le premier alinéa, sont insérés des 1° à 3° ainsi rédigés :</p>	
	<p>« a) Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;</p>	<p>« 1° Sans modification</p>	
	<p>« b) Chaque année, une négociation sur la qualité de vie au travail ;</p>	<p>« 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;</p>	
	<p>« c) Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2242-15, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. » ;</p>	<p>« 3° Tous mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une professionnels. » ;</p>	
<p>À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.</p>	<p>c) Au quatrième alinéa, après les mots : « la précédente négociation, celle-ci », sont remplacés par les mots : « , pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-22, suivant le terme de cet accord, cette</p>	<p>c) Au deuxième alinéa, les mots : « suivant la précédente article L. 2242-20, suivant ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.</p>	<p>négociation » ;</p>	<p>... négociation » ;</p>	
<p>Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.</p>	<p>d) Au dernier alinéa, le mot : « annuelle » est supprimé ;</p>	<p>d) À la fin du dernier alinéa, le mot : « annuelle » est supprimé ;</p>	
<p>Art. L. 2242-2. - Lors de la première réunion sont précisés :</p>	<p>2° L'article L. 2242-2 est ainsi modifié :</p>	<p>2° Le 2° de l'article L. 2242-2 est ainsi modifié :</p>	
<p>1° Le lieu et le calendrier des réunions ;</p>			
<p>2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Elles font apparaître les raisons de ces situations.</p>	<p>a) Les mots : « sur les matières prévues par le présent chapitre » sont remplacés par les mots : « sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage » ;</p>	<p>a) À la première phrase, les mots : « matières prévues ... » les mots : « thèmes prévus par la négociation qui s'engage » ;</p>	
<p>b) Les deux dernières phrases sont supprimées.</p>		<p>b) Sans modification</p>	
<p>II. – La section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :</p>		<p>II. – La section 2 du même chapitre II est ainsi modifiée :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>
<p>Section 2 Négociation annuelle</p>	<p>1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » ;</p>	<p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Sous-section 1 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Sous-section 2 Salaires et durée du travail</p> <p>Sous-section 3 Protection sociale complémentaire des salariés</p> <p>Sous-section 4 Intéressement, participation et épargne salariale</p> <p>Sous-section 5 Travailleurs handicapés</p>	<p>—</p> <p>2° Les divisions et intitulés des sous-sections de la section sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>2° Les divisions et les intitulés des sous-sections 1 à 5 sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>2° Non modifié</p>
	<p>3° Elle comprend les articles L. 2242-5 à L. 2242-7 ;</p>	<p>3° Non modifié</p>	<p>3° Non modifié</p>
	<p>4° L'article L. 2242-5 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>4° L'article L. 2242-5 est ainsi rédigé :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2242-5. - L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales mentionnées à l'article L. 2323-7-2 du présent code et par toute information qui paraît utile aux négociateurs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie</p>	<p>« Art. L. 2242-5. - La négociation annuelle sur la rémunération, le temps du travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :</p>	<p>« Art. L. 2242-5. - La le temps de travail porte sur :</p>	<p>« Art. L. 2242-5. - Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Elle porte enfin sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</p>	« 1° Les salaires effectifs ;	« 1° Non modifié	« 1° Non modifié
<p>Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du présent code.</p>	« 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;	« 2° Non modifié	« 2° Non modifié
<p>En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue au même article L. 2242-8 porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.</p>	« 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à	« 3° L'intéressement, la ...	« 3° Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;</p>	<p>—</p> <p>... parts de fonds investis dans les entreprises solidaires ...</p> <p>... d'employeurs ;</p> <p>« 4° (nouveau) Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.</p>	<p>—</p> <p>« 4° Alinéa sans modification</p>
Art. L. 2242-9-1. - La	<p>« Dans les entreprises comportant des établissements ou des groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou de ces groupes d'établissements. Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation prévue au premier et deuxième alinéas porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. » ;</p> <p>5° L'article L. 2242-9-1 devient l'article L. 2242-6 et est ainsi modifié :</p>	<p>« Dans ...</p> <p>... prévue au premier et au 1° du présent article porte ...</p> <p>... à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. » ;</p>	<p><u>« Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupes d'établissements distincts. Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, la négociation prévue au premier alinéa et au 1° du présent article porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. » ;</u></p> <p>Amdt COM 63 et 64</p> <p>5° Non modifié</p>
	a) Au premier alinéa,	5° Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.</p>	<p>le mot : « annuelle » est remplacé par les mots : « prévue à l'article L. 2242-5 » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.</p>	<p>b) Au second alinéa, les mots : « à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1 » sont remplacés par les mots : « à cette obligation annuelle de négocier » ;</p>		
<p>Art. L. 2242-10. - Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties.</p>	<p>6° L'article L. 2242-10 devient l'article L. 2242-7 ;</p>	<p>6° Non modifié</p>	<p>6° Non modifié</p>
<p>Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p>	<p>7° Les articles L. 2242-5-1, L. 2242-6 et L. 2242-14 deviennent respectivement les articles L. 2242-9, L. 2242-10 et L. 2242-11 et sont ainsi modifiés :</p>	<p>7° Supprimé</p>	<p>7° Supprimé</p>
<p>Art. L. 2242-5-1. - Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.</p>	<p>a) Au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 qui devient l'article L. 2242-9, les mots : « à l'article L. 2242-5 » sont remplacés par les mots : « conformément au 2° de l'article L. 2242-8 » et les mots : « défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « prévu au 2° de l'article L. 2323-17 » ;</p>		
<p>Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.</p>			
<p>Art. L. 2242-6. - Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	<p>b) À l'article L. 2242-6, qui devient l'article L. 2242-10, la référence : « L. 2242-5 » devient la référence « à L. 2242-8 » ;</p>		
<p>Art. L. 2242-7. - À défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, au sens de l'article L. 2231-1</p>	<p>8° Les articles L. 2242-7 à L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-13 sont abrogés.</p>	<p>8° Supprimé</p>	<p>8° Supprimé</p>
<p>Art. L. 2242-8. - Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :</p>			
<p>Art. L. 2242-9. - La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>notamment :</p> <p>1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;</p> <p>2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.</p> <p>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 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, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.</p> <p>Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.</p> <p>Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation prévue aux premier et deuxième alinéas porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 2242-12. - Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin.</p>			
<p>L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.</p>			
<p>Art. L. 2242-13. - L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.</p>			
<p>La négociation porte notamment sur :</p>			
<p>1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;</p>			
<p>2° Les conditions de travail et d'emploi ;</p>			
<p>3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>l'entreprise.</p> <p>Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.</p>	<p>III. – La section 3 du même chapitre II est ainsi modifiée :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>
<p>Section 3 Négociation triennale</p>	<p>1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Qualité de vie au travail » ;</p>	<p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>Sous-section 1 Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques Sous-Section 2 Mobilité interne</p>	<p>2° Les divisions et intitulés de ses sous-sections sont supprimés ;</p>	<p>2° Les divisions et les intitulés des sous-sections 1 et 2 sont supprimés ;</p>	<p>2° Non modifié</p>
	<p>3° La section 3 comprend les articles L. 2242-8 à L. 2242-12 ;</p>	<p>3° Elle comprend des articles L. 2242-8 à L. 2242-12 ;</p>	<p>3° Non modifié</p>
	<p>4° L'article L. 2242-8 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur la qualité de vie au travail porte sur :</p>	<p>4° L'article L. 2242-8 est ainsi rédigé : « Art. L. 2242-8. – Alinéa sans modification</p>	<p>4° Alinéa sans modification « Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur <u>l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u> et la qualité de vie au travail porte sur :</p>
	<p>« 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>Amdt COM 65 « 1° Non modifié</p>
	<p>« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de</p>	<p>« 2° Les ...</p>	<p>« 2° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement des carrières et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.</p>	<p>... déroulement de carrière et de ...</p> <p>... emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.</p>	—
	<p>« La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue à l'article L. 2242-5.</p>	<p>« Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.</p>	
		<p>« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		<p>décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p>	
	<p>« En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;</p>	<p>« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation ... hommes.</p>	
	<p>« 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	<p>« 3° Non modifié</p>
	<p>« 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;</p>	<p>« 4° Non modifié</p>	<p>« 4° Non modifié</p>
	<p>« 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance 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</p>	<p>« 5° Non modifié</p>	<p>« 5° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;	—	—
Cf. supra	« 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévue aux articles L. 2281-1 et suivants. » ;	« 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévue au chapitre I ^{er} du titre VIII du présent livre. » ;	« 6° Non modifié
		4° bis (nouveau) Les articles L. 2242-5-1, L. 2242-6 et L. 2242-14 deviennent, respectivement, les articles L. 2242-9, L. 2242-10 et L. 2242-11 et sont ainsi modifiés :	4° bis Non modifié
		a) À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2242-9, tel qu'il résulte du présent 4° bis, les mots : « mentionné à l'article L. 2242-5 » sont remplacés par les mots : « portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L. 2242-8 » et, à la fin, les mots : « défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « mentionné au 2° de l'article L. 2323-17 » ;	
		b) À l'article L. 2242-10, tel qu'il résulte du présent 4° bis, la référence : « L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « L. 2242-8 » ;	
	5° Après l'article L. 2242-11 nouveau, il est inséré un article L. 2242-12 nouveau ainsi rédigé :	5° L'article L. 2242-12 est ainsi rétabli :	5° Alinéa sans modification
	« Art. L. 2242-12. – La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut	« Art. L. 2242-12. – La ...	« Art. L. 2242-12. – La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <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, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>également porter sur la prévention de la pénibilité prévue aux articles L. 4163-1 et suivants. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au L. 4163-3, sous réserve du respect des dispositions du chapitre III du titre V du livre Ier de la quatrième partie du code du travail. »</p> <p>IV. – Le chapitre II est complété par une section 4 intitulée : « Gestion des emplois et des parcours professionnels » comprenant les articles L. 2242-13 à L. 2242-21 ainsi modifiés :</p> <p>1° L'article L. 2242-15 devient l'article L. 2242-13 et est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » et</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... L. 4163-1 à L. 4163-4. L'accord ...</p> <p>... mentionné à l'article L. 4163-3, ...</p> <p>... titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du présent code. »</p> <p>IV. – Le même chapitre II est complété par une section 4 intitulée : « Gestion des emplois et des parcours professionnels » et comprenant des articles L. 2242-13 à L. 2242-19, dans leur rédaction résultant des 1° à 5° suivants :</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>a) Au ...</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>également porter sur la prévention de la pénibilité prévue aux articles L. 4163-1 à L. 4163-4. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect <u>des autres dispositions prévues au chapitre III</u> du titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du présent code. »</p> <p style="text-align: center;">Amdt COM 66</p> <p>IV. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>1° 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 formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22.</p>	<p>après le mot : « négociation », sont insérés les mots : « sur la gestion des emplois et des parcours professionnels » ;</p> <p>b) Au 1°, les mots : « sur laquelle le comité d'entreprise est informé » sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>... professionnels et sur la mixité des métiers » ;</p> <p>b) Sans modification</p>	<p>—</p>
<p>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 ;</p>	<p>c) Au 3°, les mots : « pour les trois années » sont remplacés par les mots : « pendant la période » ;</p>	<p>c) Sans modification</p>	
<p>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, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;</p>			
<p>4° Les perspectives de recours par l'employeur aux</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>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 ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>5° 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.</p>	<p>d) Après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :</p>	<p>d) Sans modification</p>	
<p>Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.</p>	<p>« 6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. » ;</p>		
<p>À l'issue de la négociation prévue au présent article, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est consulté sur les matières mentionnées aux 1° à 5°.</p>	<p>e) Le dernier alinéa est supprimé ;</p>	<p>e) Sans modification</p>	
	<p>2° Après l'article L. 2242-13, il est inséré un article L. 2242-14 nouveau ainsi rédigé :</p>	<p>2° L'article L. 2242-14 est ainsi rétabli :</p>	
	<p>« Art. L. 2242-14. - Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie. » ;</p>	<p>« Art. L. 2242-14. - La négociation mentionnée à l'article L. 2242-13 peut ... mentionné au second alinéa de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des autres dispositions ...</p>	<p>... partie. » ;</p>
	<p>3° À l'article</p>	<p>3° Au premier alinéa</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2242-16. - La négociation prévue à l'article L. 2242-15 peut également porter :</p>	<p>—</p> <p>L. 2242-16 qui devient l'article L. 2242-15 nouveau, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;</p>	<p>—</p> <p>de l'article L. 2242-16, qui devient l'article L. 2242-15, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;</p>	<p>—</p>
<p>1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;</p>			
<p>2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;</p>			
<p>3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;</p>			
<p>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.</p>			
<p>Art. L. 2242-18. - Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L. 2242-15, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négociateur prévues par ce même article.</p>	<p>4° À l'article L. 2242-18 qui devient l'article L. 2242-16, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;</p>	<p>4° Sans modification</p>	
	<p>5° Les articles L. 2242-21 à L. 2242-23 deviennent, respectivement, les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 et sont ainsi modifiés :</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>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.</p>	<p>a) À l'article L. 2242-21, qui devient l'article L. 2242-17, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;</p>	<p>a) Au deuxième alinéa de l'article L. 2242-17, tel qu'il résulte du présent 5°, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>b) À l'article L. 2242-22, qui devient l'article L. 2242-18, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 ».</p>	<p>b) Au dernier alinéa de l'article L. 2242-18, tel qu'il résulte du présent 5°, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;</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 visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</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>c) L'article L. 2242-23, qui devient l'article L. 2242-19, est ainsi modifié :</p>	<p>c) L'article L. 2242-19, tel qu'il résulte du présent 5°, est ainsi modifié :</p>	
<p>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.</p>	<p>- au premier alinéa, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;</p>	<p>- aux premier et dernier alinéas, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;</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>- au deuxième alinéa, les mots : « des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 » ;</p>	<p>- au deuxième alinéa, les références : « des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » sont remplacées par les références : « des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 » ;</p>	
<p>Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>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>- au dernier alinéa, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></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 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.</p>	<p>6° Les articles L. 2242-19 et L. 2242-20 sont abrogés.</p>	<p>6° Supprimé</p>	
<p>Art. L. 2242-19. - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 2242-20. - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant au moins trois cents salariés, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.</p>	<p>V. – Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 5</p> <p>« Adaptation des règles de négociation par voie d'accord</p> <p>« Art. L. 2242-20 – Un accord d'entreprise signé 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 élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux</p>	<p>V. – Le même chapitre II est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>« Art. L. 2242-20. – Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accords ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ...</p> <p>... délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, peut modifier ...</p>	<p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>« Art. L. 2242-20. – Un accord d'entreprise signé 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 élections de 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, peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	— négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.	— ... triennale.	— ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.
			Amdt COM 67 <u>« Cet accord ne peut porter sur la périodicité de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-8 si l'entreprise ne satisfait pas à l'obligation d'accord, ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</u>
			Amdt COM 67 <u>« Cet accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.</u>
	« Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, pendant sa durée, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.	« Dans peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler délai.	Amdt COM 68 <i>Alinéa supprimé</i> Amdt COM 69
	« Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° du L. 2242-8, l'entreprise est regardée comme remplissant, pour la durée prévue par l'accord, l'obligation posée par l'article L. 2242-9.	« Lorsqu'un l'obligation prévue à l'article L. 2242-9.	« Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise <u>remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord.</u>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2243-1. – Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p>« Un accord d'entreprise signé dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes devant être soumis obligatoirement à la négociation. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>Amdt COM 68</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Amdt COM 68</p>
<p>Art. L. 3121-24. – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.</p>	<p>V bis (nouveau). – À l'article L. 2243-1 et au deuxième alinéa de l'article L. 3121-24 du même code, le mot : « annuelle » est supprimé.</p>	<p>V bis. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.</p>			
Code de la sécurité sociale			
<p>Art. L. 131-4-2. - I. - Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés au cours d'un mois civil aux salariés embauchés dans les zones de revitalisation rurale définies à l'article 1465 A du code général des impôts sont, dans les conditions fixées aux II et III, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales conformément à un barème dégressif déterminé par décret et tel que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale au salaire minimum de croissance majoré de 50 % et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure au salaire minimum de croissance majoré de 140 %.</p>	<p>VI. – Le I de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p>	<p>VI. – Alinéa sans modification</p>	<p>VI. – Non modifié</p>
<p>Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué</p>	<p>1° Au deuxième alinéa, la référence : « L. 2242-8 » est remplacée par la référence : « L. 2242-5 » ;</p>	<p>1° À la première phrase du second alinéa, la référence : L. 2242-5 » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.</p>	<p>—</p> <p>2° Il est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 du même code, les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables pendant la durée de validité de l'accord. Au terme de cet accord, lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5 du même code, dans les conditions prévues aux L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</p>	<p>—</p> <p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 dudit code, le deuxième alinéa du présent I n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord. Au terme de cette durée ou si une organisation signataire a demandé que cette négociation soit engagée sans délai, lorsque l'employeur n'a pas ...</p> <p>... consécutive. »</p>	<p>—</p>
<p>II. - Ouvrent droit à l'exonération prévue au I, lorsqu'elles n'ont pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise à plus de cinquante salariés, les embauches réalisées par les entreprises et les groupements d'employeurs exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, au sens de l'article 34 du code général des impôts, une activité agricole, au sens de l'article 63 du même code, ou non commerciale, au sens du 1 de l'article 92 du même code, à</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'exclusion des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et des employeurs relevant des dispositions du titre I^{er} du livre VII du présent code.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail dans les douze mois précédant la ou les embauches.</p>			
<p>III. – L'exonération prévue au I est applicable, pour une durée de douze mois à compter de la date d'effet du contrat de travail, aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 5422-13 du code du travail et dont le contrat de travail est à durée indéterminée ou a été conclu en application du 2^o de l'article L. 1242-2 du code du travail pour une durée d'au moins douze mois.</p>			
<p>IV. – L'employeur qui remplit les conditions fixées ci-dessus en fait la déclaration par écrit à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les trente jours à compter de la date d'effet du contrat de travail. A défaut d'envoi de cette déclaration dans le délai imparti, le droit à l'exonération n'est pas applicable aux cotisations dues sur les gains et rémunérations versés de la date de l'embauche au jour de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'envoi ou du dépôt de la déclaration, cette période étant imputée sur la durée d'application de l'exonération.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé, pour l'emploi d'un même salarié, avec celui d'une aide de l'État à l'emploi ou d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18.</p>	<p>Article 15</p> <p>I. – L'article L. 2232-21 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 15</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>	<p>Article 15</p> <p>I. – Non modifié</p>
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 2232-21. - Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article</p>	<p>1° Au premier alinéa, les mots : « Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en » sont remplacés par le mot : « En » ;</p>	<p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, les mots : « Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, » sont supprimés ;</p> <p>b) Après les mots : « unique du personnel », sont insérés les mots : « ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 » ;</p> <p>c) Après le mot : « travail », la fin est ainsi rédigée : « s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
L. 1233-21.	<p>2° Au même alinéa, après les mots : « délégation unique du personnel », sont insérés les mots : « ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391 1 » ;</p>	<p>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. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. » ;</p>	
	<p>3° Au même alinéa, les mots : « sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi un accord collectif », à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233 21. » sont remplacés par les mots : « s'ils sont 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 de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. » ;</p>	<p>2° <i>Supprimé</i></p> <p>3° <i>Supprimé</i></p>	
<p>Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>	<p>4° Au deuxième alinéa, après les mots : « l'entreprise », sont insérés les mots : « ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » ;</p>	<p>4° Non modifié</p>	
<p>La commission paritaire de branche se</p>	<p>5° Le dernier alinéa est supprimé.</p>	<p>5° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.</p>	<p>—</p> <p>II. – L'article L. 2232-22 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2232-22. - La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.</p>	<p>« Art. L. 2232-22. – À défaut de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance définie à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.</p>	<p>« Art. L. 2232-22. – En l'absence de représentant ... instance mentionnée à l'article ...</p>	<p>« Art. L. 2232-22. – En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus <u>titulaires</u> du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués <u>titulaires</u> du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.</p>
<p>Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.</p>	<p>« Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la</p>	<p>« La validité des accords conclus sur le fondement du présent article est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages</p>	<p>« La validité des accords conclus en application du présent article est subordonnée, d'une part, à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires ...</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Amdt COM 70</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.</p>	<p>—</p> <p>exprimés lors des dernières élections professionnelles ».</p>	<p>—</p> <p>... professionnelles et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.</p>	<p>—</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Amdt COM 70</p>
<p>Art. L. 2232-23. - Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 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</p>	<p>III. – L'article L. 2232-23 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « à l'article L. 2232-21 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 » ;</p> <p>2° Les mots : « de l'article L. 2232-21 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 ».</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>1° À la première phrase, la référence : « à l'article L. 2232-21 » est remplacée par les références : « aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 » ;</p> <p>2° À la deuxième phrase, la référence : « de l'article L. 2232-21 » est remplacée par les références : « des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 ».</p>	<p>III. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>contester l'utilisation faite des heures de délégation saisis le juge judiciaire.</p>	<p>—</p> <p>IV. – Après l'article L. 2232-23 du même code, il est inséré un article L. 2232-23-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-23-1. – Pour l'application du présent paragraphe, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.</p> <p>« Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21.</p> <p>« À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec le ou les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-21, ou, à défaut, avec un salarié élu non mandaté, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22. »</p>	<p>—</p> <p>IV. – Le paragraphe 1 de la sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2232-23-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-23-1. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« À avec les salariés avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-22. »</p>	<p>—</p> <p>IV. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2232-24. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords</p>	<p>V. – L'article L. 2232-24 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Après les mots : « dépourvues de délégué syndical », sont insérés les mots : « , lorsqu'à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de</p>	<p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>1° La première phrase du premier alinéa est ainsi modifiée :</p> <p>a) Les mots : « et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du</p>	<p>V. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.</p>	<p>négociier » ;</p> <p>2° Les mots : « et lorsqu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel » sont supprimés ;</p> <p>3° Après les mots : « dans la branche », sont insérés les mots : « ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. » ;</p> <p>4° Au second alinéa, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » ;</p> <p>5° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les dispositions du présent article s'appliquent dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de</p>	<p>personnel » sont remplacés par les mots : « lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de négociier » ;</p> <p>b) Sont ajoutés les mots : « ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » ;</p> <p>2° <i>Supprimé</i></p> <p>3° <i>Supprimé</i></p> <p>4° Non modifié</p> <p>5° Alinéa sans modification</p> <p>« Le présent article s'applique de droit dans les ...</p>	
<p>Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2232-28. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.</p>	<p>représentants élus du personnel ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés. »</p> <p>VI. – À l'article L. 2232-28 du même code, les mots : « , accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente » sont supprimés.</p>	<p>—</p> <p>... salariés. »</p> <p>VI. – À l'article L. 2232-28 du même code, la référence : « au paragraphe 1 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 2232-22 ».</p>	<p>—</p> <p>VI. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2232-29. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet.</p>	<p>VII. – À l'article L. 2232-29 du même code, les mots : « mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants du personnel ou un salarié mandaté à cet effet » sont remplacés par les mots : « définies par un décret en Conseil d'État ».</p>	<p>VII. – Après la seconde occurrence du mot : « modalités », la fin de l'article L. 2232-29 du même code est ainsi rédigée : « définies par un décret en Conseil d'État. »</p>	<p>VII. – 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>Article 16</p>	<p>Article 16</p>	<p>Article 16</p>
<p>L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil</p>			<p><u>I A (nouveau). – À la fin du premier alinéa de l'article L. 2322-2 du même code, les mots : « , consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes », sont remplacés par le mot : « consécutifs ».</u></p>
			<p>Amdt COM 71</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>I. – L'article L. 2322-7 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>I. – Non modifié</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2322-7. - La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.</p>	<p>« Art. L. 2322-7. – Lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise. »</p>	<p>I. – Non modifié</p>	<p>« Art. L. 2322-7. – <u>L'employeur peut supprimer le comité d'entreprise lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant douze mois consécutifs précédant la date du renouvellement du comité.</u> »</p>
<p>À défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés.</p>	<p>II. – L'article L. 2325-14 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – Non modifié</p>	<p>II. – Non modifié</p>
<p>Art. L. 2325-14. - Dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.</p>	<p>1° Aux deux premiers alinéas, les mots : « cent cinquante » sont remplacés par les mots : « trois cents » ;</p>	<p>II. – Non modifié</p>	<p>II. – Non modifié</p>
<p>Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la</p>	<p>2° Après le mot « mois », la fin du deuxième alinéa est supprimée.</p>	<p>II. – Non modifié</p>	<p>II. – Non modifié</p>

Amdt COM 71

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.</p>			
<p>Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.</p>			
	<p>III. – Après l'article L. 2325-14 nouveau du même code, il est inséré un article L. 2323-14-1 nouveau ainsi rédigé :</p>	<p>III. – La sous-section 1 de la section 5 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2325-14-1 ainsi rédigé :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2323-14-1. – Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente section est franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Art. L. 2325-14-1. – Le est réputé franchi d'État.</p>	<p>« Art. L. 2325-14-1. – Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente section est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant <u>douze mois consécutifs</u>, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>
	<p>« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Amdt COM 71 Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 2325-26. - Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.</p>	<p>IV. – Au premier alinéa de l'article L. 2325-26 du même code, les mots : « deux cents salariés » sont remplacés par les mots : « trois cents salariés ».</p>	<p>IV. – Au premier alinéa des articles L. 2325-26 et L. 2325-34 du même code, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots :</p>	<p>IV. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Cette commission est chargée :</p> <p>1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants ;</p> <p>2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;</p> <p>3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.</p> <p>Art. L. 2325-34. - Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.</p> <p>Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.</p>	<p>—</p> <p>V. – Au premier alinéa de l'article L. 2325-34 du même code, les mots : « deux cents salariés » sont remplacés par les mots : « trois cents salariés ».</p>	<p>—</p> <p>« trois cents ».</p> <p>V.– <i>Supprimé</i></p>	<p>—</p> <p>V.– Supprimé</p>
<p>Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre I^{er} Les syndicats professionnels Titre V Représentativité patronale Chapitre II Organisations</p>	<p>CHAPITRE V Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel</p> <p>Article 17</p>	<p>CHAPITRE V Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel</p> <p>Article 17</p>	<p>CHAPITRE V Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel</p> <p>Article 17</p>
	<p>La section 1 du chapitre II du titre V du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p>	<p>I. – Le chapitre II du titre V du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>professionnelles d'employeurs représentatives Section 1 Représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle</p> <p>Art. L. 2152-1. - Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :</p> <p>1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p> <p>2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;</p> <p>3° Dont les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p> <p>Dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d'utilisation de</p>	<p>—</p> <p>1° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase du 3°, après les mots : « Dont les entreprises », sont insérés les mots : « et les organisations » ;</p>	<p>—</p> <p>1° Non modifié</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>matériel agricole, le seuil fixé au 3° du présent article est apprécié au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année précédant la mesure de l'audience, du a du 3° de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>b) Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Dans ces branches, les associations d'employeurs constituées conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont assimilées aux organisations mentionnées au 3° du présent article. » ;</p>	—	—
<p>Art. L. 2152-2. – Sont représentatives au niveau national et multi-professionnel les organisations professionnelles d'employeurs :</p>	<p>2° Le 2° de l'article L. 2152-2 est ainsi modifié :</p>	2° Non modifié	
<p>1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p>	<p>a) Au début, sont ajoutés les mots : « Qui sont représentatives ou » ;</p>		
<p>2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives sur le fondement de l'article L. 2152-1 du présent code dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les</p>	<p>b) Les mots : « branches professionnelles » sont remplacés par les mots : « conventions collectives ».</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;</p>			
<p>3° Auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités mentionnés au 2° du présent article ;</p>			
<p>4° Qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.</p>			
<p>Art. L. 2152-6. - Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel.</p>		<p>3° (nouveau) L'article L. 2152-6 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	
<p>Art. L. 2261-32. - I. - Dans une</p>		<p>« À cette fin, il vérifie que les critères définis au présent chapitre sont respectés et s'assure notamment que le montant des cotisations versées par les entreprises et, le cas échéant, les organisations professionnelles adhérentes est de nature à établir la réalité de leur adhésion. »</p>	
		<p>II (nouveau) . - L'article L. 2261-32 du code du travail est ainsi modifié :</p>	
		<p>1° La première phrase</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci, le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part adopté à la majorité de ses membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus.</p>		<p>du premier alinéa du I est ainsi modifiée :</p> <p>a) La première occurrence du mot : « et » est remplacée par le mot : « ou » ;</p> <p>b) Après le mot : « celle-ci, », sont insérés les mots : « ou dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, » ;</p> <p>c) Les mots : « ce motif » sont remplacés par les mots : « l'un ou plusieurs de ces motifs » ;</p>	
<p>Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective</p>		<p>2° La première phrase du second alinéa du I est ainsi modifiée :</p> <p>a) Les mots : « le même motif » sont remplacés par les mots : « les mêmes motifs » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à négocier, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres.</p>		<p>b) À la fin, les mots : « un an » sont remplacés par les mots : « six mois » ;</p>	
<p>II. - Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.</p>		<p>3° Le II est ainsi modifié :</p>	
<p>III. - Dans une</p>		<p>a) La première occurrence du mot : « et » est remplacée par le mot : « ou » ;</p>	
<p>branche où moins de 5 % des</p>		<p>b) Les mots : « ce motif » sont remplacés par les mots : « l'un ou l'autre de ces motifs » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>entreprises adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.</p> <p>IV. - Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>Article 18</p>	<p>—</p> <p>4° À la première phrase du III, la première occurrence du mot : « et » est remplacée par le mot : « ou ».</p>	<p>Article 18</p>
<p>Art. L. 2135-7. – Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.</p>		<p>I A (nouveau). – Après le deuxième alinéa de l'article L. 2135-7 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>I A. – Non modifié</p>
<p>Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>salarié sont maintenues.</p> <p>Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>Art. L. 2135-11. - Le fonds paritaire contribue à financer les activités suivantes, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées :</p> <p>1° La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 et, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° du même I ;</p> <p>2° La participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État,</p>	<p>—</p> <p>Au 2° de l'article L. 2135-11 du code du travail, après les mots :</p>	<p>—</p> <p>« Les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale. »</p> <p>I. – Non modifié</p>	<p>—</p> <p>I. – Au 2° de l'article L. 2135-11 du code du travail, après les mots :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>notamment par la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention mentionnée au 3° dudit I ;</p>	<p>—</p> <p>« notamment par », sont insérés les mots : « l'animation et la gestion d'organismes de recherche, ».</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>« notamment par », sont insérés les mots : « l'animation et la gestion d'organismes <u>dont les recherches portent sur ces politiques publiques,</u> ».</p>
<p>3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I ;</p>			<p>Amdt COM 72</p>
<p>4° Toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources sur le fondement du 4° dudit I.</p>		<p>II (nouveau) . – L'article L. 3142-8 du code du travail est ainsi rétabli :</p> <p>« Art. L. 3142-8. – Une convention conclue entre un ou plusieurs employeurs et une organisation syndicale de salariés peut prévoir le maintien de la rémunération du salarié bénéficiant du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale. Cette convention peut également</p>	<p>II. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<p>Art. L. 1226-12. – Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.</p>	Article 19	<p>prévoir le maintien des cotisations et des contributions sociales afférentes.</p>	I A. – Non modifié
<p>L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.</p>		<p>« La convention peut prévoir que le coût de ce maintien est supporté par l'employeur, par l'organisation syndicale ou réparti entre eux.</p>	
		<p>« Elle fixe les conditions et les modalités selon lesquelles :</p>	
		<p>« 1° L'employeur procède au maintien de la rémunération et des cotisations et contributions sociales afférentes ;</p>	
		<p>« 2° L'organisation syndicale procède, s'il y a lieu, au remboursement de l'employeur ;</p>	
		<p>« 3° En cas de non remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans des limites fixées par un décret en Conseil d'État. »</p>	
		Article 19	
		<p>I A (nouveau). – Le deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	
		<p>« Il peut également</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. »</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 4622-2. – Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :</p>			
<p>1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;</p>			
<p>2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;</p>			
<p>3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au</p>		<p>I B (nouveau). – Au 3° de l'article L. 4622-2 du même code, après les mots : « sécurité et », sont insérés les mots : « celle des tiers, ».</p>	<p>I B. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>travail et de leur âge ;</p> <p>4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.</p>	<p>Art. L. 4622-3. – Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.</p>	<p>I C (nouveau). – La seconde phrase de l'article L. 4622-3 du même code est complété par les mots : « , ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers ».</p>	<p>I C.– Non modifié</p>
<p>Art. L. 4624-1. - Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.</p>		<p>I. – L'article L. 4624-1 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>
<p>L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</p>		<p>1° (nouveau) Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur</p>	<p>I. – Au dernier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, les mots : « Ce</p>	<p>« Le médecin du travail recherche le consentement du salarié sur les propositions qu'il adresse à l'employeur. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi. » ;</p>	<p>« Le médecin du travail recherche le consentement du salarié sur les propositions qu'il adresse à l'employeur. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire <u>du service de santé au travail</u> ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi. » ;</p>
		<p>2° À la seconde phrase du dernier alinéa, les mots :</p>	<p>Amdt COM 73</p>
		<p>2° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.</p>	<p>dernier » sont remplacés par les mots : « Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail ».</p>	<p>« Ce dernier » sont remplacés par une phrase et les mots : « Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail ».</p>	
<p>Art. L. 4624-3. – I. - Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.</p>			
<p>L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</p>			
<p>II. - Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.</p>			
<p>III. - Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.</p>		<p>I bis (nouveau). – Après le mot : « sont », la fin du III de l'article L. 4624-3 du même code est ainsi rédigée : « transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1. »</p>	<p>I bis. – Non modifié</p>
		<p>I ter (nouveau). – L'article L. 4624-4 du même code devient l'article</p>	<p>I ter. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 4162-3. - Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.</p>	<p>—</p> <p>II. – Le troisième alinéa de l'article L. 4162-3 du même code est supprimé.</p>	<p>—</p> <p>L. 4624-5.</p> <p>I quater (nouveau). – Le même article L. 4624-4 est ainsi rétabli :</p> <p>« Art. L. 4624-4. – Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p>	<p>—</p> <p>I quater. – Non modifié</p>
<p>Chaque année, l'employeur transmet au salarié une copie de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code.</p>		<p>II. – Supprimé</p>	<p>II. – Supprimé</p>
<p>Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites</p>		<p>III. – La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est ainsi modifiée :</p>	<p>III. – Non modifié</p>
<p>Art. 10. – Le titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre II ainsi rédigé :</p>			
<p>.....</p>			
<p>« Art. L. 4162-3. –</p>			
<p>.....</p> <p>« Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.</p>		<p>1° (nouveau) Le treizième alinéa de l'article 10 est supprimé ;</p>	
<p>.....</p>			
<p>Art. 16. – I. –</p>			
<p>.....</p> <p>II. – Les articles 7 à 14 de la présente loi entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, à l'exception du dernier alinéa de l'article L. 4162-3 du code du travail, qui entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, cinq ans après l'entrée en vigueur de l'article 10.</p>	<p>III. – Au II de l'article 16 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, les mots : « , à l'exception du dernier alinéa de l'article L. 4162-3 du code du travail, qui entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, cinq ans après l'entrée en vigueur de l'article 10 » sont supprimés.</p>	<p>2° Après la date : « 1^{er} janvier 2015 », la fin du II de l'article 16 est supprimée.</p>	
<p>Code de la sécurité sociale</p>		<p>Article 19 bis (nouveau)</p>	<p>Article 19 bis</p>
<p>Art. L. 461-1. – Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date à</p>		<p>L'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><i>Supprimé</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle est assimilée à la date de l'accident.</p> <p>Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.</p> <p>Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.</p> <p>Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.</p> <p>Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.</p>		<p>« Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans les conditions prévues aux quatrième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. »</p>	
Code du travail		Article 19 ter (nouveau)	Article 19 ter
<p>Chapitre Ier : Fiche de prévention des expositions</p>		<p>I. – Le titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	Non modifié
<p>Art. L. 4161-1. – Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques</p>		<p>1° À l'intitulé du chapitre I^{er}, les mots : « Fiche de prévention » sont remplacés par le mot : « Déclaration » ;</p> <p>2° L'article L. 4161-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) Les deux premiers alinéas sont remplacés par des I à III ainsi rédigés :</p>	
		<p>« I. – L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.</p> <p>Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée</p>		<p>de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre, sont exposés au delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.</p>	
<p></p>		<p>« II. – La déclaration mentionnée au I du présent article est effectuée, selon les modalités prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Elle est tenue à sa disposition à tout moment. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.</p>		<p>sécurité sociale, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1 ou L. 752-4 du même code ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l'employeur. Un décret précise ces modalités.</p>	
<p>Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la fiche de prévention des expositions sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>« III. – Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. » ;</p>	
		<p>b) Le dernier alinéa est ainsi modifié :</p>	
		<p>– au début, est ajoutée la mention : « IV. – » ;</p>	
		<p>– à la fin de la première phrase, les mots : « fiche individuelle » sont remplacés par les mots : « déclaration mentionnée au I » ;</p>	
		<p>– à la seconde phrase, les mots : « fiche de prévention des expositions » sont remplacés par le mot : « déclaration » ;</p>	
		<p>c) Il est ajouté un V ainsi rédigé :</p>	
		<p>« V. – Un décret détermine :</p>	
		<p>« 1° Les facteurs de risques professionnels et les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L.4162-2. – Le compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits dans les conditions définies au présent chapitre. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.</p>	<p>—</p> <p>L'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, consignée dans la fiche individuelle prévue au même article, ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.</p>	<p>—</p> <p>seuils mentionnés au I du présent article ;</p> <p>« 2° Les modalités d'adaptation de la déclaration mentionnée au I pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre et exposés à des facteurs de risque dans les conditions prévues au I. » ;</p>	<p>—</p> <p>3° Au deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, les mots : « fiche individuelle » sont remplacés par le mot : « déclaration » ;</p>
<p>—</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'inscription des points sur le compte. Il précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définit le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>professionnels.</p> <p>Art. L. 4162-3. – Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.</p> <p>Chaque année, l'employeur transmet au salarié une copie de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code.</p> <p>Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.</p> <p>Art. L. 4162-11. – La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Une convention entre l'Etat, la Caisse nationale d'assurance vieillesse et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole peut prévoir que l'information des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, comme celle des entreprises mentionnées à l'article L. 722-1 du même code, est mise en œuvre par</p>		<p>4° L'article L. 4162-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, le mot : « fiche » est remplacé par le mot : « déclaration » ;</p> <p>b) Les deux derniers alinéas sont supprimés ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>les organismes prévus à l'article L. 723-1 dudit code.</p>			
<p>Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4162-3 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.</p>			
<p>Ils versent les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I de l'article L. 4162-4, respectivement, aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.</p>			
<p>Un décret fixe les conditions d'application du présent article.</p>			
<p>Art. L. 4162-13. – Sous réserve des articles L. 4162-14 à L. 4162-16, les différends relatifs aux décisions de l'organisme gestionnaire prises en application des sections 1 et 2 du présent chapitre et de la présente section 3 sont réglés</p>		<p>5° Après le mot : «écoulée », la fin du deuxième alinéa de l'article L. 4162-11 est ainsi rédigée : « dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>suivant les dispositions régissant le contentieux général de la sécurité sociale. Les différends portant sur l'établissement ou le contenu de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui mentionné au présent article. Par dérogation à l'article L. 144-5 du code de la sécurité sociale, les dépenses liées aux frais des expertises demandées par les juridictions dans le cadre de ce contentieux sont prises en charge par le fonds mentionné à l'article L. 4162-18 du présent code.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>6° À la deuxième phrase de l'article L. 4162-13, les mots : « l'établissement ou le contenu de la fiche » sont remplacés par les mots : « la déclaration ».</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 4161-2. – accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1 par des situations types d'exposition,</p>		<p>II. – Par dérogation au II de l'article L. 4161-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, les entreprises tenues à l'obligation mentionnée à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale déclarent, au moyen de la déclaration mentionnée au même article, les facteurs de risques professionnels auxquels leurs salariés sont exposés.</p>	<p>Article 19 quater</p>
		<p>Article 19 quater (nouveau)</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>L'article L. 4161-2 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>1° Non modifié</p>
		<p>1° La première phrase est ainsi modifiée :</p>	
<p>a) Le mot : « caractériser » est remplacé par le mot : « déterminer » ;</p>			
<p>b) Les mots : « par des situations types d'exposition,</p>		<p>b) Les mots : « par des situations types d'exposition,</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Un décret précise les conditions dans lesquelles, sans préjudice des dispositions mentionnées au même article L. 4161-1, ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche mentionnée audit article.</p>	<p>—</p>	<p>faisant » sont remplacés par les mots : « , en faisant » ;</p> <p>c) Après le mot : « postes », sont insérés les mots : « , métiers ou situations de travail » ;</p> <p>2° La seconde phrase est remplacée par trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.</p> <p>« Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir de ces postes, métiers ou situations de travail.</p> <p>« L'employeur qui applique les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa</p>	<p>—</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel <u>défini par une organisation professionnelle de la branche</u> et homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret. <u>Cette homologation tient compte de la situation financière du fonds mentionné à l'article L. 4162-17 et de son évolution prévisionnelle.</u></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 adopté par la Commission
—	—	de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa. »	—
		Article 19 quinquies (nouveau)	Article 19 quinquies
		Le chapitre I ^{er} du titre VI du livre I ^{er} de la quatrième partie du code du travail est complété par un article L. 4161-3 ainsi rédigé :	Non modifié
		« Art. L. 4161-3. – Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation résultant du titre II du présent livre d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre. »	
		Article 19 sexies (nouveau)	Article 19 sexies
		I. – Le chapitre II du titre VI du livre I ^{er} de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :	Non modifié
Art. L. 4162-12. – Dans des conditions définies par décret, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 4162-11 du présent code ainsi que, pour les entreprises et établissements mentionnés aux articles L. 722-20 et L. 722-24 du code rural et de la pêche maritime, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent, notamment pour l'application de l'article			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 4162-14 du présent code, procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités dans des conditions définies par décret. Ils peuvent demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile. Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Ce redressement ne peut intervenir qu'au cours des cinq années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>1° À la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 4162-12, le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « trois » ;</p>	<p>—</p>
<p>En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations mentionnées à l'article L. 4162-20 et le nombre de points sont régularisés. L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée. L'entreprise utilisatrice, au sens de l'article L. 1251-1 du présent code, peut, dans les mêmes</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>conditions, faire l'objet d'une pénalité lorsque la déclaration inexacte de l'employeur résulte d'une méconnaissance de l'obligation mise à sa charge par l'article L. 4161-1. La pénalité est recouvrée selon les modalités définies aux sixième, septième, neuvième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 4162-16. – L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.</p>		<p>2° À la première phrase de l'article L. 4162-16, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « deux » ;</p>	
<p>Art. L. 4162-20. – I. — La cotisation mentionnée au 1° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage, fixé par décret, dans la limite de 0,2 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par les salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1 du présent code.</p>		<p>3° Le II de l'article L. 4162-20 est ainsi modifié :</p>	
<p>II. — La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre</p>		<p>a) À la première</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>0,3 % et 0,8 % des rémunérations ou gains mentionnés au I du présent article perçus par les salariés exposés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, au cours de chaque période. Un taux spécifique, compris entre 0,6 % et 1,6 %, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.</p>		<p>phrase, le taux : « 0,3 % » est remplacé par le taux : « 0,1 % » ;</p>	
<p>III. — La section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est applicable à la cotisation définie au I du présent article et à la cotisation additionnelle définie au II.</p>		<p>b) À la seconde phrase, le taux : « 0,6 % » est remplacé par le taux : « 0,2 % ».</p>	
<p>Art. L. 4613-2. – La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>II. – Aucune cotisation mentionnée au I de l'article L. 4162-20 du code du travail n'est due en 2015 et 2016.</p>	
<p>Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa.</p>		<p>Article 19 septies (nouveau)</p> <p>Le second alinéa de l'article L. 4613-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>Article 19 septies</p> <p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		« Ils peuvent donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail. »	
		Article 19 octies (nouveau)	Article 19 octies
		Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juin 2016, un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections.	<i>Supprimé</i>
	TITRE II CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE	TITRE II CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE	TITRE II CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE
Code du travail	Article 20	Article 20	Article 20
Cinquième partie L'emploi Livre IV Le demandeur d'emploi Titre II Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi Chapitre IV Régimes particuliers Section 3 Professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.	I. – La section 3 du chapitre IV du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :	I. – Alinéa sans modification	I. – Alinéa sans modification
Art. L. 5424-20. - Du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation, l'allocation d'assurance versée aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production	1° Au début, est insérée une sous-section 1 intitulée : « Contributions et allocations », et comprenant les articles L. 5424-20 et L. 5424-21 ;	1° Non modifié	1° Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle peut, en sus de la contribution prévue à l'article L. 5422-9, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5424-3 et des salariés relevant de ces professions, assise sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond, dans des conditions fixées par l'accord prévu à l'article L. 5422-20.</p> <p>La contribution spécifique est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement mentionnés à l'article L. 5427-1 selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9. Les différends relatifs au recouvrement de cette contribution suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 5422-16.</p> <p>Art. L. 5424-21. - Les travailleurs involontairement privés d'emploi et qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage au titre des dispositions spécifiques relatives aux artistes du spectacle et aux ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage peuvent bénéficier d'allocations spécifiques d'indemnisation du chômage au titre de la solidarité nationale dans les conditions suivantes :</p>			
1° Ne pas satisfaire			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>aux conditions pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 ;</p>	<p>2° Satisfaire à des conditions d'activité professionnelle antérieure et de prise en charge au titre d'un revenu de remplacement.</p>	<p>Ces allocations sont à la charge du fonds de solidarité mentionné à l'article L. 5423-24. Leur gestion est assurée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 dans les conditions prévues par une convention conclue avec l'État.</p>	<p>Ces allocations sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.</p>
<p>Un décret détermine les modalités d'application du présent article.</p>	<p>2° Après l'article L. 5424-21, il est inséré une sous-section 2 ainsi rédigée :</p>	<p>2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
	<p>« Sous-section 2</p>	<p>Division et intitulé</p>	<p>Division et intitulé</p>
	<p>« Règles spécifiques en matière de négociation des accords relatifs à l'assurance chômage</p>	<p>sans modification</p>	<p>sans modification</p>
	<p>« Art. L. 5424-22. – I. – Pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les accords relatifs au régime assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 comportent des règles spécifiques</p>	<p>« Art. L. 5424-22. – I. – Pour ...</p>	<p>« Art. L. 5424-22. – I. – Non modifié</p>
		<p>... au régime d'assurance ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage.</p> <p>« II. – Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 négocient entre elles les règles spécifiques définies au I du présent article. À cette fin, dans le cadre de la négociation des accords mentionnés à l'article L. 5422-20, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel leur transmettent en temps utile un document de cadrage.</p> <p>« Ce document précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne notamment la trajectoire financière et le respect de principes applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance</p>	<p>—</p> <p>... chômage.</p> <p>« II. – Les ...</p> <p>... accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés ...</p> <p>... cadrage.</p> <p>« Ce ...</p> <p>... concerne la trajectoire financière et le respect de principes généraux applicables à l'ensemble du régime d'assurance chômage. Il ...</p>	<p>—</p> <p>« II. – <u>Préalablement à l'ouverture de la négociation nationale et interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 5422-22, puis préalablement à sa conclusion, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20, dont la liste est définie par voie réglementaire, des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs propositions.</u> À cette fin, <u>après l'ouverture</u> de la négociation des accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel leur transmettent en temps utile un document de cadrage.</p> <p>Amdt COM 77</p> <p>« Ce document précise les objectifs de la <u>concertation</u> en ce qui concerne la trajectoire financière et le respect de principes généraux applicables à l'ensemble du régime d'assurance chômage.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<hr/>	<p>chômage. Il fixe un délai dans lequel cette négociation doit aboutir.</p> <p>« Les règles spécifiques prévues par un accord qui respecte les orientations définies dans le document de cadrage sont reprises dans les accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. À défaut d'accord dans le délai fixé par le document de cadrage ou en cas d'accord ne respectant pas les orientations qui y étaient définies, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel fixent les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle.</p> <p>« Art. L. 5424-23. – I. – Il est créé un comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle, composé des services de l'État, de Pôle Emploi et de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ainsi que de personnalités qualifiées désignées par l'État, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et</p>	<p>... aboutir.</p> <p>« Les règles spécifiques prévues par un accord respectant les objectifs définis par le document de cadrage et conclu dans le délai fixé par le même document sont reprises dans les accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. À défaut de conclusion d'un tel accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ...</p> <p>... spectacle.</p> <p>« Art. L. 5424-23. – I. – II ...</p> <p>... composé de représentants de services statistiques de l'État, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que de personnalités qualifiées, désignés par l'État. Un décret précise les modalités de désignation des membres du comité ainsi que les règles de fonctionnement de celui-ci.</p>	<p>Il fixe un délai dans lequel cette <u>concertation</u> doit aboutir.</p> <p>Amdt COM 77</p> <p><u>« Le cas échéant, les propositions formulées à l'issue de la concertation préalable sont recueillies par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel habilitées à négocier les accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20.</u></p> <p><u>« Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel fixent les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle.</u></p> <p>Amdt COM 77</p> <p><u>« Art. L. 5424-23. – I. – II est créé un comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle, composé de représentants de services statistiques de l'État, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que de personnalités qualifiées, désignés par l'État. Un décret précise les modalités de désignation des membres du comité ainsi que <u>ses règles de fonctionnement.</u></u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>interprofessionnel et par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20. Un décret précise les règles de composition du comité et de nomination de ses membres.</p>	—	—
	<p>« II. – Une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel ou une organisation d'employeurs ou de salariés représentative de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 peut demander au comité son avis sur les propositions qui sont faites pendant la négociation. Le décret mentionné au I détermine les modalités de communication de cet avis aux autres organisations.</p>	<p>« II. – Le comité évalue toutes les propositions qui lui sont transmises en cours de négociation par une organisation d'employeurs ou de salariés représentative de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20. Il peut également être saisi d'une telle demande d'évaluation par une organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel. Le décret mentionné au I du présent article détermine les modalités de communication de cette évaluation.</p>	<p>« II. – Le comité évalue toutes les propositions qui lui sont transmises <u>au cours de la concertation mentionnée au II de l'article L. 5424-22</u> par une organisation d'employeurs ou de salariés représentative de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20. Il peut également être saisi d'une telle demande d'évaluation par une organisation professionnelle d'employeurs ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel. Le décret mentionné au I du présent article détermine les modalités de communication de cette évaluation.</p>
	<p>« III. – Lorsque les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 ont conclu un accord, le comité rend un avis sur le respect par celui-ci de la trajectoire financière figurant dans le document de cadrage mentionné au deuxième alinéa du II de l'article L. 5424-22, dans un délai fixé par le décret mentionné au dernier alinéa du I.</p>	<p>« III. – Lorsque ...</p> <p>... comité évalue le respect ...</p>	<p>Amdt COM 77</p> <p>« III. – <i>Supprimé</i></p> <p>Amdt COM 77</p>
		<p>... I du présent article.</p>	<p><u>« III bis (nouveau). – Le comité peut être saisi par les organisations mentionnées</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>—</p> <p>« IV. – Pôle emploi et l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 fournissent au comité d'expertise les informations nécessaires à l'exercice de ses missions. »</p> <p>II. – Avant le 31 janvier 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 du code du travail réexaminent les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au contrat à durée déterminée d'usage prévues au 3° de l'article L. 1242-2 du même code.</p> <p>En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la culture.</p>	<p>—</p> <p>« IV. – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et l'organisme ...</p> <p>... missions. »</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Les organisations représentatives au niveau professionnel de salariés et d'employeurs négocient, avant le 30 juin 2016, la politique contractuelle, notamment les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.</p> <p>III (nouveau). – Avant le 31 janvier 2016, les</p>	<p>—</p> <p><u>au II sur la mise en œuvre des règles spécifiques des annexes mentionnées au I de l'article L. 5424-22.</u></p> <p>Amdt COM 78</p> <p>« IV. – Non modifié</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><u>Ces organisations négocient, avant le 30 juin 2016, les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.</u></p> <p>Amdt COM 79</p> <p>III. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 du code du travail examinent l'évolution de la prise en compte des périodes de maladie et de maternité des salariés de ces professions.	—
Code de la sécurité sociale		IV (nouveau). – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport sur la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle, s'appuyant sur des données chiffrées et une enquête qualitative, concernant en particulier la proportion de femmes parmi les intermittents et son évolution, le nombre de femmes enceintes, leurs conditions d'accès aux prestations maladie et maternité ainsi qu'à l'assurance chômage et les répercussions des grossesses et des congés de maternité sur les carrières professionnelles des intermittentes.	IV. – <i>Supprimé</i> Amdt COM 80
Art. L. 161-22. - Le service d'une pension de vieillesse prenant effet postérieurement au 31 mars 1983, liquidée au titre d'un régime de retraite de base légalement obligatoire, et dont l'entrée en jouissance intervient à compter d'un âge fixé par décret en Conseil d'État, ou ultérieurement, est subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou, pour les assurés exerçant une activité non salariée relevant du ou		Article 20 bis (nouveau)	Article 20 bis

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>desdits régimes, à la cessation de cette activité.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Par dérogation, les dispositions du premier alinéa ne font pas obstacle à la reprise d'une activité procurant des revenus qui, ajoutés aux pensions servies par le régime général de sécurité sociale, le régime des salariés agricoles ou l'un des régimes spéciaux de retraite au sens de l'article L. 711-1 ainsi que par les régimes complémentaires légalement obligatoires régis par le livre IX, sont inférieurs à 160 % du salaire minimum de croissance ou au dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation de la ou desdites pensions et sous réserve que cette reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt six mois après la date d'entrée en jouissance de la pension.</p>			
<p>Lorsque l'assuré reprend une activité lui procurant des revenus qui, ajoutés aux pensions servies par les régimes mentionnés au deuxième alinéa ainsi que par les régimes complémentaires légalement obligatoires régis par le livre IX, sont supérieurs au plafond mentionné à l'alinéa précédent, il en informe la ou les caisses compétentes et les pensions servies par ces régimes sont réduites à due concurrence du dépassement, dans des conditions fixées par décret.</p>			
<p>Par dérogation aux deux précédents alinéas, et sous réserve que l'assuré ait liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>a) À partir de l'âge prévu au 1^o de l'article L. 351-8 ;</p>			
<p>b) À partir de l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1, lorsque l'assuré justifie d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée au deuxième alinéa du même article au moins égale à la limite mentionnée au même alinéa.</p>			
<p>La pension due par un régime de retraite légalement obligatoire dont l'âge d'ouverture des droits, le cas échéant sans minoration, est supérieur à l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 n'est pas retenue pour apprécier la condition de liquidation de l'ensemble des pensions de retraite, et ce jusqu'à ce que l'assuré ait atteint l'âge à partir duquel il peut liquider cette pension ou, en cas de minoration, l'âge auquel celles-ci prennent fin.</p>			
<p>Les dispositions des trois premiers alinéas ne font pas obstacle à l'exercice des activités suivantes :</p>			
<p>1^o) activités entraînant affiliation au régime général de la sécurité sociale en application du 15^o de l'article L. 311-3 et de l'article L. 382-1 ainsi que les activités exercées par les</p>		<p>Au 1^o de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale après la référence : « L. 311-3 », sont insérés les mots : « , sauf pour les salariés qui exercent</p>	<p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>artistes-interprètes rattachés au régime mentionné au premier alinéa de l'article L. 622-5 ;</p> <p>.....</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, »</p>	<p>—</p>
<p>Code du travail</p>		<p>Article 20 ter (nouveau)</p>	<p>Article 20 ter</p>
<p>Art. L. 6523-1. - Dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III du livre III de la présente partie ne peuvent être collectées que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du champ professionnel des organismes collecteurs paritaires agréés autorisés à collecter dans ces territoires par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer.</p>		<p>L'article L. 6523-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Non modifié</p>
<p>Un décret détermine les modalités et les critères selon lesquels cette autorisation est accordée, en fonction notamment de la collecte et des services de proximité aux entreprises que les organismes collecteurs paritaires agréés sont en mesure d'assurer sur les territoires concernés.</p>		<p>« Le présent article n'est pas applicable aux secteurs d'activité employant les salariés mentionnés aux articles L. 6331-55, L. 6331-65 et L. 7111-1. La liste des secteurs concernés est fixée par arrêté du ministre du travail. »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3164-2. – Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>Article 20 quater (nouveau)</p> <p>L'article L. 3164-2 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>—</p> <p>Article 20 quater</p> <p>Non modifié</p>
<p>Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives.</p>			
<p>A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.</p>		<p>« Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p data-bbox="448 257 794 324">—</p> <p data-bbox="448 840 794 974" style="text-align: center;">TITRE III SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI</p> <p data-bbox="448 996 794 1041" style="text-align: center;">Article 21</p> <p data-bbox="448 1097 794 1870">Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.</p> <p data-bbox="448 1892 794 2076">Avant le 1^{er} juillet 2016, le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités possibles de cette mise en œuvre.</p>	<p data-bbox="794 257 1137 324">—</p> <p data-bbox="794 369 1137 414">de leur santé.</p> <p data-bbox="794 436 1137 772">« À défaut d'accord et si les conditions mentionnées à l'avant-dernier alinéa du présent article sont remplies, cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, après avis de la commission chargée d'accorder les autorisations mentionnées à l'article L. 7124-1. »</p> <p data-bbox="794 840 1137 974" style="text-align: center;">TITRE III SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI</p> <p data-bbox="794 996 1137 1041" style="text-align: center;">Article 21</p> <p data-bbox="794 1097 1137 1142" style="text-align: center;">Non modifié</p>	<p data-bbox="1137 257 1484 324">—</p> <p data-bbox="1137 840 1484 974" style="text-align: center;">TITRE III SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI</p> <p data-bbox="1137 996 1484 1041" style="text-align: center;">Article 21</p> <p data-bbox="1137 1097 1484 1142" style="text-align: center;">Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Livre III Service public de l'emploi et placement Titre I^{er} Le service public de l'emploi</p>	<p style="text-align: center;">Article 22</p> <p>Le titre I^{er} du livre III de la cinquième partie du code du travail est complété par un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Chapitre V</p> <p style="padding-left: 40px;">« Association nationale pour la formation professionnelle des adultes</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 5315-1. – L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes, dans le cadre de sa mission de service public pour l'emploi, participe à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion professionnelle. Elle contribue à la politique de certification menée par le ministère chargé de l'emploi. »</p>	<p style="text-align: center;">Article 22</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Division et intitulé</p> <p style="padding-left: 40px;">sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 5315 1. – L'association ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... formation et à la qualification des ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... l'emploi. Elle contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers.»</p> <p>II (nouveau). – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures relevant du domaine de la loi pour :</p> <p style="padding-left: 40px;">1° Procéder à la création d'un établissement public industriel et commercial visant à exercer les missions actuellement assurées par l'Association</p>	<p style="text-align: center;">Article 22</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Division et intitulé</p> <p style="padding-left: 40px;">sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 5315-1. – L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, dans le cadre de sa mission de service public pour l'emploi, participe à la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion professionnelle. Elle contribue à la politique de certification menée par le ministre chargé de l'emploi. »</p> <p style="text-align: center;">Amdt COM 49</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">1° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<p>Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale</p>		<p>nationale pour la formation professionnelle des adultes et préciser les missions exercées par cet établissement, notamment ses missions de service public ;</p>	
		<p>2° Définir les conditions de dévolution d'actifs immobiliers de l'État à cet établissement ;</p>	<p>2° Définir les conditions de dévolution à <u>cet établissement</u> d'actifs immobiliers de l'État <u>actuellement mis à la disposition de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes</u> ;</p>
		<p>3° Préciser les conditions du transfert des biens, droits et obligations de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes à cet établissement.</p>	<p>Amdt COM 50</p>
		<p>Le projet de loi de ratification de l'ordonnance doit être déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant la publication de l'ordonnance.</p>	<p>3° Non modifié</p>
		<p>Article 22 bis (nouveau)</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. 17. – I. -</p>		<p>Le II de l'article 17 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Article 22 bis</p>
<p>II. - La validité de l'habilitation, en cours à la date de la publication de la présente loi, d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage expire à la date de la délivrance de la</p>			<p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>nouvelle habilitation et, au plus tard, le 31 décembre 2015.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Les biens des organismes collecteurs dont l'habilitation n'est pas renouvelée sont dévolus dans les conditions fixées à l'article L. 6242-9 du code du travail avant le 31 décembre 2016.</p>	<p>Article 23</p>	<p>« Concernant les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage dont le champ d'intervention correspond à un centre de formation des apprentis national et un organisme gestionnaire national ; la validité de l'habilitation expire au plus tard le 31 décembre 2018. »</p>	<p>Article 23</p>
<p>Code du travail</p>	<p>À l'article L. 6325-1-1 du code du travail, après les mots : « technologique ou professionnel », sont insérés les mots : « les personnes mentionnées aux 1° et 2° du même article inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 ».</p>	<p>Article 23</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 6325-1-1. - Les personnes mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les personnes mentionnées aux 3° et 4° du même article bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15.</p>	<p>2 (nouveau) Les références : « aux 3° et 4° du même article » sont remplacés par la référence : « au 3° de l'article L. 6325-1 »</p>	<p>1° Après le mot : « professionnel », sont insérés les mots : « les personnes ...</p>	<p>1° Après le mot : « professionnel », sont insérés les mots : « les personnes mentionnées aux 1° et 2° du même article inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 » ;</p>
		<p>... L. 5411-11 »</p>	<p>Amt COM 51</p>
		<p>Article 23 bis (nouveau)</p>	<p>2° Non modifié</p>
			<p>Article 23 bis</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 5134-25-1. - Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.</p> <p>À titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p> <p>Art. L. 5134-69-1. - Le contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi, conclu pour une durée déterminée, peut</p>		<p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le second alinéa de l'article L. 5134-25-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) La première phrase est complétée par les mots : « , sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée ou, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite » ;</p> <p>b) La seconde phrase est supprimée ;</p> <p>2° L'article L. 5134-69-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.</p>		<p>« À titre dérogatoire, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, ce contrat de travail peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils seront autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite. »</p>	
<p>Art. L. 5134-70-1. - La durée hebdomadaire du travail d'un salarié titulaire d'un contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures.</p>		<p>III. – Après la première occurrence du mot : « travail », la fin de l'article L. 5134-70-1 est ainsi rédigé : « du titulaire d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit pour répondre aux besoins d'un salarié âgé de soixante ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité. »</p>	
<p>Code du travail applicable à Mayotte</p>		<p>Article 23 ter (nouveau)</p>	<p>Article 23 ter</p>
<p>Art. L. 322-15. - Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans</p>		<p>Le code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :</p>	<p>Non modifié</p>
		<p>1° Le deuxième alinéa de l'article L. 322-15 est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation pour adulte handicapé, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>À titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>		<p>a) La première phrase est complétée par les mots : « , sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée ou, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite » ;</p>	
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ou par le président du conseil général, lorsque celui-ci a conclu la convention individuelle</p>		<p>b) La seconde phrase est supprimée ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>mentionnée au 1° de l'article L. 322-1 associée à ce contrat après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>		<p>2° L'article L. 322-35 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. L. 322-35. - Le contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat initiative-emploi, conclu à durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation pour adulte handicapé, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.</p>		<p>« À titre dérogatoire, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, ce contrat de travail peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils seront autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite. »</p>	
<p>Art. L. 322-38. - La durée hebdomadaire du travail d'un salarié titulaire d'un contrat de travail associé à une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures.</p>		<p>III. - Après la première occurrence du mot : « travail », la fin de l'article L. 322-38 est ainsi rédigé : « du titulaire d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit pour répondre aux besoins d'un salarié âgé de soixante ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p data-bbox="805 380 933 414">solidarité. »</p> <p data-bbox="805 470 1125 504">Article 23 quater (nouveau)</p> <p data-bbox="805 537 1125 1198">I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de simplifier et de rationaliser, en vue d'un meilleur service aux entreprises assujetties et à leurs salariés, l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction prévue à l'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation et la distribution des emplois de cette participation définis à l'article L. 313-3 du même code :</p> <p data-bbox="805 1243 1125 1478">1° En prévoyant la création d'un organisme paritaire chargé de définir dans le cadre de la loi les orientations générales du dispositif d'ensemble et de piloter et de contrôler les structures le composant ;</p> <p data-bbox="805 1523 1125 2027">2° En prévoyant, par substitution aux organismes collecteurs agréés associés de l'Union des entreprises et des salariés pour le logement, la création d'un organisme unique chargé de collecter la participation des employeurs à l'effort de construction et de distribuer les emplois de cette participation, le cas échéant via des apports de ressources à l'organisme mentionné au 3° du présent article pour l'acquisition de titres mentionnés au même 3° ;</p>	<p data-bbox="1220 470 1412 504">Article 23 quater</p> <p data-bbox="1220 537 1412 571">I. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p data-bbox="805 380 1125 1019">3° En prévoyant la création d'un organisme unique qui recueille l'ensemble des titres détenus par les organismes collecteurs associés de l'Union des entreprises et des salariés pour le logement émis par des sociétés immobilières, y compris les sociétés anonymes d'habitations à loyer modéré mentionnées à l'article L. 411-2 du code de la construction et de l'habitation, et qui est chargé d'acquérir, au titre des emplois mentionnés au 2° du présent article, des titres émis par des sociétés immobilières ;</p> <p data-bbox="805 1052 1125 1579">4° En définissant la forme juridique, la gouvernance, les missions, les modes de financement et le régime fiscal des trois organismes devant être constitués en application des 1°, 2° et 3° permettant notamment un pilotage efficient des organismes devant être constitués en application des 2° et 3° par l'organisme devant être constitué en application du 1° et prévoyant les modalités d'organisation territoriale de ces organismes ;</p> <p data-bbox="805 1601 1125 2049">5° En précisant les dispositions, y compris fiscales, nécessaires à la transmission, au transfert ou à la cession aux trois organismes devant être constitués en application des 1°, 2° et 3° des droits et obligations, de la situation active et passive et des biens immeubles et meubles corporels ou incorporels de toute nature appartenant aux organismes collecteurs associés de l'Union des</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p>entreprises et des salariés pour le logement et à cette dernière, sans que le transfert des contrats en cours d'exécution ne soit de nature à justifier leur résiliation, ni la modification de l'une quelconque de leurs clauses, ni, le cas échéant, le remboursement anticipé des dettes qui en sont l'objet ;</p> <p>6° En prévoyant des dispositions, relatives notamment aux règles de gouvernance des organismes devant être constitués en application des 1°, 2° et 3°, garantissant l'absence de discrimination dans la distribution des emplois de la participation des employeurs à l'effort de construction entre, d'une part, les sociétés dont l'organisme constitué en application du 3° sera actionnaire et, d'autre part, les autres personnes morales exerçant les mêmes missions ;</p> <p>7° En adaptant les dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives aux missions de contrôle, d'évaluation et d'étude de l'Agence nationale de contrôle du logement social, afin de lui permettre d'exercer ses missions sur les organismes créés en application des 1°, 2° et 3° et d'étendre ses missions au contrôle des dispositions mentionnées au 6° ;</p> <p>8° En apportant aux dispositions législatives en vigueur toutes autres modifications rendues nécessaires par la mise en œuvre des mesures prévues aux 1° à 7°</p>	—
		II. – L'ordonnance	II. – L'ordonnance

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 1221-7. – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat.</p> <p>Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>prévue au I est prise dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>III. – Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.</p> <p>Article 23 quinquies (nouveau)</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 1221-7 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi peuvent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. »</p>	<p>—</p> <p>prévue au I est prise dans un délai de <u>six</u> mois à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>Amdt COM 47</p> <p>III. – Non modifié</p>
		<p>Article 23 sexies (nouveau)</p> <p>La section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie du code du travail est complétée par un article L. 2421-8-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2421-8-1. – Pour les salariés saisonniers pour lesquels, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur est engagé au terme du contrat à reconduire le contrat pour la saison</p>	<p>Article 23 quinquies</p> <p>Non modifié</p> <p>Article 23 sexies</p> <p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 6241-8. – Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2, les employeurs mentionnés au 2 de l'article 1599 ter A du code général des impôts bénéficient d'une exonération totale ou partielle de la taxe d'apprentissage à raison :</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>suivante, l'article L. 2421-8 ne s'applique pas lors de l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée. »</p>	<p>—</p>
<p>1° Des dépenses réellement exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;</p>	<p>Article 23 septies (nouveau)</p>	<p>Article 23 septies (nouveau)</p>	<p>Article 23 septies</p>
<p>2° Des subventions versées au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire mentionné à l'article L. 6241-4 et en complément du montant déjà versé au titre du solde du quota mentionné au II de l'article L. 6241-2, lorsque ce montant déjà versé est inférieur à celui des concours financiers obligatoires dus à ce centre de formation d'apprentis ou à cette section d'apprentissage.</p>	<p>Le 2° de l'article L. 6241-8 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Le 2° de l'article L. 6241-8 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p></p>	<p>1° Après la première occurrence du mot : « apprentissage », il est inséré le mot : « , soit » ;</p>	<p>1° Après la première occurrence du mot : « apprentissage », il est inséré le mot : « , soit » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p></p>	<p></p>	<p>2° Sont ajoutés les mots : « , soit sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation dans le cadre de l'apprentissage ».</p>	<p>2° Sont ajoutés les mots : « , soit sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation ».</p>
<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>Amdt COM 52</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Les formations technologiques et professionnelles mentionnées au 1° sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées, à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 6243-1-1. – La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés ouvre droit, à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-18, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €.</p>		<p>Article 23 octies (nouveau)</p>	<p>Article 23 octies</p>
<p>Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :</p>			
<p>1° L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;</p>			
<p>2° L'entreprise justifie, à la date de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.</p>		<p>L'avant-dernier alinéa de l'article L. 6243-1-1 du code du travail est supprimé.</p>	<p>Non modifié</p>
<p>A compter du 1er juillet 2015, l'entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance. L'accord collectif comporte des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.</p>		<p>Article 23 nonies (nouveau)</p>	<p>Article 23 nonies</p>
<p>La région et la collectivité territoriale de Corse déterminent les modalités de versement.</p>		<p>L'article L. 6325-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 6325-2. – Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
avec les qualifications recherchées.		<p>« L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée peut être mise en œuvre dans une ou plusieurs autres entreprises dès lors qu'une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, la ou les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Le contenu de la convention et les modalités de l'accueil sont fixés par décret. »</p>	<p><u>« Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention sont fixés par décret. »</u></p>
		Article 23 decies (nouveau)	Amdt COM 53
		<p>Afin d'anticiper les impacts économiques, sociaux et professionnels de la transition énergétique, le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} juillet 2016, un rapport sur les transitions professionnelles liées à la transition énergétique, permettant, dans le cadre du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles :</p>	Article 23 decies
		<p>1° D'identifier les certifications existantes en lien avec la transition énergétique et le besoin de nouvelles certifications ;</p>	<i>Supprimé</i>
		<p>2° D'identifier les compétences et l'offre de formation manquante pour répondre aux besoins de la transition énergétique et de proposer aux organismes paritaires collecteurs agréés de la formation professionnelle d'intégrer ces besoins à leur politique</p>	Amdt COM 54

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		<p>d'achats ;</p> <p>3° De proposer aux partenaires sociaux de définir un socle de compétences de base liées à la transition énergétique et de rendre éligibles au compte personnel de formation tout ou partie des certifications précédemment identifiées.</p>	
		<p>Article 23 undecies (nouveau)</p>	<p>Article 23 undecies</p>
		<p>Avant le 30 novembre 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport précisant les conditions et les modalités de généralisation de la « garantie jeunes » au 1^{er} janvier 2017.</p>	<p><i>Supprimé</i></p> <p>Amdt COM 48</p>
	<p>TITRE IV ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ</p>	<p>TITRE IV ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ</p>	<p>TITRE IV ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ</p>
Code de la sécurité sociale	Article 24	Article 24	Article 24
<p>Livre 8 Allocations aux personnes âgées - Allocation aux adultes handicapés - Allocation de logement sociale - Aides à l'emploi pour la garde des jeunes enfants - Aides aux collectivités et organismes logeant à titre temporaire des personnes défavorisées ou gérant des aires d'accueil des gens du voyage - Protection complémentaire en matière de santé</p>	<p>Au livre huitième du code de la sécurité sociale, il est rétabli un titre IV ainsi rédigé :</p>	<p>I. – Le titre IV du livre VIII du code de la sécurité sociale est ainsi rétabli :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>
	« TITRE IV	Division et intitulé	Division et intitulé

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	« Prime d'activité	sans modification	sans modification
	« Chapitre I ^{er}	Division et intitulé	Division et intitulé
	« Dispositions générales	sans modification	sans modification
	« Art. L. 841-1. – La prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.	« Art. L. 841-1. – La professionnelle et de soutenir leur pouvoir d'achat.	« Art. L. 841-1. – Non modifié
	« Chapitre II	Division et intitulé	Division et intitulé
	« Conditions d'ouverture du droit	sans modification	sans modification
	« Art. L. 842-1. – Toute personne résidant en France de manière stable et effective, qui perçoit des revenus tirés d'activité professionnelle, a droit à une prime d'activité dans les conditions définies au présent titre.	« Art. L. 842-1. – Toute tirés d'une activité titre.	« Art. L. 842-1. – Non modifié
	« Art. L. 842-2. – Le bénéfice de la prime d'activité est subordonné au respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :	« Art. L. 842-2. – Le droit à la suivantes :	« Art. L. 842-2. – Non modifié
	« 1° Être âgé de plus de dix-huit ans ;	« 1° Non modifié	
	« 2° Être français ou titulaire depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour autorisant à travailler. Cette condition n'est pas applicable :	« 2° Non modifié	
	« a) Aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>« b) Aux réfugiés, aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, aux apatrides et aux étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour prévu par les traités et accords internationaux et conférant des droits équivalents ;</p> <p>« c) Aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 842-7, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L. 512-2 ;</p> <p>« 3° Ne pas être élève, étudiant, stagiaire au sens de l'article L. 124-1 du code de l'éducation ou apprenti au sens de l'article L. 6211-1 du code du travail. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 842-7 ;</p> <p>« 4° Ne pas avoir la qualité de travailleur détaché temporairement en France au sens de l'article L. 1261-3 du code du travail.</p> <p>« Art. L. 842-3. – La prime d'activité est calculée, pour chaque foyer, en prenant en compte :</p>	<p>—</p> <p>« 3° Ne ...</p> <p>... applicable aux personnes dont les revenus professionnels excèdent mensuellement, pendant la période de référence mentionnée à l'article L. 843-4 du présent code, le plafond de rémunération mentionné au 2° de l'article L. 512-3; elle ne l'est pas non plus aux personnes ...</p> <p>... L. 842-7 ;</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« Art. L. 842-3. – Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p><u>« Art. L. 842-3. – La prime d'activité est calculée, pour chaque foyer, par référence à un montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.</u></p> <p><u>« Elle est composée de</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« 1° Un montant forfaitaire, dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>la différence entre :</p> <p>« 1° <u>La somme du montant forfaitaire mentionné au premier alinéa, d'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer et, le cas échéant, d'une bonification établie pour chaque travailleur membre du foyer, compte tenu de ses revenus professionnels ;</u></p>
	<p>« 2° Une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	<p>« 2° <u>Les ressources des membres du foyer mentionnées à l'article L. 842-4.</u></p>
	<p>« 3° Les autres ressources du foyer.</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	<p>« <u>Le cas échéant, le montant de la prestation mentionnée à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles est déduit de celui de la prime d'activité.</u></p>
	<p>« Le montant forfaitaire mentionné au 1° peut être bonifié. Cette bonification est établie pour chaque travailleur, membre du foyer, compte tenu de ses revenus professionnels. Son montant est une fonction croissante des revenus situés entre un seuil et un plafond. Au delà de ce plafond, ce montant est fixe.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« <u>La bonification mentionnée au 1° est une fonction croissante des revenus professionnels situés entre un seuil et un plafond. Au-delà de ce plafond, son montant est fixe.</u></p>
	<p>« Un décret en Conseil d'État détermine les règles de calcul de la prime d'activité, dont les modalités de calcul de la bonification. Le montant forfaitaire mentionné au 1° et la fraction des revenus professionnels des membres du foyer mentionné au 2° sont fixés par décret.</p>	<p>« Le ...</p> <p>... décret.</p>	<p>« <u>Le montant forfaitaire mentionné au premier alinéa, la fraction des revenus professionnels des membres du foyer mentionnée au 1°, les modalités de calcul et le montant maximal de la bonification mentionnée au 1° sont fixés par décret.</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>« Le montant forfaitaire et le montant maximal de la bonification sont revalorisés annuellement en fonction de l'évolution des prix à la consommation, hors tabac, au cours des douze derniers mois.</p> <p>« Un décret détermine le montant minimal de la prime d'activité en-dessous duquel celle-ci n'est pas versée.</p> <p>« Art. L. 842-4. – Les ressources mentionnées au 2° et 3° de l'article L. 842-3 prises en compte pour le calcul de la prime d'activité sont :</p> <p>« 1° Les ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou qui en tiennent lieu ;</p> <p>« 2° Les revenus de remplacement des revenus professionnels ;</p> <p>« 3° L'avantage en nature que constitue la disposition d'un logement à titre gratuit, déterminé de manière forfaitaire ;</p> <p>« 4° Les prestations et les aides sociales, à l'exception de certaines d'entre elles en raison de leur finalité sociale particulière ;</p> <p>« 5° Les autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu.</p> <p>« Les modalités d'application du présent article ainsi que les modalités d'évaluation des ressources sont déterminées par décret</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 842-4. – 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° Non modifié</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p>—</p> <p>Amdt COM 43</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 842-4. – Les <u>ressources prises</u> en compte pour le calcul de la prime d'activité sont :</p> <p>Amdt COM 43</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Non modifié</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>en Conseil d'État.</p> <p>« Art. L. 842-5. – Pour être pris en compte au titre des droits du bénéficiaire, le conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du bénéficiaire doit remplir les conditions prévues au 2° et 4° de l'article L. 842-2 et ne pas être en congé parental d'éducation, sabbatique, sans solde ou en disponibilité.</p> <p>« Pour être pris en compte au titre des droits d'un bénéficiaire étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, les enfants étrangers doivent remplir les conditions mentionnées à l'article L. 512-2.</p> <p>« Art. L. 842-6. – Pour bénéficiaire de la prime d'activité, le travailleur relevant du régime social des indépendants mentionné à l'article L. 611-1 doit réaliser un chiffre d'affaires n'excédant pas un niveau fixé par décret.</p> <p>« Pour bénéficiaire de la prime d'activité, le travailleur relevant du régime de protection sociale des professions agricoles mentionné à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime doit mettre en valeur une exploitation pour laquelle le dernier bénéficiaire agricole connu n'excède pas un montant fixé par décret.</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 842-5. – Pour être pris en compte au titre des droits du bénéficiaire, son conjoint, son concubin ou le partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité doit ...</p> <p>... disponibilité.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 842-6. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, pour bénéficiaire de la prime d'activité dans les</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 842-5. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 842-6. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		<p>départements d'outre-mer ou dans les collectivités de Saint-Martin ou de Saint-Barthélemy, le travailleur relevant du régime mentionné au même article L. 722-1 doit mettre en valeur une exploitation dont la superficie, déterminée en application de l'article L. 762-7 du même code, est inférieure, par personne non salariée participant à la mise en valeur de l'exploitation et remplissant les conditions fixées à l'article L. 842-2 du présent code, à une superficie fixée par arrêté des ministres chargés de l'agriculture, du budget, de la sécurité sociale et des outre-mer.</p> <p>« Lorsque, parmi les personnes non salariées, se trouve un couple de conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, un seul des membres du couple est pris en compte pour l'application du troisième alinéa du présent article.</p>	
	<p>« Un décret en Conseil d'État définit les règles de calcul de la prime d'activité applicables aux travailleurs mentionnés au présent article.</p>	<i>Alinéa supprimé</i>	
	<p>« Art. L. 842-7. – Le montant forfaitaire mentionné au 1° de l'article L. 842-3 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :</p>	<p>« Art. L. 842-7. – Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 842-7. – Le montant forfaitaire mentionné <u>au premier alinéa</u> de l'article L. 842-3 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :</p>
	<p>« 1° Une personne isolée assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>« 1° Non modifié</p>
	<p>« 2° Une femme isolée en état de grossesse, ayant</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	<p>« 2° Non modifié</p>
			Amdt COM 43

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.</p>	—	—
	<p>« La durée de la période de majoration est prolongée jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint un âge limite.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente et qui, notamment, ne met pas en commun avec un conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité ses ressources et ses charges. Lorsque l'un des membres du couple réside à l'étranger, n'est pas considéré comme isolé celui qui réside en France.</p>	<p>« Est partenaire lié par un pacte ...</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Chapitre III « Attribution, service et financement de la prestation</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 843-1. – La prime d'activité est attribuée, servie et contrôlée, pour le compte de l'État, par les caisses d'allocations familiales et, pour leurs ressortissants, par les caisses de mutualité sociale agricole.</p>	<p>« Art. L. 843 1. – La et par les caisses de mutualité sociale agricole pour leurs ressortissants.</p>	<p>« Art. L. 843 1. – Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 843-2. – Sous réserve du respect des conditions fixées au présent titre, le droit à la prime d'activité est ouvert à compter de la date de dépôt de la demande.</p>	<p>« Art. L. 843-2. – Non modifié</p>	<p>« Art. L. 843-2. – Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 843-3. – Les conditions dans lesquelles la prime d'activité peut être réduite ou suspendue lorsque</p>	<p>« Art. L. 843-3. – Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 843-3. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	<p>l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire sont fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>« La date d'effet et la durée de la réduction ou de la suspension ainsi que, le cas échéant, la quotité de la réduction varient en fonction de la durée du séjour en établissement.</p> <p>« Art. L. 843-4. – Il est procédé au réexamen périodique du montant de la prime d'activité, selon une périodicité définie par décret. Entre chaque réexamen, il n'est pas tenu compte de l'évolution des ressources du foyer pour le calcul du montant de la prime d'activité servi durant la période considérée.</p> <p>« Art. L. 843-5. – L'organisme chargé du service de la prime d'activité procède à la radiation de la liste des bénéficiaires de la prime d'activité au terme d'une période, définie par décret, sans versement de la prestation.</p> <p>« Lorsqu'un droit au revenu de solidarité active est ouvert, la prestation mentionnée au premier alinéa s'entend de la prime d'activité et du revenu de solidarité active.</p> <p>« Art. L. 843-6. – La prime d'activité est financée par l'État.</p>	<p>—</p> <p>« Il est tenu compte, lorsqu'il s'agit du bénéficiaire, des charges de famille lui incombant.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 843-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 843-5. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 843-6. – Non modifié</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 843-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 843-5. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 843-6. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
		CHAPITRE III BIS	Division et intitulé sans modification
		« Droits du bénéficiaire de la prestation	
		(Division et intitulé nouveaux)	
		« Art. L. 843-7 (nouveau). – Le bénéficiaire de la prime d'activité, lorsqu'il est en recherche d'emploi, a droit à un accompagnement adapté à ses besoins.	« Art. L. 843-7. – <u>Le bénéficiaire de la prime d'activité a droit à un accompagnement destiné à garantir son maintien durable dans l'emploi.</u>
	« Chapitre IV	Division et intitulé	Amdt COM 44
	« Contrôle, recours et récupération, lutte contre la fraude	sans modification	Division et intitulé
			sans modification
	« Art. L. 844-1. – Les directeurs des organismes mentionnés à l'article L. 843-1 procèdent aux contrôles et aux enquêtes concernant la prime d'activité et prononcent, le cas échéant, des sanctions selon les règles, procédures et moyens d'investigation prévus aux articles L. 114-9 à L. 114-17, L. 114-19 à L. 114-22, L. 161-1-4 et L. 161-1-5.	« Art. L. 844-1. – Non modifié	« Art. L. 844-1. – Non modifié
	« Art. L. 844-2. – Toute réclamation dirigée contre une décision relative à la prime d'activité prise par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 843-1 fait l'objet, préalablement à l'exercice d'un recours contentieux, d'un recours auprès de la commission de recours amiable, composée et constituée au sein du conseil d'administration de cet organisme et qui connaît des réclamations relevant de l'article L. 142-1.	« Art. L. 844-2. – Alinéa sans modification	« Art. L. 844-2. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« Les recours contentieux relatifs à ces décisions sont portés devant la juridiction administrative.</p>	<p>« Les recours contentieux relatifs aux décisions mentionnées au premier alinéa du présent article sont portés devant la juridiction administrative.</p>	
	<p>« Art. L. 844-3. – Tout paiement indu de prime d'activité est récupéré par l'organisme chargé du service de celui-ci.</p>	<p>« Le bénéficiaire de la prime d'activité est informé, par tout moyen, des modalités de réclamation et de recours décrites aux deux premiers alinéas.</p> <p>« Art. L. 844-3. – Tout de son service.</p>	<p>« Art. L. 844-3. – Non modifié</p>
	<p>« Toute réclamation dirigée contre une décision de récupération de l'indu, le dépôt d'une demande de remise ou de réduction de créance ainsi que les recours administratifs et contentieux, y compris en appel, contre les décisions prises sur ces réclamations et ces demandes ont un caractère suspensif.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Sauf si le bénéficiaire opte pour le remboursement de l'indu en une seule fois, l'organisme mentionné au même premier alinéa procède au recouvrement de tout paiement indu de prime d'activité par retenues sur les montants à échoir. À défaut, l'organisme mentionné au premier alinéa peut également, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues au titre des prestations familiales, de l'allocation de logement et des prestations mentionnées, respectivement, aux articles L. 511-1 et</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>L. 831-1 et au titre II du livre VIII du présent code, au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation ainsi qu'au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles.</p>		
	<p>« Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations, selon des modalités et des conditions précisées par décret.</p>	Alinéa modification	sans
	<p>« Les retenues mentionnées aux troisième et quatrième alinéas du présent article sont déterminées en application des règles prévues au troisième alinéa de l'article L. 553-2 du présent code.</p>	Alinéa modification	sans
	<p>« L'article L. 161-1-5 est applicable pour le recouvrement des sommes indûment versées au titre de la prime d'activité.</p>	<i>Alinéa supprimé</i>	
	<p>« Un décret détermine le montant au-dessous duquel la prime d'activité indûment versée ne donne pas lieu à répétition.</p>	Alinéa modification	sans
	<p>« La créance peut être remise ou réduite par l'organisme mentionné au premier alinéa du présent article, en cas de bonne foi ou de précarité de la situation du débiteur, sauf si cette créance résulte d'une manœuvre frauduleuse ou d'une fausse déclaration.</p>	Alinéa modification	sans

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	« Art. L. 844-4 – L'article L. 553-1 est applicable à la prime d'activité.	« Art. L. 844-4 – Non modifié	« Art. L. 844-4 – Non modifié
	« Art. L. 844-5. – Le fait d'offrir ou de faire offrir ses services à un allocataire, moyennant émoluments convenus d'avance, en vue de lui faire obtenir la prime d'activité est puni des peines prévues à l'article L. 554-2.	« Art. L. 844-4-1 (nouveau). – La prime d'activité est incessible et insaisissable.	« Art. L. 844-4-1. – Non modifié
	« Chapitre V	Division et intitulé	Division et intitulé
	« Suivi statistique, évaluation et observation	sans modification	sans modification
	« Art. L. 845-1. – La Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole transmettent à l'État, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle des bénéficiaires de la prime d'activité et aux dépenses engagées à ce titre.	« Art. L. 845-1. – La ...	« Art. L. 845-1. – Non modifié
		... titre. Ces informations comportent des indicateurs sexués.	
		« Art. L. 845-1-1 (nouveau). – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail informe mensuellement l'État des inscriptions des bénéficiaires de la prime d'activité sur la liste des demandeurs d'emploi et de leur radiation de cette liste, auxquelles elle procède en application des articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du même code.	« Art. L. 845-1-1. – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail informe mensuellement l'État des inscriptions des bénéficiaires de la prime d'activité sur la liste des demandeurs d'emploi et de leur radiation de cette liste, auxquelles elle procède en application des articles <u>L. 5411-1</u> à <u>L. 5411-5</u> , L. 5412-1 et L. 5412-2 du même code.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
	<p>« Art. L. 845-2. – La Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole transmettent à l'État, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion des personnes physiques figurant dans ces échantillons, selon les modalités prévues à l'article 7 bis de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.</p>	<p>« Art. L. 845-2. – La Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de mutualité sociale agricole et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail transmettent ...</p>	<p>« Art. L. 845-2. – Non modifié</p>
	<p>« Chapitre VI</p> <p>« Dispositions finales</p>	<p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p>	<p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p>
	<p>« Art. L. 846-1. – Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent titre sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p>	<p>« Art. L. 846-1. – Non modifié</p>	<p>« Art. L. 846-1. – Non modifié</p>
		<p>II (nouveau). – Les caisses d'allocations familiales et la direction générale des finances publiques veillent à mener conjointement une campagne dématérialisée d'information auprès des bénéficiaires actuels du revenu de solidarité active activité et de la prime pour l'emploi.</p>	<p><u>II. – La Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et la direction générale des finances publiques mènent conjointement, avant le 1^{er} janvier 2016, une campagne dématérialisée d'information auprès des bénéficiaires du revenu de solidarité active et de la prime pour l'emploi. Cette campagne est déclinée dans les caisses d'allocations familiales, dans les caisses de mutualité sociale agricole et</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	—	—
<p>Code de l'action sociale et des familles</p>	<p>Article 25</p>	<p>Article 25</p>	<p>Amdt COM 45</p>
<p>Livre II Différentes formes d'aide et d'action sociales Titre VI Lutte contre la pauvreté et les exclusions Chapitre II Revenu de solidarité active</p>	<p>Le chapitre II du titre VI du livre deuxième du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	<p>Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	<p>Article 25</p>
<p>Art. L. 262-1. - Le revenu de solidarité active a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non-salariés.</p>	<p>1° À l'article L. 262-1, les mots : « d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés » sont remplacés par les mots : « de lutter contre la pauvreté et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle » ;</p>	<p>1° Après le mot : « existence », la fin de l'article L. 262-1 est ainsi rédigée : « de lutter contre la pauvreté et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle. » ;</p>	<p>Non modifié</p>
<p>Art. L. 262-2. - Toute personne résidant en France de manière stable et effective, dont le foyer dispose de ressources inférieures à un revenu garanti, a droit au revenu de solidarité active dans les conditions définies au présent chapitre.</p>	<p>2° L'article L. 262-2 est ainsi modifié :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	<p>Amdt COM 45</p>
<p>Le revenu garanti est calculé, pour chaque foyer, en faisant la somme :</p>	<p>a) Au premier et au dernier alinéa, les mots : « revenu garanti » sont remplacés par les mots : « montant forfaitaire » ;</p>	<p>a) Au premier alinéa et à la fin de la première phrase du dernier alinéa, les mots forfaitaire » ;</p>	<p>Article 25</p>
<p>1° D'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;</p>	<p>b) Les deuxième, troisième et quatrième alinéas sont supprimés ;</p>	<p>b) Le deuxième alinéa est supprimé et les 1° et 2° sont abrogés ;</p>	<p>Non modifié</p>
<p>1° D'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;</p>	<p>1° D'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;</p>	<p>1° D'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;</p>	<p><u>dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques.</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>2° D'un montant forfaitaire, dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le revenu de solidarité active est une allocation qui porte les ressources du foyer au niveau du revenu garanti. Il est complété, le cas échéant, par l'aide personnalisée de retour à l'emploi mentionnée à l'article L. 5133-8 du code du travail.</p>			
<p>Art. L. 262-3. - La fraction des revenus professionnels des membres du foyer et le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 sont fixés par décret. Le montant est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac.</p>	<p>3° Au premier alinéa de l'article L. 262-3, les mots : « La fraction des revenus professionnels des membres du foyer et le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 sont fixés par décret. Le montant » sont remplacés par les mots : « Le montant forfaitaire mentionné à l'article L. 262-2 est fixé par décret. Il » ;</p>	<p>3° Le premier alinéa de l'article L. 262-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) La première phrase est ainsi rédigée :</p> <p>« Le montant forfaitaire mentionné à l'article L. 262-2 est fixé par décret. » ;</p> <p>b) Au début de la seconde phrase, les mots : « Le montant » sont remplacés par le mot : « Il » ;</p>	
<p>L'ensemble des ressources du foyer, y compris celles qui sont mentionnées à l'article L. 132-1, est pris en compte pour le calcul du revenu de solidarité active, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'État qui détermine notamment :</p>			
<p>1° Les ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou qui en tiennent lieu ;</p>			
<p>2° Les modalités d'évaluation des ressources, y compris les avantages en nature. L'avantage en nature</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>lié à la disposition d'un logement à titre gratuit est déterminé de manière forfaitaire ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>3° Les prestations et aides sociales qui sont évaluées de manière forfaitaire, notamment celles affectées au logement mentionnées aux articles L. 542-1 et L. 831-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation ;</p>			
<p>4° Les prestations et aides sociales qui ne sont pas incluses dans le calcul des ressources à raison de leur finalité sociale particulière ;</p>			
<p>5° La durée pendant laquelle les ressources tirées d'activités professionnelles ou de stages de formation perçues suivant la reprise d'activité ne sont pas prises en compte.</p>			
<p>Art. L. 262-4. - Le bénéfice du revenu de solidarité active est subordonné au respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :</p>			
<p>1° Être âgé de plus de vingt-cinq ans ou assumer la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître ;</p>			
<p>2° Être français ou titulaire, depuis au moins cinq ans, d'un titre de séjour autorisant à travailler. Cette condition n'est pas applicable :</p>			
<p>a) Aux réfugiés, aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, aux apatrides et aux étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de séjour prévu par les traités et accords internationaux et conférant des droits équivalents ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>b) Aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 262-9, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale ;</p>	<p>4° Au 3° de l'article L. 262-4, la référence à l'article L. 612-8 du code de l'éducation est remplacée par la référence à l'article L. 124-1 du code de l'éducation ;</p>	<p>4° Au 3° de l'article L. 262-4, la référence : « L. 612-8 » est remplacée par la référence : « L. 124-1 » ;</p>	
<p>3° Ne pas être élève, étudiant ou stagiaire au sens de l'article L. 612-8 du code de l'éducation. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code ;</p>			
<p>4° Ne pas être en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9.</p>			
<p>Art. L. 262-9. - Le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :</p>	<p>5° À l'article L. 262-9, la référence : « au 2° de » est remplacé par le mot : « à » ;</p>	<p>5° Non modifié</p>	
<p>1° Une personne isolée assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants ;</p>			
<p>2° Une femme isolée en état de grossesse, ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.</p>			
<p>La durée de la période de majoration est prolongée jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint un âge limite.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente et qui notamment ne met pas en commun avec un conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité ses ressources et ses charges. Lorsque l'un des membres du couple réside à l'étranger, n'est pas considéré comme isolé celui qui réside en France.</p>	<p>—</p> <p>6° Au premier alinéa de l'article L. 262-10, les mots : « à la part de » sont remplacés par le mot : « au » et les mots : « correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci » sont supprimés ;</p>	6° Non modifié	
<p>Art. L. 262-10. - Le droit à la part de revenu de solidarité active correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci est subordonné à la condition que le foyer fasse valoir ses droits aux prestations sociales, législatives, réglementaires et conventionnelles, à l'exception des allocations mensuelles mentionnées à l'article L. 222-3 et, sauf pour les personnes reconnues inaptes au travail dont l'âge excède celui mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, des pensions de vieillesse des régimes légalement obligatoires.</p>	<p>7° Le I de l'article L. 262-24 est ainsi modifié :</p>	7° Alinéa sans modification	
<p>Art. L. 262-24. - I. - Le revenu de solidarité active est financé par le fonds national des solidarités actives mentionné au II et les départements.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « le fonds national des solidarités actives mentionné au II et » sont supprimés ;</p>	a) Non modifié	
<p>La contribution de</p>	<p>b) La première phrase</p>	b) Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>chaque département est égale à la différence, établie pour chaque foyer relevant de sa compétence en application de l'article L. 262-13, entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci. Par dérogation aux dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier, le revenu de solidarité active est à la charge du département dans lequel le demandeur réside ou a élu domicile, dans les conditions prévues au chapitre IV du titre VI du présent livre.</p>	<p>du deuxième alinéa est supprimée ;</p>		
<p>Par exception au deuxième alinéa, lorsque, au sein du foyer, une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département a conclu la convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 du code du travail, l'allocation est, pendant la période mentionnée au 5° de l'article L. 262-3 du présent code, intégralement à la charge du fonds national des solidarités actives.</p>	<p>c) Au troisième alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « premier » et les mots : « financé par le département a conclu la convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 du code du travail » sont remplacés par les mots : « a conclu un contrat unique d'insertion mentionné à l'article L. 5134-19-1 du code du travail ou un contrat à durée déterminée en vertu de l'article L. 5132-15-1 du même code » ;</p>	<p>c) Non modifié</p>	
<p>Le fonds national des solidarités actives finance la différence entre le total des sommes versées au titre de l'allocation de revenu de solidarité active par les organismes chargés de son service et la somme des contributions de chacun des départements. Il prend également en charge ses frais de fonctionnement ainsi qu'une partie des frais de gestion exposés par les organismes mentionnés à l'article L. 262-16.</p>	<p>d) Au quatrième alinéa, la première phrase est supprimée, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Le Fonds national des solidarités actives », les mots : « qu'une partie des » sont remplacés par les mots : « que les » et les mots : « L. 262-16 » sont remplacés par les mots : « L. 843-1 du code de la sécurité sociale, au titre du service de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du même code » ;</p>	<p>d) L'avant-dernier alinéa est ainsi modifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la première phrase est supprimée ; - à la seconde phrase, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Le Fonds national des solidarités actives », les mots : « qu'une partie des » sont remplacés par les mots : « que les » et, à la fin, la référence : « L. 262-16 » est remplacée par les mots : « L. 843-1 du code de la sécurité sociale, au 	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Le Fonds national des solidarités actives finance les aides de fin d'année qui peuvent être accordées par l'État à certains allocataires du revenu de solidarité active ainsi que, à compter de 2013, celles qui peuvent être accordées aux bénéficiaires de certaines allocations mentionnées à l'article L. 5423-24 du code du travail ou se substituant à ces dernières.</p>	<p>e) Au dernier alinéa, les mots : « à certains » sont remplacés par le mot : « aux » et les mots : « que, à compter de 2013, celles qui peuvent être accordées aux » sont remplacés par les mots : « qu'aux » ;</p>	<p>titre du service de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du même code » ;</p>	
<p>II. – Le fonds national des solidarités actives est administré par un conseil de gestion dont la composition, les modalités de désignation des membres et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret.</p>			
<p>Sa gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.</p>			
<p>III. – Les recettes du fonds national des solidarités actives sont notamment constituées des versements, prévus à l'article L. 5423-25 du code du travail, de la contribution exceptionnelle de solidarité mentionnée à l'article L. 5423-26 du même code.</p>			
<p>L'État assure l'équilibre du fonds national des solidarités actives en dépenses et en recettes.</p>			
<p>IV. – Le Gouvernement dépose annuellement au Parlement, avant le dépôt du projet de loi de finances afférent à</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'exercice suivant, un rapport faisant état de la mise en œuvre du revenu de solidarité active, du produit des prélèvements mentionnés au premier alinéa du III, du produit du plafonnement du montant cumulé de l'avantage en impôt pouvant être retiré par un contribuable de dépenses fiscales propres à l'impôt sur le revenu, et de l'équilibre du fonds national des solidarités actives pour le dernier exercice clos ainsi que de ses prévisions d'équilibre pour l'exercice en cours et l'exercice suivant. Ce rapport propose, le cas échéant, une diminution du taux des prélèvements mentionnés au premier alinéa du III en fonction de ces prévisions d'équilibre.</p>			
<p>Art. L. 262-25. - I. – Une convention est conclue entre le département et chacun des organismes mentionnés à l'article L. 262-16.</p>			
<p>Cette convention précise en particulier :</p>			
<p>1° Les conditions dans lesquelles le revenu de solidarité active est servi et contrôlé ;</p>			
<p>2° Les modalités d'échange des données entre les parties ;</p>			
<p>3° La liste et les modalités d'exercice et de contrôle des compétences déléguées, le cas échéant, par le département aux organismes mentionnés à l'article L. 262-16 ;</p>			
<p>4° Les conditions dans lesquelles est assurée la neutralité des flux financiers</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>pour la trésorerie de ces organismes ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>5° Les modalités d'information du président du conseil départemental lors de la reprise des versements après une période de suspension ;</p>			
<p>6° Le degré de précision du motif des indus transférés au département ;</p>			
<p>7° Les engagements de qualité de service et de contrôle pris par l'organisme payeur, notamment en vue de limiter les paiements indus.</p>			
<p>Un décret détermine les règles générales applicables à cette convention.</p>			
<p>II. – Lorsque les organismes payeurs mentionnés à l'article L. 262-16 transmettent au président du conseil départemental une demande de versement d'acompte au titre du revenu de solidarité active, ils joignent à cette demande les montants nominatifs, bénéficiaire par bénéficiaire, des versements dont la somme est égale au montant global de l'acompte, en précisant l'objet de la prestation et la nature de chaque versement.</p>	<p>8° Au II de l'article L. 262-25, les mots : « au titre du revenu de solidarité active » sont supprimés ;</p>	<p>8° Non modifié</p>	
<p>III. – L'État et la Caisse des dépôts et consignations concluent avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et la Caisse nationale des allocations familiales, d'une part, et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, d'autre part, une convention précisant les modalités de versement des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>fonds dus au titre du revenu de solidarité active, afin de garantir la neutralité des flux financiers pour la trésorerie de ces organismes.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>IV. – À défaut des conventions mentionnées aux I et III, le service, le contrôle et le financement du revenu de solidarité active sont assurés dans des conditions définies par décret.</p>	<p>9° Après l'article L. 262-27, il est inséré un article L. 262-27-1 ainsi rédigé :</p>	<p>9° Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 262-27-1. – Lorsqu'il exerce, prend ou reprend une activité professionnelle, le bénéficiaire du revenu de solidarité active est réputé avoir formulé une demande de prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale, sauf mention contraire de sa part. » ;</p>		
<p>Art. L. 262-28. - Le bénéficiaire du revenu de solidarité active est tenu, lorsque, d'une part, les ressources du foyer sont inférieures au niveau du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et, d'autre part, qu'il est sans emploi ou ne tire de l'exercice d'une activité professionnelle que des revenus inférieurs à une limite fixée par décret, de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches nécessaires à la création de sa propre activité ou d'entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou</p>	<p>10° Au premier alinéa de l'article L. 262-28, les mots : « lorsque, d'une part, les ressources du foyer sont inférieures au niveau du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et, d'autre part, qu'il » sont remplacés par les mots : « lorsqu'il » ;</p>	<p>10° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>professionnelle.</p> <p>Pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active titulaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 5421-2 du code du travail, le respect des obligations mentionnées à l'article L. 5421-3 du même code vaut respect des règles prévues par la présente section.</p> <p>Les obligations auxquelles est tenu, au titre du présent article, le bénéficiaire ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code tiennent compte des sujétions particulières, notamment en matière de garde d'enfants, auxquelles celui-ci est astreint.</p> <p>Art. L. 262-38. - Le président du conseil départemental procède à la radiation de la liste des bénéficiaires du revenu de solidarité active au terme d'une durée de suspension de son versement définie par voie réglementaire.</p> <p>Après une radiation de la liste des bénéficiaires du revenu de solidarité active à la suite d'une décision de suspension prise au titre de l'article L. 262-37, le bénéfice du revenu de solidarité active dans l'année qui suit la décision de suspension est subordonné à la signature préalable du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article</p>	<p>11° À l'article L. 262-38, les mots : « durée de suspension de son versement définie par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « période, définie par décret, sans versement du revenu de solidarité active et de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale. » ;</p>	<p>11° Après les mots : « terme d'une », la fin du premier alinéa de l'article L. 262-38 est ainsi rédigée : « période... ... sociale. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 5411-6-1 du code du travail ou de l'un des contrats prévus par les articles L. 262-35 et L. 262-36 du présent code.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 262-40. - Pour l'exercice de leurs compétences, le président du conseil départemental, les représentants de l'État et les organismes chargés de l'instruction et du service du revenu de solidarité active demandent toutes les informations nécessaires à l'identification de la situation du foyer :</p> <p>.....</p>	<p>12° Au premier alinéa de l'article L. 262-40, les mots : « , les représentants de l'État » sont supprimés ;</p>	<p>12° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 262-45. – L'action en vue du paiement du revenu de solidarité active se prescrit par deux ans. Cette prescription est également applicable, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration, à l'action intentée par l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active, le département ou l'État en recouvrement des sommes indûment payées.</p>	<p>13° L'article L. 262-45 est ainsi modifié :</p>	<p>13° Alinéa sans modification</p>	
<p>La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active, le département ou l'État » sont remplacés par les mots : « l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active ou le département » ;</p>	<p>a) À la seconde phrase du premier alinéa, les mots : « , le département ou l'État » sont remplacés par les mots : « ou le département » ;</p>	
<p>La prescription est interrompue tant que</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>l'organisme débiteur des prestations familiales se trouve dans l'impossibilité de recouvrer l'indu concerné en raison de la mise en œuvre d'une procédure de recouvrement d'indus relevant des articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles ou L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation.</p>	<p>b) Au dernier alinéa, les mots : « ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « , L. 835-3 ou L. 841-1 » ;</p>	<p>b) Au dernier alinéa, la référence : « ou L. 835-3 » est remplacée par les références : « , L. 835-3 ou L. 841-1 » ;</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 262-46. – Tout paiement indu de revenu de solidarité active est récupéré par l'organisme chargé du service de celui-ci ainsi que, dans les conditions définies au présent article, par les collectivités débitrices du revenu de solidarité active.</p>	<p>14° L'article L. 262-46 est ainsi modifié :</p>	<p>14° Non modifié</p>	<p>—</p>
<p>Toute réclamation dirigée contre une décision de récupération de l'indu, le dépôt d'une demande de remise ou de réduction de créance ainsi que les recours administratifs et contentieux, y compris en appel, contre les décisions prises sur ces réclamations et demandes ont un caractère suspensif.</p>			
<p>Sauf si le bénéficiaire opte pour le remboursement de l'indu en une seule fois, l'organisme mentionné au premier alinéa procède au recouvrement de tout paiement indu de revenu de solidarité active par retenues sur les montants à échoir.</p>			
<p>À défaut, l'organisme mentionné au premier alinéa peut également, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues au</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>titre des prestations familiales et de l'allocation de logement mentionnées respectivement aux articles L. 511-1 et L. 831-1 du code de la sécurité sociale, au titre des prestations mentionnées au titre II du livre VIII du même code ainsi qu'au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation.</p>	<p>a) Au quatrième alinéa, les mots : « et de l'allocation de logement mentionnées respectivement aux articles L. 511-1 et L. 831-1 » sont remplacés par les mots : « , de l'allocation de logement et de la prime d'activité mentionnées respectivement aux articles L. 511-1, L. 831-1 et L. 841-1 » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations selon des modalités et des conditions précisées par décret.</p>			
<p>Les retenues mentionnées aux troisième et quatrième alinéas du présent article sont déterminées en application des règles prévues au troisième alinéa de l'article L. 553-2 du code de la sécurité sociale.</p>			
<p>L'article L. 161-1-5 du même code est applicable pour le recouvrement des sommes indûment versées au titre du revenu de solidarité active.</p>			
<p>Après la mise en œuvre de la procédure de recouvrement sur prestations à échoir, l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active transmet, dans des conditions définies par la convention mentionnée au I de l'article L. 262-25 du présent code, les créances du département au président du conseil départemental. La</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>liste des indus fait apparaître le nom de l'allocataire, l'objet de la prestation, le montant initial de l'indu, le solde restant à recouvrer, ainsi que le motif du caractère indu du paiement. Le président du conseil départemental constate la créance du département et transmet au payeur départemental le titre de recettes correspondant pour le recouvrement.</p>	<p>—</p> <p>b) Au neuvième alinéa, les mots : « ou l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active pour le compte de l'État, » sont supprimés ;</p>	<p>—</p> <p>15 ° Non modifié</p>	<p>—</p>
<p>La créance peut être remise ou réduite par le président du conseil départemental ou l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active pour le compte de l'État, en cas de bonne foi ou de précarité de la situation du débiteur, sauf si cette créance résulte d'une manœuvre frauduleuse ou d'une fausse déclaration.</p>			
<p>Un décret en Conseil d'État détermine le montant au-dessous duquel le revenu de solidarité active indûment versé ne donne pas lieu à répétition.</p>			
<p>La créance détenue par un département à l'encontre d'un bénéficiaire du revenu de solidarité active dont le lieu de résidence est transféré dans un autre département ou qui élit domicile dans un autre département est transférée en principal, frais et accessoires au département d'accueil.</p>			
<p>Art. L. 262-53. – En cas de fausse déclaration, d'omission délibérée de déclaration ou de travail dissimulé constaté dans les conditions mentionnées à l'article L. 262-43 ayant conduit au versement du revenu de solidarité active</p>	<p>15° L'article L. 262-53 est abrogé ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>pour un montant indu supérieur à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, ou en cas de récidive, le président du conseil départemental peut, après avis de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 262-39, supprimer pour une durée maximale d'un an le versement du revenu de solidarité active, à l'exclusion des sommes correspondant à la différence entre le montant forfaitaire applicable mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et les ressources du foyer définies à l'article L. 262-3. Cette sanction est étendue aux membres du foyer lorsque ceux-ci se sont rendus complices de la fraude.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>La durée de la sanction est déterminée par le président du conseil départemental en fonction de la gravité des faits, de l'ampleur de la fraude, de sa durée et de la composition du foyer.</p>			
<p>Cette suppression ne peut être prononcée lorsque la personne concernée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable. Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé de la suppression du service des allocations, celles-ci font l'objet d'un versement rétroactif au bénéficiaire. Si, à la suite du prononcé d'une décision prise en application du présent</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>article, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, les montants de revenu de solidarité active supprimés s'imputent sur celle-ci.</p>			
<p>La décision de suppression du revenu de solidarité active, la pénalité mentionnée à l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale et l'amende administrative prévue à l'article L. 262-52 du présent code ne peuvent être prononcées pour les mêmes faits.</p>			
<p>La décision de suppression prise par le président du conseil départemental est transmise à la Caisse nationale des allocations familiales et à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole qui en informent, pour son application, l'ensemble des organismes chargés du versement du revenu de solidarité active.</p>			
<p>Art. L. 522-12. – Pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 262-24 dans les départements d'outre-mer, l'allocation n'est intégralement à la charge du Fonds national des solidarités actives que si le contrat unique d'insertion prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi.</p>	<p>16° À l'article L. 522-12, les mots : « ou le contrat à durée déterminée » sont insérés après les mots : « le contrat unique d'insertion ».</p>	<p>16° À l'article L. 522-12, après le mot : « insertion », sont insérés les mots : « ou le contrat à durée déterminée ».</p>	
<p>Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion</p>	<p>Article 26</p>	<p>Article 26</p>	<p>Article 26</p>
<p>Art. 28. – I. –</p>		<p>I. – La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion est ainsi modifiée :</p>	<p>Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>III. — A compter du 1er juin 2009, des conventions individuelles se rapportant aux contrats d'avenir prévus à la section 3 et aux contrats d'insertion-revenu minimum d'activité prévus à la section 6 du chapitre IV du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail peuvent être conclues, pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par les départements, les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, jusqu'au 31 décembre 2009.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Les conventions individuelles qui concernent des bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département sont conclues par le président du conseil général.</p>			
<p>A compter du 1er juin 2009, le montant de l'aide versée à l'employeur mentionnée à l'article L. 5134-51 du code du travail est égal au montant forfaitaire prévu au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi. Pour les contrats d'avenir conclus avec des bénéficiaires du revenu de solidarité active, ce montant est pris en charge par l'Etat à hauteur de 12 %.</p>		<p>1° (nouveau) À la première phrase des troisième et quatrième alinéas du III de l'article 28, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à » ;</p>	
<p>A compter du 1er juin 2009, le montant de l'aide versée à l'employeur mentionnée à l'article L. 5134-95 du code du travail est égal au montant forfaitaire prévu au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi. Pour les contrats d'insertion-revenu minimum d'activité conclus avec des bénéficiaires du revenu de solidarité active, ce montant est pris en charge par l'Etat à hauteur de 12 %.</p> <p>.....</p> <p>Art. 30. – I. –</p> <p>.....</p> <p>IV. – À compter du 1^{er} juin 2009, les conventions individuelles conclues par le département dans le cadre des expérimentations destinées à simplifier l'accès au contrat d'avenir et au contrat insertion-revenu minimum d'activité peuvent l'être pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département.</p> <p>Pour ces conventions, le montant de l'aide versée à l'employeur à partir duquel le département applique son dispositif expérimental est égal au montant forfaitaire prévu au 2^o de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi.</p> <p>Par exception au deuxième alinéa du I de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, lorsque, au sein du foyer, une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département conclut l'une des conventions individuelles définies dans le cadre des expérimentations, l'allocation de revenu de</p>	<p>—</p> <p>I. – Au deuxième alinéa du IV de l'article 30 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, les mots : « au 2^o de » sont remplacés par le mot : « à ».</p>	<p>—</p> <p>2^o Au deuxième alinéa du IV de l'article 30, la référence : « au 2^o de » est remplacée par le mot : « à ».</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>solidarité active est, pendant la période mentionnée au 5° de l'article L. 262-3 du même code dans sa rédaction issue de la présente loi, intégralement à la charge du fonds national des solidarités actives.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Dans les zones expérimentales définies par les délibérations et arrêtés pris sur le fondement des IV et XI de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 précitée, les conventions individuelles conclues avant le 1^{er} janvier 2010 par le département ou l'État et, s'ils sont à durée déterminée, les contrats de travail qui y sont associés, continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions fixées par ces contrats, conventions, délibérations et arrêtés. Ces conventions ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1^{er} janvier 2010.</p>			
<p>V. – Les conventions financières conclues entre l'État et le département sur le fondement du IX de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 précitée et de l'article 20 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 précitée continuent de produire leurs effets dans la limite de l'objet et de la durée prévus au présent article.</p>			
<p>Loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique</p>			
<p>Art. 4. – Le demandeur à l'aide juridictionnelle doit justifier, pour l'année 2001, que ses</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>ressources mensuelles sont inférieures à 5 175 F pour l'aide juridictionnelle totale et à 7 764 F pour l'aide juridictionnelle partielle.</p>			
<p>Ces plafonds sont affectés de correctifs pour charges de famille.</p>			
<p>Ils sont revalorisés, au 1er janvier de chaque année, comme la tranche la plus basse du barème de l'impôt sur le revenu.</p>			
<p>Les personnes bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité ou du revenu minimum d'insertion sont dispensées de justifier de l'insuffisance de leurs ressources. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active dont les ressources, appréciées selon les dispositions prises en application de l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles, n'excèdent pas le montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du même code sont également dispensés de justifier de l'insuffisance de leurs ressources.</p>		<p>I bis (nouveau). – À la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article 4 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à ».</p>	
<p>Pour les Français établis hors de France, les plafonds prévus par le premier alinéa sont établis par décret en Conseil d'Etat après avis de la commission permanente pour la protection sociale des Français de l'étranger.</p>			
<p>Code de l'action sociale et des familles</p>	<p>II. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	<p>II.– Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 115-2. – L'insertion sociale et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>professionnelle des personnes en difficultés concourt à la réalisation de l'impératif national de lutte contre la pauvreté et les exclusions.</p>			
<p>Le revenu de solidarité active, mis en œuvre dans les conditions prévues au chapitre II du titre VI du livre II, complète les revenus du travail ou les supplée pour les foyers dont les membres ne tirent que des ressources limitées de leur travail et des droits qu'ils ont acquis en travaillant ou sont privés d'emploi.</p>			
<p>Il garantit à toute personne, qu'elle soit ou non en capacité de travailler, de disposer d'un revenu minimum et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent. Le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel destiné à faciliter son insertion durable dans l'emploi.</p>	<p>1° À l'article L. 115-2, les mots : « et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent » et les mots : « de l'État et » sont supprimés ;</p>	<p>1° L'article L. 115-2 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la fin de la première phrase du troisième alinéa, les mots : « et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent » sont supprimés ;</p>	
<p>La mise en œuvre du revenu de solidarité active relève de la responsabilité de l'État et des départements. Les autres collectivités territoriales, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale ainsi que les employeurs y apportent leur concours.</p>		<p>b) À la première phrase du quatrième alinéa, les mots : « de l'État et » sont supprimés ;</p>	
<p>Dans ce cadre, les</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>politiques d'insertion relèvent de la responsabilité des départements.</p>			
<p>La définition, la conduite et l'évaluation des politiques mentionnées au présent article sont réalisées selon des modalités qui assurent une participation effective des personnes intéressées.</p>			
<p>Art. L. 121-7. – Sont à la charge de l'État au titre de l'aide sociale :</p>			
<p>1° Les dépenses d'aide sociale engagées en faveur des personnes mentionnées aux articles L. 111-3 et L. 232-6 ;</p>			
<p>2° Les frais d'aide médicale de l'État, mentionnée au titre V du livre II ;</p>			
<p>3° La part du revenu de solidarité active financée par le fonds national des solidarités actives en application de l'article L. 262-24 ;</p>	<p>2° Le 3° de l'article L. 121-7 est abrogé ;</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>.....</p>			
<p>Art. L. 131-2. – La décision d'admission à l'aide sociale est prise par le représentant de l'État dans le département pour les prestations qui sont à la charge de l'État en application de l'article L. 121-7, à l'exception du revenu de solidarité active, et par le président du conseil départemental pour les autres prestations prévues au présent code.</p>	<p>3° À l'article L. 131-2, les mots : « , à l'exception du revenu de solidarité active, » sont supprimés ;</p>	<p>3° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 14-10-6. – Le montant du concours mentionné au II de l'article</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 14-10-5 est réparti annuellement entre les départements en fonction des critères suivants :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>a) Le nombre de personnes âgées de plus de soixante-quinze ans ;</p>	<p>4° Au d de l'article L. 14-10-6, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du présent code » sont supprimés ;</p>	<p>4° Non modifié</p>	
<p>b) Le montant des dépenses d'allocation personnalisée d'autonomie ;</p>			
<p>c) Le potentiel fiscal, déterminé selon les modalités définies à l'article L. 3334-6 du code général des collectivités territoriales ;</p>			
<p>d) Le nombre de foyers bénéficiaires du revenu de solidarité active dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du présent code, à l'exception de ceux ouvrant droit à la majoration prévue à l'article L. 262-9.</p>			
<p>.....</p>			
<p>Art. L. 262-29. – Le président du conseil départemental oriente le bénéficiaire du revenu de solidarité active tenu aux obligations définies à l'article L. 262-28 :</p>			
<p>1° De façon prioritaire, lorsqu'il est disponible pour occuper un emploi au sens des articles L. 5411-6 et L. 5411-7 du code du travail ou pour créer sa propre activité, soit vers l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code, soit, si le département décide d'y recourir, vers l'un des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du même code,</p>	<p>5° Au 1° de l'article L. 262-29, les mots : « vers l'un des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du même code, notamment une maison de l'emploi ou, à défaut, une personne morale</p>	<p>5° Le 1° de l'article L. 262-29 est ainsi modifié :</p> <p>a) Les mots : « vers l'un des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du même code, notamment une</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>notamment une maison de l'emploi ou, à défaut, une personne morale gestionnaire d'un plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou vers un autre organisme participant au service public de l'emploi mentionné aux 3° et 4° du même article ou encore vers un des réseaux d'appui à la création et au développement des entreprises mentionnés à l'article 200 octies du code général des impôts ;</p>	<p>gestionnaire d'un plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou vers un autre organisme participant au service public de l'emploi mentionné aux 3° et 4° du même article » sont remplacés par les mots : « vers l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-4 du code du travail » et l'alinéa est complété par les mots : « , en vue d'un accompagnement professionnel et, le cas échéant, social » ;</p>	<p>maison de l'emploi ou, à défaut, une personne morale gestionnaire d'un plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou vers un autre organisme participant au service public de l'emploi mentionné aux 3° et 4° du même article » sont remplacés par les mots : « vers l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-4 du code du travail » ;</p>	
<p>2° Lorsqu'il apparaît que des difficultés tenant notamment aux conditions de logement, à l'absence de logement ou à son état de santé font temporairement obstacle à son engagement dans une démarche de recherche d'emploi, vers les autorités ou organismes compétents en matière d'insertion sociale ;</p>		<p>b) Sont ajoutés les mots : « , en vue d'un accompagnement professionnel et, le cas échéant, social » ;</p>	
<p>3° Lorsque le bénéficiaire est âgé de moins de vingt-cinq ans et que sa situation le justifie, vers les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes mentionnées à l'article L. 5314-1 du code du travail.</p>			
<p>Art. L. 262-32. – Une convention conclue entre le département, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, l'État, le cas échéant les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et</p>	<p>6° À la première phrase de l'article L. 262-32, les mots : « les maisons de l'emploi ou, à défaut, » sont supprimés ;</p>	<p>6° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>l'emploi, les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du présent code et un représentant des centres communaux et intercommunaux d'action sociale définit les modalités de mise en œuvre du dispositif d'orientation et du droit à l'accompagnement prévus aux articles L. 262-27 à L. 262-29. Elle précise en particulier les conditions dans lesquelles sont examinés et appréciés les critères définis aux 1° et 2° de l'article L. 262-29.</p>	<p>7° À la première phrase de l'article L. 262-33, les références : « aux 1° et 3° de » sont remplacées par le mot : « à » et les mots : « les maisons de l'emploi ou, à défaut, » sont supprimés.</p>	<p>7° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 262-33. – Lorsque le département n'a pas décidé de recourir à un ou plusieurs des organismes visés aux 1° et 3° de l'article L. 5311-4 du code du travail pour assurer de manière exclusive l'insertion professionnelle de l'ensemble des bénéficiaires faisant l'objet de l'orientation prévue au 1° de l'article L. 262-29 du présent code, la convention prévue à l'article L. 262-32 est complétée par une convention conclue entre le département et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ainsi que, le cas échéant, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi. Cette convention fixe les objectifs en matière d'accès à l'emploi des bénéficiaires du revenu de solidarité active et les moyens d'y parvenir.</p>	<p>III. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Code de la sécurité sociale</p> <p>Art. L. 114-16-2. – Les fraudes en matière sociale mentionnées à l'article</p>	<p>1° L'article L. 114-16-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 114-16-1 sont celles définies par :</p> <ul style="list-style-type: none">– les articles 313-1, 441-1, 441-6 et 441-7 du code pénal lorsqu'elles portent un préjudice aux organismes de protection sociale ;– les articles L. 272-1, L. 377-5, L. 583-3 et L. 831-7 du présent code ;– l'article L. 351-1 du code de l'action sociale et des familles ;– les articles L. 351-12 et L. 651-1 du code de la construction et de l'habitation ;– les articles L. 5124-1, L. 5413-1, L. 5429-1, L. 5429-3 et L. 5522-28 du code du travail ;– l'article 22 de la loi n° 68-690 du 31 juillet 1968 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier.	<p>—</p> <p>« – les articles 313-1 et 313-3 du code pénal, lorsqu'elles visent à obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir le revenu de solidarité active prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles ou la prime d'activité prévue à l'article L. 841-1 du présent code. » ;</p>	<p>—</p> <p>« – les articles 313-1, 313-3, 441-1, 441-6 et 441-7 du code pénal,....</p> <p>... code. » ;</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 114-17. – I. –</p> <p>La pénalité peut être recouvrée par retenues sur les prestations à venir. Il est fait application, pour les retenues</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>sur les prestations versées par les organismes débiteurs de prestations familiales, des articles L. 553-2 et L. 835-3 du présent code, de l'article L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles et de l'article L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation et, pour les retenues sur les prestations versées par les organismes d'assurance vieillesse, des articles L. 355-2 et L. 815-10 du présent code.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 167-3. – La charge des frais de tutelle incombe :</p> <p>.....</p> <p>2° bis) En matière de revenu minimum d'insertion, à la collectivité débitrice de l'allocation. Toutefois, lorsque le bénéficiaire perçoit plusieurs prestations faisant l'objet d'une tutelle, la charge incombe à la collectivité ou à l'organisme débiteur de la prestation dont le montant est le plus élevé ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 412-8. – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 412-2, bénéficiaire également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'État :</p> <p>.....</p> <p>10° Les bénéficiaires du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article</p>	<p>2° Au dixième alinéa de l'article L. 114-17, les mots : « articles L. 553-2 et L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « articles L. 553-2, L. 835-3 et L. 844-3 » ;</p> <p>3° À la première phrase du 2° bis de l'article L. 167-3, les mots : « minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « de solidarité active » ;</p> <p>4° Au 10° de l'article L. 412-8, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de</p>	<p>2° À la seconde phrase du onzième alinéa du I de l'article L. 114-17, les références : « L. 553-2 et L. 835-3 » sont remplacées par les références : « L. 553-2, L. 835-3 et L. 844-3 » ;</p> <p>3° Non modifié</p> <p>4° Non modifié</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur insertion, dans des conditions déterminées par décret ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 523-1. – Ouvrent droit à l'allocation de soutien familial :</p> <p>.....</p> <p>L'allocation de soutien familial est ouverte de plein droit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active visés à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles, dont les ressources n'excèdent pas le montant forfaitaire majoré mentionné au même article, qui assument la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants remplissant l'une des conditions précédemment mentionnées.</p> <p>Art. L. 553-1. – L'action de l'allocataire pour le paiement des prestations se prescrit par deux ans.</p> <p>Cette prescription est également applicable à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement des prestations indûment payées, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausse déclaration.</p> <p>La prescription est interrompue tant que l'organisme débiteur des prestations familiales se trouve dans l'impossibilité de recouvrer l'indu concerné en raison de la mise en œuvre</p>	<p>—</p> <p>l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;</p> <p>.....</p> <p>5° Au dernier alinéa de l'article L. 523-1, les mots : « , dont les ressources n'excèdent pas le montant forfaitaire majoré mentionné au même article » sont remplacés par le mot : « et » ;</p> <p>.....</p> <p>6° Au troisième alinéa de l'article L. 553-1, les</p>	<p>—</p> <p>.....</p> <p>5° Non modifié</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>d'une procédure de recouvrement d'indus relevant des articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles ou L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation.</p>	<p>—</p> <p>mots : « articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « articles L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3 ou L. 844-3 » ;</p>	<p>—</p> <p>6° Au dernier alinéa de l'article L. 553-1, la référence : « L. 835-3 » est remplacée par les références : « L. 835-3 ou L. 844-3 » ;</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 553-2. – Tout paiement indu de prestations familiales est récupéré, sous réserve que l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, par retenues sur les prestations à venir ou par remboursement intégral de la dette en un seul versement si l'allocataire opte pour cette solution. À défaut, l'organisme payeur peut, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues soit au titre de l'allocation de logement mentionnée à l'article L. 831-1, soit au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, soit au titre des prestations mentionnées au titre II du livre VIII du présent code, soit au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.</p>	<p>7° L'article L. 553-2 est ainsi modifié :</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	
<p>Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « prestations mentionnées au titre II du livre VIII » sont remplacés par les mots : « prestations mentionnées aux titres II et IV du livre VIII » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;</p>	<p>a) À la seconde phrase du premier alinéa, la référence : « au titre II » est remplacée par les références : « aux titres II et IV » et, à la fin, les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations selon des modalités et des conditions précisées par décret.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Dans des conditions définies par décret, les retenues mentionnées au premier alinéa, ainsi que celles mentionnées aux articles L. 835-3 du présent code et L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation, L. 821-5-1 du présent code et L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, sont déterminées en fonction de la composition de la famille, de ses ressources, des charges de logement, des prestations servies par les organismes débiteurs de prestations familiales, à l'exception de celles précisées par décret.</p>	<p>b) Au troisième alinéa, la référence : « L. 835-3 » est remplacée par les références : « L. 835-3 et L. 844-3 » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée » sont supprimés ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
<p>Les mêmes règles sont applicables en cas de non-remboursement d'un prêt subventionné ou consenti à quelque titre que ce soit par un organisme de prestations familiales, la caisse nationale des allocations familiales ou les caisses centrales de mutualité sociale agricole.</p>			
<p>Toutefois, par dérogation aux dispositions des alinéas précédents, la créance de l'organisme peut être réduite ou remise en cas de précarité de la situation du débiteur, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausses déclarations.</p>			
<p>Art. L. 821-5-1. – Tout paiement indu de prestations mentionnées au</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>présent titre est, sous réserve que l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, récupéré sur l'allocation à venir ou par remboursement intégral de la dette en un seul versement si l'allocataire opte pour cette solution. À défaut, l'organisme payeur peut, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues, soit au titre des prestations familiales mentionnées à l'article L. 511-1, soit au titre de l'allocation de logement mentionnée à l'article L. 831-1, soit au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, soit au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.</p> <p>Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations selon des modalités et des conditions précisées par décret.</p> <p>Les retenues mentionnées au premier alinéa sont déterminées en application des règles prévues au troisième alinéa de l'article L. 553-2 du présent code.</p>	<p>8° À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 821-5-1, après la référence : « L. 831-1, », sont insérés les mots : « soit au titre de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1, » et, à la fin, les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;</p>	<p>8° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 835-3. –</p>	<p>9° L'article L. 835-3</p>	<p>9° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L'action de l'allocataire pour le paiement de l'allocation se prescrit par deux ans.</p>	<p>est ainsi modifié :</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Cette prescription est également applicable à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement de la prestation indûment payée, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration.</p>			
<p>Tout paiement indu de l'allocation de logement est récupéré, sous réserve que l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, par retenues sur l'allocation à venir ou par remboursement intégral de la dette en un seul versement si l'allocataire opte pour cette solution. À défaut, l'organisme payeur peut, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues soit au titre des prestations familiales mentionnées à l'article L. 511-1, soit au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, soit au titre des prestations mentionnées au titre II du livre VIII du présent code, soit au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.</p>	<p>a) À la seconde phrase du troisième alinéa, après la référence : « L. 511-1, », sont insérés les mots : « soit au titre de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1, » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;</p>		
<p>Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations selon des modalités et des conditions précisées par décret.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Dans des conditions définies par décret, les retenues mentionnées au troisième alinéa, ainsi que celles mentionnées aux articles L. 553-2 du présent code et L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation, L. 821-5-1 du présent code et L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, sont déterminées en fonction de la composition du ménage, de ses ressources, des charges de logement, des prestations servies par les organismes débiteurs de prestations familiales, à l'exception de celles précisées par décret.</p>	<p>b) Au cinquième alinéa, la référence : « L. 553-2 » est remplacée par les références : « L. 553-2 et L. 844-3 » et les mots : « tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, » sont supprimés ;</p>		
<p>Toutefois, par dérogation aux dispositions des alinéas précédents, le montant de l'indu peut être réduit ou remis en cas de précarité de la situation du débiteur, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausses déclarations.</p>			
<p>La prescription est interrompue tant que l'organisme débiteur des prestations familiales se trouve dans l'impossibilité de recouvrer l'indu concerné en raison de la mise en œuvre d'une procédure de recouvrement d'indus relevant des articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles ou L. 351-11 du code de la</p>	<p>c) Au dernier alinéa, la référence : « ou L. 835-3 » est remplacée par les références : « L. 835-3 ou L. 844-3 » ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
construction et de l'habitation.	10° L'article L. 861-2 est ainsi modifié :	10° Non modifié	
<p>Art. L. 861-2. – L'ensemble des ressources du foyer est pris en compte pour la détermination du droit à la protection complémentaire en matière de santé, après déduction des charges consécutives aux versements des pensions et obligations alimentaires, à l'exception du revenu de solidarité active, de certaines prestations à objet spécialisé et de tout ou partie des rémunérations de nature professionnelle lorsque celles-ci ont été interrompues. Un décret en Conseil d'État fixe la liste de ces prestations et rémunérations, les périodes de référence pour l'appréciation des ressources prises en compte ainsi que les modalités particulières de détermination des ressources provenant d'une activité non salariée. Les aides personnelles au logement sont prises en compte à concurrence d'un forfait, identique pour les premières demandes et les demandes de renouvellement. Ce forfait, fixé par décret en Conseil d'État, est déterminé en pourcentage du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles.</p>	<p>a) Au premier alinéa, à la première phrase, après le mot : « active, », sont insérés les mots : « de la prime d'activité, » et, à la dernière phrase, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à » ;</p>		
<p>Sont réputés satisfaire aux conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 861-1 les bénéficiaires du revenu de solidarité active dont les ressources, appréciées selon les dispositions prises en application de l'article</p>	<p>b) Après le mot : « active », la fin du deuxième alinéa est supprimée ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles, n'excèdent pas le montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du même code.</p> <p>Les bénéficiaires des dispositions du présent titre qui sont affiliés sur critère de résidence au régime général sont exonérés de la cotisation prévue à l'article L. 380-2.</p> <p>Art. L. 861-5. – La demande d'attribution de la protection complémentaire, accompagnée de l'indication du choix opéré par le demandeur en application de l'article L. 861-4, est faite auprès de la caisse du régime d'affiliation du demandeur. Le formulaire de la demande d'adhésion ou le contrat est établi d'après un modèle défini par décret en Conseil d'État.</p> <p>Les services sociaux et les associations ou organismes à but non lucratif agréés par décision du représentant de l'État dans le département ainsi que les établissements de santé apportent leur concours aux intéressés dans leur demande de protection complémentaire et sont habilités, avec l'accord du demandeur, à transmettre la demande et les documents correspondants à l'organisme compétent. Cette transmission est effectuée sans délai. Il en est de même des organismes chargés du service du revenu de solidarité active pour les demandeurs et bénéficiaires de ce revenu et dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des</p>	<p>—</p> <p>11° À la fin de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 861-5, les mots : «et dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des</p>	<p>—</p> <p>11° Non modifié</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
familles.	familles » sont supprimés.		
Code du travail	IV. – Le code du travail est ainsi modifié :	IV. – Alinéa sans modification	
Art. L. 3252-3. – Pour la détermination de la fraction insaisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires.			
Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne.	1° Au deuxième alinéa de l'article L. 3252-3, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à » ;	1° Non modifié	
Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.			
Art. L. 5132-3-1. – La convention annuelle d'objectifs et de moyens signée avec l'État, prévue à l'article L. 5134-19-4, comporte un volet relatif au cofinancement par le département des aides financières prévues à l'article L. 5132-2.			
En cas d'accord des parties, ce volet fixe le nombre prévisionnel d'aides cofinancées par le département, la manière dont ces aides sont attribuées aux structures d'insertion par l'activité économique et les montants financiers associés. Il peut également prévoir des modalités complémentaires de			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>coordination des financements attribués au secteur de l'insertion par l'activité économique.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>À défaut d'accord des parties sur ces points, le conseil général participe au financement des aides financières mentionnées à l'article L. 5132-2, pour les employeurs relevant du 4° de l'article L. 5132-4 lorsque ces aides sont attribuées pour le recrutement de salariés qui étaient, avant leur embauche, bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département.</p>			
<p>La participation mentionnée au troisième alinéa du présent article est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée. Dans ce cas, la convention prévoit le nombre prévisionnel d'aides attribuées aux ateliers et chantiers d'insertion au titre de l'embauche de ces personnes.</p>	<p>2° A la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 5132-3-1, la référence: « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 5134-30-2. – Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du</p>		<p>2° bis (nouveau) À la seconde phrase de l'article L. 5134-30-2, la référence : « au 2° de » est remplacée par</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4.</p>	<p>3° À la seconde phrase de l'article L. 5134-72-2, la référence : « au 2° de » est remplacé par le mot : « à » ;</p>	<p>le mot : « à » ;</p>	
<p>Art. L. 5134-72-2. – Lorsque l'aide à l'insertion professionnelle a été attribuée pour le recrutement d'un salarié qui était, avant son recrutement, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4.</p>		<p>3° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6325-1. – Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.</p>			
<p>Ce contrat est ouvert :</p>			
<p>1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;</p>			
<p>2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;</p>			
<p>3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>4° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.</p>	<p>4° Le 4° de l'article L. 6325-1° est abrogé.</p>	<p>4° Non modifié</p>	
<p>Code général des collectivités territoriales</p>	<p>V. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :</p>	<p>V. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 3334-6-1. – Sont considérés comme départements urbains pour l'application du présent article les départements dont la densité de population est supérieure à 100 habitants par kilomètre carré et dont le taux d'urbanisation est supérieur à 65 %. Le taux d'urbanisation de référence est le dernier publié à l'occasion du recensement de la population.</p>			
<p>Les départements urbains dont le potentiel financier par habitant est inférieur ou égal à 1,5 fois le potentiel financier moyen par habitant des départements urbains et dont le revenu par habitant est inférieur à 1,4 fois le revenu moyen par habitant des départements urbains bénéficient d'une dotation de péréquation urbaine.</p>			
<p>Il est calculé pour chaque département éligible un indice synthétique de ressources et de charges des départements urbains éligibles en tenant compte :</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>.....</p> <p>3° Du rapport entre la proportion du total des bénéficiaires du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles dans le département et cette même proportion constatée dans l'ensemble des départements urbains, calculé en prenant en compte la population définie au premier alinéa de l'article L. 3334-2 ;</p> <p>.....</p>	<p>1° Au 3° de l'article L. 3334-6-1, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 3334-16-2. – Il est institué un fonds de mobilisation départementale pour l'insertion sous la forme d'un prélèvement sur les recettes de l'État et dont bénéficient les départements, à l'exception du Département de Mayotte, et les collectivités de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre- et-Miquelon. Il est doté de 2006 à 2017 de 500 millions d'euros par an.</p> <p>.....</p>	<p>2° L'article L. 3334-16-2 est ainsi modifié :</p>		
<p>III. – Les crédits de la deuxième part sont répartis et aux collectivités de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon dans les conditions précisées par le présent III, après prélèvement des sommes nécessaires à la quote-part destinée aux départements d'outre-mer.</p>			
<p>Cette quote-part est calculée en appliquant au montant total de la deuxième part le rapport entre le nombre de bénéficiaires dont les ressources sont inférieures</p>	<p>a) À la première phrase du deuxième alinéa du III, les mots : « dont les ressources sont inférieures au</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>au montant forfaitaire, mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, applicable au foyer dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon et le nombre total de bénéficiaires dont les ressources sont inférieures à ce même montant, constaté au 31 décembre de l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est opéré. Les crédits de cette quote-part sont répartis entre les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon pour lesquels un écart positif est constaté entre la dépense exposée par le département ou la collectivité au titre de l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est opéré et le droit à compensation résultant pour ce département ou cette collectivité des transferts et création de compétences résultant de la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003, de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et de l'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 précitées, au prorata du rapport entre l'écart positif constaté pour chaque département ou collectivité et la somme de ces écarts positifs.</p> <p>Le solde de la deuxième part est réparti entre les départements de métropole au prorata du rapport entre l'écart positif constaté entre la dépense exposée par chaque département au titre de l'année qui précède l'année au titre de</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>montant forfaitaire, mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » et les mots : « dont les ressources sont inférieures à ce même montant » sont supprimés ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>laquelle le versement est opéré et le droit à compensation résultant pour ce département des transferts de compétences résultant de la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 et de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitées, multiplié par un indice synthétique de ressources et de charges, d'une part, et la somme de ces écarts positifs pondérés par cet indice, d'autre part.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>L'indice synthétique de ressources et de charges mentionné à l'alinéa précédent est constitué par la somme de :</p>			
<p>1° 25 % du rapport constaté l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est opéré entre le potentiel financier par habitant de l'ensemble des départements de métropole et le potentiel financier par habitant du département tel que défini à l'article L. 3334-6 ;</p>			
<p>2° 75 % du rapport entre la proportion du nombre total des bénéficiaires du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles dans le département, dans la population définie à l'article L. 3334-2, et cette même proportion constatée pour l'ensemble des départements de métropole. Le nombre total de bénéficiaires est constaté par le ministre chargé de l'action sociale au 31 décembre de l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est opéré.</p>	<p>b) À la première phrase du 2° du III, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;</p>		
<p>IV. – Les crédits de la troisième part sont répartis entre les départements dans les conditions précisées par le</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>présent IV, après prélèvement des sommes nécessaires à la quote-part destinée aux départements d'outre-mer.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le montant de cette quote-part est égal au montant cumulé des crédits attribués au titre de la répartition de la troisième part à chaque département d'outre-mer l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est opéré. Cette quote-part est répartie entre les départements d'outre-mer par application du rapport entre la moyenne du nombre total des contrats d'insertion par l'activité mentionnés à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles, des contrats d'accompagnement dans l'emploi mentionnés à l'article L. 5134-20 du code du travail, des contrats d'accès à l'emploi mentionnés à l'article L. 5522-5 du même code, des contrats à durée déterminée mentionnés à l'article L. 5132-15-1 dudit code et des emplois d'avenir mentionnés à l'article L. 5134-112 dudit code conclus en faveur de bénéficiaires dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer, constaté dans chaque département d'outre-mer à la fin des quatre trimestres de l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est réalisé, et la moyenne du nombre total de ces contrats constatée à ces mêmes dates pour l'ensemble des départements d'outre-mer. Ces nombres de</p>	<p>c) À la deuxième phrase du deuxième alinéa et à la première phrase du dernier alinéa du IV, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>contrats sont constatés par le ministre chargé du travail.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le solde de la troisième part est réparti entre les départements de métropole proportionnellement au rapport entre la moyenne du nombre des contrats d'accompagnement dans l'emploi mentionnés à l'article L. 5134-20 du code du travail, des contrats initiative-emploi mentionnés à l'article L. 5134-65 du même code, des contrats à durée déterminée mentionnés à l'article L. 5132-15-1 dudit code et des emplois d'avenir mentionnés à l'article L. 5134-112 dudit code conclus en faveur de bénéficiaires dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer, constaté par le ministre chargé du travail dans chaque département de métropole à la fin des quatre trimestres de l'année qui précède l'année au titre de laquelle le versement est réalisé, et la moyenne du nombre total de ces contrats constatée à ces mêmes dates pour l'ensemble des départements de métropole.</p>			
<p>V. –</p>			
<p>.....</p>			
<p>Art. L. 3335-4. – I. – Il est instauré un fonds de solidarité pour les départements de la région d'Ile-de-France. Les ressources du fonds sont fixées à 60 millions d'euros.</p>			
<p>II. – Pour chaque département de la région d'Ile-de-France, est calculé, chaque année, un indice</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
synthétique de ressources et de charges à partir des rapports suivants :			
1° Rapport entre le potentiel financier moyen par habitant des départements de la région d'Ile-de-France et le potentiel financier par habitant du département défini à l'article L. 3334-6. La population prise en compte est celle définie à l'article L. 3334-2 ;			
2° Rapport entre le revenu moyen par habitant des départements de la région d'Ile-de-France et le revenu par habitant du département. Le revenu pris en compte est le dernier revenu fiscal de référence connu ;			
3° Rapport entre la proportion du total des bénéficiaires du revenu de solidarité active dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer dans la population totale du département, et cette même proportion constatée pour l'ensemble des départements d'Ile-de-France ;	3° Au 3° du II de l'article L. 3335-4, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer » sont remplacés par les mots : « mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles ».		
Code général des impôts			
Art. 81. – Sont affranchis de l'impôt :	VI. - À l'article 81 du code général des impôts, il est rétabli un 9° quinquies ainsi rédigé :	VI. – Le 9° quinquies de l'article 81 du code général des impôts est ainsi rétabli :	
	« 9° quinquies La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale ; ».	« 9° quinquies Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Livre des procédures fiscales</p> <p>Art. 98 A. – Les organismes débiteurs de l'allocation aux adultes handicapés, du revenu minimum d'insertion et du revenu de solidarité active sont tenus de fournir à l'administration fiscale, dans des conditions fixées par arrêté :</p> <p>1° La liste des personnes bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés au 1^{er} janvier de l'année d'imposition ;</p> <p>2° La liste des personnes auxquelles le revenu minimum d'insertion a été versé au 1^{er} janvier ou au cours de l'année d'imposition ainsi que celle des personnes ayant cessé de percevoir ce revenu minimum au cours de l'année précédente ;</p> <p>3° La liste des personnes auxquelles le revenu de solidarité active a été versé en 2010 et en 2011.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">VII. – L'article L. 98 A du livre des procédures fiscales est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « du revenu minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « de la prime d'activité » ;</p> <p>2° Le 2° est abrogé ;</p> <p>3° Au 3°, les mots : « a été versé en 2010 et en 2011 » sont remplacés par les mots : « ou la prime d'activité a été versé au cours de l'année d'imposition ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">VII. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « , du revenu minimum d'insertion » sont supprimés ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° À la fin du 3°, les mots : « en 2010 et en 2011 » sont remplacés par les mots : « au cours de l'année d'imposition ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p>
<p style="text-align: center;">Code de la consommation</p> <p>Art. 331-2. – La commission a pour mission de traiter, dans les conditions prévues par le présent chapitre, la situation de</p>	<p style="text-align: center;">VIII. – Le code de la consommation est ainsi modifié :</p>	<p style="text-align: center;">VIII. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>surendettement des personnes physiques définies au premier alinéa de l'article L. 330-1.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le montant des remboursements résultant de l'application des articles L. 331-6, L. 331-7 ou L. 331-7-1 est fixé, dans des conditions précisées par décret, par référence à la quotité saisissable du salaire telle qu'elle résulte des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail, de manière à ce qu'une partie des ressources nécessaire aux dépenses courantes du ménage lui soit réservée par priorité. Cette part de ressources ne peut être inférieure, pour le ménage en cause, au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles. Elle intègre le montant des dépenses de logement, d'électricité, de gaz, de chauffage, d'eau, de nourriture et de scolarité, de garde et de déplacements professionnels ainsi que les frais de santé. Les conditions de prise en compte et d'appréciation de ces dépenses par le règlement intérieur de chaque commission sont précisées par voie réglementaire. La part des ressources nécessaire aux dépenses courantes est fixée par la commission et mentionnée dans le plan conventionnel de redressement prévu à l'article L. 331-6, dans les mesures prévues à l'article L. 331-7 ou les recommandations prévues à l'article L. 331-7-1.</p>	<p>1° À la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 331-2, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à » ;</p>		
<p>Le montant des remboursements peut, avec l'accord du débiteur et dans des limites raisonnables, excéder la somme calculée par référence à la quotité</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>_____</p> <p>saisissable du salaire telle qu'elle résulte des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail, en vue d'éviter la cession de la résidence principale.</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>
<p>Art. 334-5. – L'article L. 330-1, les articles L. 331-2 à L. 333-5, à l'exclusion de la dernière phrase du huitième alinéa de l'article L. 331-7, de la dernière phrase du 2° de l'article L. 331-7-1 et de la dernière phrase de l'article L. 332-9 ainsi que l'article L. 333-7 sont applicables en Nouvelle-Calédonie, sous les réserves suivantes :</p>	<p>2° Au a du I de l'article L. 334-5 et au premier alinéa de l'article L. 334-9, la référence : « au 2° de » est remplacée par le mot : « à ».</p>		
<p>a) À l'article L. 331-2, la référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles est remplacée par la référence à un montant fixé par le représentant de l'État ;</p> <p>.....</p>			
<p>Art. 334-9. – L'article L. 330-1, les articles L. 331-2 à L. 333-5, à l'exclusion de la troisième phrase du huitième alinéa de l'article L. 331-7 et de la troisième phrase du 2° de l'article L. 331-7-1 ainsi que l'article L. 333-7 sont applicables aux îles Wallis et Futuna, sous réserve de remplacer à l'article L. 331-2 la référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles par la référence à un montant fixé par l'administrateur supérieur.</p>			
<p>Code de la construction et de l'habitation</p>			
<p>Art. 351-11. – Le</p>	<p>IX. – L'article</p>	<p>IX. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>_____</p> <p>règlement de l'aide personnalisée au logement obéit à la même périodicité que le paiement du loyer ou des charges d'emprunt. L'action pour le paiement de l'aide personnalisée au logement se prescrit par deux ans.</p> <p>.....</p>	<p>L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation est ainsi modifié :</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>
<p>Lorsque l'un ou l'autre ne conteste pas l'exactitude de ce trop-perçu, l'organisme payeur récupère cet indu par retenue sur les échéances d'aide personnalisée au logement à venir. À défaut, l'organisme payeur peut, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues soit au titre de l'allocation de logement mentionnée à l'article L. 831-1 du code de la sécurité sociale, soit au titre des prestations familiales mentionnées à l'article L. 511-1 du même code, soit au titre des prestations mentionnées au titre II du livre VIII du même code, soit au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.</p>	<p>1° À la seconde phrase du sixième alinéa, la référence : « au titre II » est remplacée par les références : « aux titres II et IV » et, à la fin, les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;</p>		
<p>Dans des conditions définies par décret, les retenues mentionnées au quatrième alinéa, ainsi que celles mentionnées aux articles L. 553-2 et L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 821-5-1 du même code et L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles, tel</p>	<p>2° Au septième alinéa, les références : « L. 553-2 et L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 821-5-1 du même code » sont remplacées par les références : « L. 553-2,</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, sont déterminées en fonction de la composition de la famille, de ses ressources, des charges de logement et des prestations servies par les organismes débiteurs de prestations familiales, à l'exception de celles précisées par décret.</p>	<p>L. 821-5-1, L. 835-3 et L. 844-3 du code de la sécurité sociale » et les mots : « tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, » sont supprimés ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Toutefois, par dérogation aux dispositions des alinéas précédents et dans les conditions prévues à l'article L. 351-14 du présent code, le montant de l'indu peut être réduit ou remis en cas de précarité de la situation du débiteur, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausses déclarations.</p>			
<p>L'article L. 161-1-5 du code de la sécurité sociale est applicable pour le recouvrement des sommes indûment versées.</p>			
<p>La prescription est interrompue tant que l'organisme débiteur des prestations familiales se trouve dans l'impossibilité de recouvrer l'indu concerné en raison de la mise en œuvre d'une procédure de recouvrement d'indus relevant des articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles ou L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation.</p>	<p>3° Au dernier alinéa, la référence : « ou L. 835-3 » est remplacée par les références : « , L. 835-3 ou L. 844-3 ».</p>		
<p>Code du service national</p>	<p>X. – Le code du service national est ainsi modifié :</p>	<p>X. – Non modifié</p>	
<p>Art. 120-11. – Le versement des allocations prévues au titre II du livre IV</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>de la cinquième partie du code du travail est suspendu à compter de la date d'effet du contrat. Ni le montant, ni la durée des allocations ne sont remis en cause et le versement des allocations est repris au terme du contrat.</p>	<p>—</p> <p>1° Au second alinéa de l'article L. 120-11, après le mot : « active », sont insérés les mots : « et de la prime d'activité » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Le versement du revenu de solidarité active est suspendu à compter de la date d'effet du contrat et repris au terme du contrat.</p>	<p>2° Au second alinéa de l'article L. 120-21, après les mots : « personnalisée au logement », sont insérés les mots : « de la prime d'activité, »</p>	<p>XI. – Non modifié</p>	
<p>Art. 120-21. – Les indemnités et les prestations mentionnées à la présente section ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>XI. – Le 9° du II de l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale est ainsi</p>		
<p>Elles ne sont pas prises en compte pour la détermination des droits de l'aide à l'enfance, de l'aide à la famille, de l'allocation personnalisée d'autonomie, de l'aide à domicile et au placement, du revenu de solidarité active, de l'allocation de logement familiale ou sociale, de l'aide personnalisée au logement, de la protection complémentaire en matière de santé mentionnée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale, de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.</p>			
<p>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale</p>			
<p>Art. 14. – I. –</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>II. – Lorsqu'ils n'entrent pas dans le champ d'application du I, sont également soumis à la contribution dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités :</p> <p>.....</p> <p>9° L'allocation mentionnée à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, minorée du montant correspondant à la différence entre le montant forfaitaire applicable mentionné au 2° du même article et les ressources du foyer définies au deuxième alinéa de l'article L. 262-3 du même code.</p> <p>.....</p>	<p>—</p> <p>rédigé</p> <p>« 9° La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale. »</p>	<p>—</p> <p>XII (nouveau). – Après l'article 13-1 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, il est inséré un article 13-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 13-2. – I. – Le titre IV du livre VIII du code de la sécurité sociale est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve des adaptations suivantes :</p> <p>« 1° À l'article L. 842-1 et au dernier alinéa de l'article L. 842-7, les mots : "en France" sont remplacés par les mots : "à Saint-Pierre-et-Miquelon" ;</p> <p>« 2° L'article L. 843-1 est ainsi rédigé :</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p>« Art. L. 843-1. – Un décret désigne l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle, pour le compte de l'État, la prime d'activité. » ;</p> <p>« 3° La dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 844-3 est ainsi rédigée :</p> <p>« À défaut, l'organisme mentionné au même premier alinéa peut également, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir au titre des prestations familiales et des prestations mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 5° et 7° de l'article L. 511-1 et au titre II du présent livre VIII, ainsi qu'au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles. »</p> <p>« II. – Les articles L. 114-9 à L. 114-22 du code de la sécurité sociale sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon. »</p> <p>Article 27</p> <p>I. – Les articles 24 à 26 entrent en vigueur le 1er janvier 2016.</p> <p>II. – Pour l'application de l'article L. 842-1 du code de la sécurité sociale, les personnes bénéficiaires au 31 décembre 2015 du revenu de solidarité active sont réputées avoir déposé une demande de prime d'activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>—</p>	<p>—</p> <p>III. – Le Gouvernement est autorisé, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à adapter par voie d'ordonnance la mise en œuvre dans le département de Mayotte du titre IV de la présente loi relatif à la création d'une prime d'activité.</p> <p>Cette ordonnance est prise au plus tard le dernier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de la publication de cette ordonnance.</p> <p>Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette ordonnance, les dispositions régissant le revenu de solidarité active dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent chapitre de la</p>	<p>—</p> <p>dérogation à l'article L. 843-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de la présente loi, lorsqu'une demande de prime d'activité a été déposée avant le 1^{er} avril 2016, ce droit est ouvert à compter du 1^{er} janvier 2016.</p> <p>II ter (nouveau). – Le fonds national des solidarités actives mentionné à l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles finance les indus non recouvrés, les rappels de droits et les frais de contentieux relatifs au revenu de solidarité active qui, en vertu des dispositions applicables avant le 1^{er} janvier 2016, n'étaient pas à la charge des départements.</p> <p>III. – Le ...</p> <p>... du présent titre IV.</p> <p>Cette ...</p> <p>... jour du sixième mois ...</p> <p>... ordonnance</p> <p>Jusqu'à ...</p> <p>... présent titre de ...</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	présente loi, continuent de s'appliquer dans le département de Mayotte.	... Mayotte.	—
		Article 28 (nouveau)	Article 28
		Dans un délai de dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur des articles 24 à 26 de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport détaillant :	Alinéa sans modification
		1° Le taux de recours à la prime d'activité ;	1° Non modifié
		2° Son coût budgétaire ;	2° Son coût budgétaire, <u>en précisant l'impact de la part familialisée, de la bonification individuelle et des autres composantes de la prime d'activité ;</u>
		3° Le nombre de bénéficiaires ;	3° Le nombre de bénéficiaires, <u>son évolution au cours de la période évaluée et son impact sur la dépense ;</u>
			Amdt COM 57
		4° La ventilation de ces bénéficiaires par déciles de niveau de vie ;	4° Non modifié
		5° Ses effets sur le taux de pauvreté monétaire ;	5° Non modifié
		6° La situation des bénéficiaires sur le marché de l'emploi, notamment la durée moyenne des contrats des bénéficiaires salariés.	6° Non modifié
		7° (nouveau) L'impact de la création de la prime d'activité sur les femmes et leurs parcours d'insertion, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les	7° Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
—	—	<p data-bbox="805 380 1125 470">femmes et les hommes et du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p data-bbox="805 504 1125 593">Toutes ces informations doivent être sexuées.</p> <p data-bbox="845 627 1085 660">Article 29 (nouveau)</p> <p data-bbox="805 694 1125 1120">Dans un délai de quatre mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet un rapport au Parlement présentant les ressources prises en compte en application des articles L. 842-3 et L. 842-4 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la contribution à l'éducation et à l'entretien de l'enfant en raison de sa nature particulière.</p>	<p data-bbox="1141 380 1484 470">—</p> <p data-bbox="1141 504 1484 571">Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="1252 627 1372 660">Article 29</p> <p data-bbox="1252 694 1372 728"><i>Supprimé</i></p>

**AMENDEMENTS NON ADOPTÉS
PAR LA COMMISSION**

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. REICHARDT

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 23 QUATER (NOUVEAU)

Le I de l'article 19 de la loi de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, les mots : « et limites » et « dûment informée dans les conditions prévues par décret » sont supprimés ;

2° Le même alinéa est complété par les mots : « , quelle que soit sa forme juridique » ;

3° Au 1°, les mots : « et ne dépasse pas un seuil fixé par le même décret en Conseil d'État » sont supprimés.

4° Au 2°, après le mot : « reprise », sont insérés les mots : « , d'un apport ».

OBJET

L'article 19-I de la loi du 5 juillet 1996, modifié par la loi du 18 juin 2014 prévoit que les entreprises artisanales employant plus de dix salariés et dépassant un second seuil de salariés fixé par décret sont radiées du répertoire des métiers et de fait exclues du secteur de l'artisanat.

Or, le projet de décret de fixation de ce second seuil introduit par la loi du 18 juin 2014 ne prend pas en compte la réalité économique du secteur de l'artisanat.

Il est proposé de supprimer ce second seuil et ainsi de revenir au dispositif initial fixé par l'article 19-I de la loi du 5 juillet 1996 qui prend en compte l'évolution de l'ensemble des entreprises de l'artisanat, comme c'est le cas depuis vingt ans, avec les réussites que l'on connaît.

Ce dispositif permet également le maintien de l'immatriculation de l'ensemble des entreprises artisanales quelle que soit leur forme juridique.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CHASSEING

ARTICLE 1ER

Supprimer cet article.

OBJET

Le dialogue social dans les très petites entreprises fonctionne, en général, plutôt bien grâce au contact existant entre salariés et chefs d'entreprises. Quotidiennement, en effet, s'y effectue un échange direct, qui porte tout à la fois sur des aspects professionnels et personnels, échange d'autant plus indispensable qu'il conditionne l'équilibre et la survie même des très petites entreprises. Il n'est donc pas nécessaire de créer, dans les TPE, un représentant des salariés qui, non seulement, risquerait de dégrader ce dialogue, mais encore de devenir une source de conflit entre employeur et salariés, dès lors qu'il interviendrait dans des domaines tels que la formation, la gestion prévisionnelles des employés ou les conditions de travail. De surcroît le dispositif prévu pénalisera d'autant plus les TPE que le temps imparti aux salariés pour l'exercice de leurs missions - 5 heures par mois - représentera une charge très onéreuse pour leur trésorerie, puisque ce temps ne sera pas consacré à l'intérêt de l'entreprise. La plupart des TPE sont, aujourd'hui, en difficulté, en raison de la conjoncture économique et toute charge supplémentaire serait pénalisante. Les TPE, qui représentent les deux-tiers des entreprises françaises, et emploient plus de 2 millions de salariés, ont davantage besoin de simplification que de complication. C'est pourquoi il est impératif d'exclure du dispositif prévu par le projet de loi l'ensemble des entreprises de moins de 11 salariés. Tel est l'objet de cet amendement.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

(n° 476)

N°	COM-6
----	-------

8 JUIN 2015

A M E N D E M E N T

présenté par
MM. GABOUTY et CADIC

ARTICLE 1ER

Supprimer cet article.

OBJET

Cet amendement supprime l'article premier qui crée les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

(n° 476)

N°	COM-7
----	-------

8 JUIN 2015

A M E N D E M E N T

présenté par
M. GABOUTY

ARTICLE 4

Supprimer cet article.

OBJET

Cet amendement supprime le mécanisme obligatoire d'augmentation du salarié, représentant du personnel et syndicaux, au moins égale à la moyenne de l'augmentation individuelle perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

N°	COM-13
----	--------

(n° 476)

8 JUIN 2015

A M E N D E M E N T

présenté par
M. GABOUTY

ARTICLE 5

Alinéa 4

Après les mots " Pour chaque collège électoral" ajouter les mots : "composé de plus de 4 membres".

OBJET

Cet amendement a pour objet la prise en compte des petits effectifs.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

N°	COM-14
----	--------

(n° 476)

8 JUIN 2015

A M E N D E M E N T

présenté par
M. GABOUTY

ARTICLE 5

Alinéa 25

Après les mots " Pour chaque collège électoral" ajouter les mots " composé de plus de 4 membres".

OBJET

Cet amendement a pour objet la prise en compte des petits effectifs.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. de MONTGOLFIER

au nom de la commission des finances

ARTICLE 24

Alinéa 16, seconde phrase

Remplacer la première occurrence du mot :

personnes

par le mot :

apprentis

OBJET

Cet amendement a pour objet d'**exclure les étudiants du bénéfice de la prime d'activité, qui resterait cependant ouverte aux apprentis.**

En première lecture, l'Assemblée nationale a adopté un amendement du Gouvernement tendant à **intégrer**, sous certaines conditions, **les étudiants et les apprentis parmi les bénéficiaires de la prime d'activité.**

Concrètement, dans le dispositif adopté par l'Assemblée nationale, ces populations restent en principe exclues du bénéfice de la prestation, au même titre qu'actuellement pour le RSA activité. Toutefois il est prévu que le bénéfice de la prime d'activité leur soit ouvert s'ils justifient percevoir une certaine rémunération et exercer leur activité professionnelle depuis une période déterminée. Selon les éléments fournis par le Gouvernement, les conditions seraient que l'étudiant ou l'apprenti concerné perçoive plus de 0,78 SMIC nets mensuels (soit environ 900 euros) et travaille depuis plus de trois mois.

Cet élargissement du nombre de bénéficiaires semble pour le moins paradoxal dans la mesure où la prime, qui a pour principal objectif de faciliter et soutenir l'exercice ou la reprise d'une activité professionnelle, serait alors servie à **des étudiants qui devraient, au contraire, disposer de temps pour mener à bien leurs cursus.**

Sans méconnaître les difficultés financières que peuvent rencontrer certains étudiants pour poursuivre leurs études, il semble que, **plutôt que de les inciter à exercer une activité salariée occupant une part significative de leur temps**, il serait **préférable de renforcer l'efficacité du système de bourses sur critères sociaux et de l'offre de logements étudiants.**

La mesure adoptée par l'Assemblée nationale propose ainsi une **mauvaise réponse aux difficultés rencontrées par des étudiants qui, disposant de peu de moyens financiers, pourraient être tentés de travailler encore davantage ou de ne pas réduire leur temps de travail pour bénéficier de cette prime.**

En effet, cibler les étudiants percevant plus de 0,78 SMIC conduirait à **soutenir ceux dont le temps de travail hebdomadaire semble le plus difficilement compatible avec leur scolarité. Il existerait alors un risque de remettre en cause leurs chances de réussite**, comme l'ont déjà démontré plusieurs études économiques.

Enfin, il ne paraît **pas raisonnable d'étendre, de manière importante, le champ des bénéficiaires** alors que la réforme doit être réalisée dans un « *périmètre financier constant* », correspondant à une enveloppe de 4,1 milliards d'euros, d'autant qu'il est d'ores et déjà **permis de douter de la soutenabilité financière** de la réforme proposée. L'extension aux étudiants et apprentis présenterait ainsi un coût d'environ 100 millions d'euros.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, l'amendement propose de **n'élargir l'ouverture du bénéfice de la prime d'activité qu'aux apprentis**, pour lesquels le fait d'encourager et de faciliter leur intégration dans le monde du travail justifie davantage la possibilité d'accéder à cette prestation. Ces derniers **devraient, en tout état de cause, toujours répondre aux critères de rémunération et de durée d'activité déjà fixés par le dispositif issu de l'Assemblée nationale**. Selon le Gouvernement, seraient ainsi concernés les apprentis majeurs de troisième année et la majorité des apprentis de deuxième année de plus de 21 ans.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. DUFAUT

au nom de la commission de la culture

ARTICLE 20

Après l'alinéa 15

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

Dans le même délai, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 du code du travail font le bilan des conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage. Elles examinent en particulier si le recours à des contrats successifs est justifié par l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Ce bilan est transmis aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

OBJET

Les députés ont prévu que les partenaires sociaux de l'échelon professionnel "négociant", avant le 30 juin 2016, "la politique contractuelle, notamment les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage" (CDDU).

En visant "la politique contractuelle" dans son ensemble, cette rédaction est trop large ; en prévoyant que les partenaires sociaux "négociant", elle est également trop contraignante.

Or, des mesures sont prises depuis 2005 dans les branches professionnelles pour mieux encadrer le recours au CDDU, certaines sont inscrites dans des conventions collectives. L'accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé dispose par exemple que l'employeur doit proposer un CDI à temps complet dans les deux cas suivants :

- lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDDU sur le même emploi a effectué, auprès d'une même entreprise, sur deux années consécutives, un volume moyen annuel de travail supérieur ou égal à 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans la convention collective) ;
- lorsque sur un même poste, la succession de CDDU pour le même objet, contractés par différents salariés, a pour effet d'atteindre, sur 24 mois, l'équivalent de 100% d'un poste à temps complet.

La Cour de cassation, ensuite, dans un arrêt du 24 septembre 2008, exige qu'en plus d'être inscrit sur une liste où il est d'usage de ne pas recourir au CDI, l'emploi en CDDU devait être "*justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi*".

Ces éléments incitent à ce que les organisations professionnelles, pour réexaminer les conditions de recours au CDDU, commencent par faire le bilan des actions déjà conduites : c'est l'objet de cet amendement.